

nº 19

# intersindical

2004

QUADERNS DE LA INTERSINDICAL VALENCIANA  
EXTRA ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA

## Juzgados atascados

**Vacances, permisos i llicències - Noves funcions**

## Una altra justícia és necessària

Que l'Administració de Justícia pateix d'una falta crònica de personal és cosa sabuda per totes les persones que hi treballen o que es relacionen amb ella. Falten jutjats, per supòsit, però també jutges, funcionaris judicials, etc. Malauradament, quan salta als mitjans de comunicació una denúncia en eixe sentit quasi sempre és per a ser aprofitada en el joc polític-partidista, en lloc de plantejar un debat seriós i rigorós.

Un exemple d'això ha estat la recent polèmica sobre la creació dels nous jutjats mercantils. La proposta de crear-ne tres era de l'anterior Govern de l'Estat. El nou govern socialista, per tant, no ha rebaixat res, sinó que ha continuat amb la mateixa planificació. El President de la Generalitat, Francisco Camps, ha encapçalat (també en aquest cas) una revolta polític-social per a aconseguir-ne més, quan en principi la seua planificació ja estava recollida en el BOE de 26 de desembre passat, en la disposició Addicional Onzena, annex XII de la Llei Orgànica 19/2003, de modificació de la Llei del Poder Judicial.

És clar que calen més jutjats mercantils al País Valencià! Però eixe debat s'ha d'afrontar sabent les actuacions d'uns i altres i no llançar-se acusacions que faran efecte en les enquestes, però no en la resolució d'assumptes ni en la millora de les condicions de treball del personal de Justícia. Perquè, clar, tota aquesta polèmica s'ha dut a terme sense que ningú posara damunt la taula que els jutjats, probablement, no seran en realitat nous, sinó que sembla que seran el resultat de reconvertir jutjats civils ja existents, i, per tant, no suposaran cap increment de plantilla. Tant de bo ens equivoquem.

De problemes similars a l'exposat parlem a la revista que teniu a les mans, en un intent de començar a centrar el debat de les necessitats de l'Administració de Justícia transferida a la Generalitat, tant per al personal com per a la millora del servei. A més a més, us acompanyem un resum de la normativa dels permisos, llicències, reduccions de jornada i vacances, així com un quadre amb les noves funcions dels cosos i l'adaptació dels antics als nous.

## sumari

- 3 Juzgados atascados**  
Els jutjats mixtes es troben atascats de paper
- 4 La mala vida dels interins de Justícia**  
Els interins, entre la renúncia i l'expedient
- 6 La calidad de vida laboral en los juzgados**  
Les condicions de treball faciliten el "mobbing"

## Quadern central:

### Vacances, permisos i llicències

Les noves condicions de treball

### Les noves funcions dels nous cosos

Recull de les obligacions i drets del personal



### Extra Justícia 2004

STAPV  
INTERSINDICAL VALENCIANA (STEPV-IV)

Director: JOAN BLANCO  
Coordinació:  
ADEL FRANCÉS  
Cap de Redacció: RAFA MIRALLES  
Redacció: ADEL FRANCÉS, ALFREDO ANDRÉS  
Disseny i diagramació: JORDI BOLUDA  
Fotografies: JORDI BOLUDA  
Revisió lingüística:  
JOSÉ OROZCO

Administració, Redacció i Publicitat:  
Juan de Mena, 14, baix. 46008 València  
Tel. 963919155. Fax: 963924334  
correu-e: [allioli.stepv@intersindical.org](mailto:allioli.stepv@intersindical.org)  
<http://www.intersindical.org/stepv>  
Imprimeix: Bronte Graf, SL  
Cullerers, 18. Alaquàs. Tel. 961515017  
Tiratge: 18.000 exemplars  
Dipòsit Legal: V-807-2000



**Alacant:** Glorieta P. Vicente Magica, 5-12. 03005.  
Tel. 965 985 165.  
**Alcoi:** Jordi de Sant Jordi, 16-B. 03804.  
Tel. 966 540 602.  
**Alzira:** Avgda. Luis Suñer, 28-4f, p. 16. 46600.  
Tel. 962 400 221.  
**Castelló:** Marqués de Valverde, 8. 12003.  
Tel. 964 269 094.  
**Elx:** Maximilià Thous, 121. 03204.  
Tel. 966 225 616.  
**Gandia:** Sant Pasqual, 13, 1º - dta. 46700.  
Tel. 962 950 754  
**València:** Juan de Mena, 18. 46008.  
Tel. 963 919 155.  
**Vinaròs:** Av. de la Libertat, 4-5é. 12500.  
Tel. 964 269 094.  
**Xàtiva:** Portal del Lleó, 8, 2º. 46800.  
Tel. 962 283 067.

## Las mesas de muchos funcionarios albergan montañas de expedientes sin resolver

# Juzgados atascados

La excesiva carga de trabajo de muchas oficinas judiciales ha provocado su saturación y atasco. Esta situación se produce, sobre todo, en los llamados juzgados de trinchera o juzgados mixtos. En estas dependencias, el papel –entendido de manera literal– está fagocitando a su funcionariado. Sin riesgo de exagerar se puede afirmar que la situación de muchos de ellos se encuentra al límite.

Como consecuencia de ello, en dichos juzgados se respira un clima laboral de estrés extremo y crónico, con el consiguiente riesgo para la salud de las funciona-

con situaciones originadas por el atasco de expedientes.

La ciudadanía no entiende que los políticos inauguren Palacios de Justicia infradotados de los recursos humanos necesarios. Por ello, aunque no sea la única solución, se precisa de modo inmediato más plantilla en estas oficinas. Mientras tanto, los responsables del Ministerio de Justicia y de la Conselleria de Justicia i Administracions Públiques miran hacia otro lado, como si aquí no pasase nada. Sólo se toman medidas meramente testimoniales en casos muy concretos.

STAPV-Iv considera imprescindible la aprobación de un plan urgente de refuerzo de personal, no meramente semestral, y de creación de nuevos juzgados debidamente dotados en todos los partidos judiciales. El plan debe contemplar la división de los partidos judiciales de gran tamaño, para reconvertirlos a una escala territorial más humana y adecuada, tanto para la ciudadanía como para el funcionariado. La plantilla de los juzgados debe incrementarse urgentemente, de forma que el personal funcionario de los cuerpos de Gestión, Tramitación y Auxilio Judicial crezca, y poder así hacer frente a los niveles de entrada de asuntos que soportan

los juzgados mixtos en general.

Si no se ponen sobre la mesa las partidas presupuestarias necesarias y suficientes, la situación laboral explotará, pues el personal funcionario de

Resulta imprescindible un plan urgente de refuerzo de personal, no meramente semestral, y de creación de nuevos Juzgados

Justicia tiene derecho a trabajar diariamente con dignidad. Por su parte, la Administración debe asegurar unas condiciones de trabajo saludables, que permitan el cumplimiento de las funciones del personal. Los trabajadores y trabajadoras están hartos de pelear cada día contra perpetuas montañas de papel.

El excesivo volumen de trabajo satura las oficinas judiciales

rias y funcionarios que trabajan en ellos. Este Sindicato recibe a diario numerosas llamadas de personal de la Administración de Justicia con quejas relacionadas

## L'Administració no proporciona la formació adequada al personal interí

# La mala vida dels interins de Justícia

La vida del personal funcionari interí en l'Administració de Justícia és, habitualment, la història d'un pelegrinatge de jutjat en jutjat. El canvi freqüent d'oficina judicial sol concloure quan la persona interina rep de la Direcció General de Justícia l'oferta d'una plaça vacant, que podrà ocupar fins el pròxim concurs, o una plaça amb reserva legal a favor del seu titular. Fins que una circumstància similar succeeix, al personal interí se li sol convocar periòdicament, quantes vegades sigui necessari, per a oferir-li llocs de treball que l'Administració té necessitat de cobrir de manera provisional.

### Qui ensenya l'interí?

Amb la presa de possessió en l'òrgan judicial en qüestió comença l'hora de la veritat per al personal interí i en molts casos el seu particular calvari. Si no té experiència prèvia en les funcions que teòricament ha d'ocupar, i si no existeix un ànima caritativa en tot el jutjat que es apiade i l'instrueix adequadament, pot ser que des d'aquest primer dia el seu compte endarrere haja començat, i l'obertura d'un possible expedient per incapacitat o nul rendiment es

trobe ja en la ment del secretari o secretària o del jutge o jutgessa corresponent.

Si, a més de no tenir formació prèvia, ni antiguitat en el lloc, l'interí o la interina es troba amb una taula repleta d'escrips sense proveir –actuacions sense impuls processal des de fa mesos, acumulació d'exhorts, executòries, o judicis de faltes a punt de prescriure, desenes de citacions i notificacions que associar...– és molt factible que ningú li arrende els guanys, i la seva supervivència psíquica i física es trobe des del principi en perill en aquest jutjat. Un jutjat que en molts casos és mixt, “de trinxera”, i amb un volum de treball desproporcionat als mitjans humans assignats

A tot això cal afegir una pressió més, la del conjunt de lletrats i procuradors que exigeixen, òbviament, que als seus escrips se'ls done tràmit en breu termini.

En conseqüència, no és d'estranyar que a l'interí la situació li faça por –per no dir pànic escènic– i que dure en el seu lloc provisional poc més d'unes setmanes. Fugirà de pressa, molt de pressa, fagocitat per aquell infern de paper, impropri d'una administració civilitzada.

De poder enfrontar-se a tals circumstàncies, el personal interí haurà d'acudir vesprades i ves-

prades per a tenir, arribat el moment, una bona quantitat de providències, oficis i citacions que signar. En algunes circumstàncies s'arribarà fins i tot a treballar d'amatant els caps de setmana, “per a mantenir un adequat ritme de producció”.

Front al jutge o al secretari judicial, es capta aviat la idea bàsica que la salvació de la persona interina radica en la seva producció, a quantificar quant de paper passa diàriament a la signatura. En cas contrari, la temptació de proposar el seu cessament per falta de capacitat o rendiment es trobarà, abans o després, inexorablement sobre la taula.

### L'Espasa de Dàmocles

La indefensió del treballador interí és total. L'Administració incompleix la seva obligació de formar-lo per a les funcions que ha de desenvolupar i, al mateix temps, obre la veda per a poder donar-li “caça”, si així ho entenen les seves superiors, gràcies a l'article 15 punt 2.3 de l'Ordre 11 de juny de 2002, que permet el seu cessament per manifesta falta de capacitat o rendiment.

La secretària judicial i la jutge ho saben perfectament i, en eixe context, pressionen perquè els

assumpes es tramiten amb celebritat. Per la seva banda, els professionals, lletrats i procuradors, actuant com a corretja de transmissió dels seus clients, transmeten també al personal funcionari la seva particular pressió, amb l'objectiu d'agilitar l'impuls processal d'aquelles actuacions en les quals estiguen personats.

En conseqüència, l'espasa de Dàmocles està aquí, sobre el personal interí. Una espasa que en termes metafòrics fa referència a l'expedient administratiu que se li obre a aquest col·lectiu per una suposada incapacitat i falta de rendiment.

La tipologia dels expedients s'argumenten amb causes molt disperses:

- a) Manca de preparació jurídica per part de l'interí o interina.
- b) Desconeixement del lloc a ocupar en un jutjat.
- c) Falta d'interès i escassa predisposició a l'aprenentatge.
- d) Elevada càrrega de treball en el jutjat, que impedeix ensenyar a qui no sap.
- e) Incompliment de les funcions encomanades.
- f) Realització incompleta de tràmits acordats i minutats.
- g) Desconeixement del sistema informàtic, falta d'atenció en la confecció dels documents i un sens fi d'afirmacions en el mateix sentit i amb el mateix objectiu.

## La falta de programes de formació col·loca el personal interí de l'Administració de Justícia entre l'expedient disciplinari i la renúncia

Per contra, les al·legacions, que els interins i interines afectats argumenten en la seua defensa, van en la següent línia:

a) Se'ls acusa indègudament de retards i col·lapses en els jutjats, per la seua falta d'interès o per l'incompliment de les seves funcions. Però la veritat és que

aquests jutjats estan prèviament saturats, no per culpa del personal interí, sinó per falta de mitjans humans. És a dir, per falta d'una ingent quantitat de personal administratiu dels diferents cossos judicials per a enfrontar-se a la desmesurada quantitat d'expedients que ha de ser tramitats diàriament.

b) El personal interí no naix ensenyat. L'Administració no li proporciona, com és la seua obligació, la necessària i adequada formació teòrico-pràctica.

c) S'ignora la bona predisposició d'aquests treballadors i treballadores per a aprendre i adaptar-se a l'especial naturalesa i especificitat de les tasques en l'Administració de Justícia. S'ignora també les tasques diàries d'atenció telefònica i presencial a les innombrables consultes de professionals i justiciables en els jutjats. De manera incomprensible, aquests treballs semblen no computar com realitzats.

d) En alguns casos, es responsabilitza al personal interí de les deficiències dels jutjats i se'ls culpabilitza, per exemple, d'acumulacions de treball existents. Aquesta saturació no l'origina els interins i interines, sinó que la sofreix i l'hereta, com la pateix d'igual manera el personal funcionari de carrera, encara que aquest últim normalment té més experiència.

e) Molts arguments que fonamenten els expedients per incapacitat i nul·l rendiment que finalment i lamentablement s'obren als treballadors i treballadores interins, atempten contra el seu honor, la seua dignitat i els seus drets laborals.

## Solucions



Les accions per a solucionar aquesta problemàtica passen per una doble acció:

a) L'Administració ha de prendre's seriosament la formació dels seus interins, i de forma sistemàtica, preparar cursos, eminentement pràctics, dirigits de manera específica tant a l'ordenament penal com a la jurisdicció civil. Quan el funcionari accedeix al seu destí ha de saber moure's amb certa comoditat en les seues tasques. Tot això, amb independència que en cada jutjat hi haja també un funcionari de carrera que, compensat econòmicament, imparta la formació pertinent per a que eixos interins sàpiguen com tramitar.

b) En futures constitucions de borses de treball per a la provisió de vacants dels cossos de metges forenses, oficials, auxiliars i agents de l'Administració de Justícia, ha de desaparèixer el vigent article 15, punt 2.3 de cessament d'un interí per manifesta falta de capacitat o rendiment.

STAPV-Iv avançarà per eixos camins enunciats, i treballarà perquè no hi haja persones interines que, complint amb els requisits, formen part de les borses d'interinatge mentre se'ls impedeix realitzar la seua tasca laboral en negar-los el dret a rebre una formació d'acord amb les seues responsabilitats professionals.



# La calidad de vida laboral en los juzgados

Francisco Fuertes\*

Por calidad de vida laboral (CVL) se entiende las reacciones de los trabajadores y trabajadoras frente a las condiciones de trabajo; particularmente las relacionadas con la satisfacción laboral, la salud mental y la seguridad.

El estudio de la CVL se centra en tres facetas: la identificación de las condiciones de trabajo, el modo de desarrollar unas condiciones favorables, y la relación entre CVL y eficacia.

Entre las condiciones de trabajo más significativas relacionadas con la CVL figuran: el reto profesional, el desarrollo de las capacidades individuales, un ambiente física y mentalmente seguro y saludable, compensaciones adecuadas y justas, y la posibilidad de compaginar trabajo y vida familiar.

Entre las técnicas de desarrollo para obtener dichas condiciones de trabajo están: la prevención de riesgos, el enriquecimiento del trabajo, los grupos semiautónomos, el horario flexible, la participación, la implicación y el empowerment (capacidad de decisión) de los empleados y empleadas.

Respecto a la relación entre la CVL y la productividad, que no es simple ni directa, hay que destacar que viene marcada directamente por la motivación, la comunicación, la coordinación y la capacidad del equipo.

Procesos todos ellos que inciden en la productividad.

En definitiva, el estrés, la sumisión, el acoso psicológico y otros conflictos son indicadores de la no existencia de CVL y causantes de graves costes psicológicos e ineficacia organizacional.

En términos generales, un vistazo al escenario laboral de los juzgados nos muestra pobreza y austeridad en sus instalaciones, acartonados rituales casi religiosos e interacciones poco espontáneas. Legajos apilados por doquier, equipamiento "de museo" o infrautilizado. Escasez de personal... Todo ello infunde respeto, pero también dudas y temores.

Un examen interno detecta una alta centralización del poder en los cuerpos de jueces y secretarios (grupo A) hasta en los detalles más cotidianos, supuestamente porque las normas de procedimiento lo tienen todo previsto, y ellos son sus únicos conocedores. Tienden a ignorarse las posibilidades participativas, basadas en que los subalternos son mejores conocedores de las contingencias de cada momento y cada tarea. Es lo opuesto del principio de diseño del trabajo enriquecido de especificación crítica mínima, consistente en la facilitación de las decisiones organizacionales en los puntos más cercanos posible a los trabajadores afectados por

dichas decisiones. Desde el control central, sólo se deberán dar especificaciones mínimas a este respecto.

Que la normativa central no lo tiene todo previsto lo demuestra, no tanto las necesarias atribuciones interpretativas del juez, como la variedad del funcionamiento ideosincrático de cada juzgado en función de la personalidad de su titular.

En términos de relaciones interpersonales esta faceta se plasma en la significativa distancia de poder entre el grupo A y el resto de cuerpos judiciales (oficiales, auxiliares y agentes). Sorprende la complacencia de algunos y algunas jueces en recibir del personal subordinado un trato formalmente estricto ("su señoría"), en todo momento y lugar.

La fuerte individualidad del juez, transmitida al secretario judicial, tiende a estructurar el trabajo de los subalternos también individualmente. El concepto de equipo está frecuentemente ausente, y todo queda en una mera suma de individuos. El nuevo tiene que aprender por su cuenta las peculiaridades del juzgado. La coordinación se asume sobrevenida. La comunicación abierta se considera innecesaria, o incluso, perjudicial. No hay roles que aclarar ni negociar.

En las últimas décadas la dinámica sociolaboral de algu-



nos juzgados está muy marcada por el sistema de incentivos a la productividad, simplistamente traducidos en la cantidad de expedientes resueltos y asignados individualmente. Llevado a sus extremos y en interacción con los elementos antes apuntados, en algunos juzgados se está instaurando soterradamente una cultura mercantilista. Como en otras profesiones, se está perdiendo el incentivo sereno del respeto y el reconocimiento. Se aplica por el contrario la motivación puramente económica, pragmática y narcisista –mayor estatus por mayor éxito económico individual, no importa cómo se consigue– en detrimento de la motivación intrínseca, la colaboración, el contrato psicológico e incluso la ética.

Cuando en la dinámica laboral del juzgado se produce este estado de cosas, surgen disfunciones como la de minimizar la relevancia del trabajo diario, de los procedimientos, en beneficio del trabajo –eso sí, incentivado– estrella por excelencia: las sentencias de su señoría.

Cuando los recursos del juzga-

do son insuficientes y su organización se muestra inadecuada o ambigua, aparecen tensiones, conflictos y estrés. De hecho, el papel se acumula y desborda a los juzgados mixtos o “de trinchera”. Los juicios rápidos paralizan otros recursos; las semanas de guardia en los juzgados de instrucción ralentizan y acumulan otros asuntos. La saturación de los juzgados fuerza al funcionario a realizar horas extras “voluntarias”, incluso en festivos, un hecho que distorsiona también la vida familiar.

Todo ello plantea una paradoja final. Los cuerpos de auxilio, gestión y tramitación procesal de los juzgados raramente llegan a sufrir mobbing, aunque es cierto que algunos viven una situación de sometimiento psicológico, que conlleva un sufrimiento tan crudo o mayor. La elevada distancia de poder, multiplicada por el estrés reinante, no da pie al mobbing propiamente dicho, al no dejar ambigüedad alguna a oficiales, auxiliares y agentes sobre sus derechos y a reclamarlos espontáneamente; y así, abrir las puertas a retomar su digni-

dad o, en su desgraciado defecto, a sufrir un posible mobbing. De hecho, las situaciones de acoso en dichos cuerpos son más probables entre el funcionariado de reciente incorporación, poco socializado en el ambiente totalitario y arcaico de algunas dependencias judiciales.

Los casos de mobbing propiamente dicho se ceban con mayor facilidad –tanto para las víctimas, como para los acosadores– en el grupo A, jueces, fiscales y secretarios, quienes por su estatus laboral pueden estar en condiciones ambiguas de autopercebirse y ser percibidos como personas libres, con las atribuciones, los derechos, la dignidad y el respeto que a los otros cuerpos judiciales les son claramente negadas.

\*Francisco Fuertes es profesor universitario de psicología de las organizaciones.

fuertes@psi.uji.es