

I.- INTRODUCCIÓN.- La presente propuesta no pretende reabrir el debate asociativo sobre el derecho de huelga judicial, sin duda enriquecedor, complejo e interesante, sino que, partiendo de presumir tal derecho, intenta ofrecer una posible vía para conseguir una regulación paccionada del mismo. Parece que huelga (valga la redundancia) tener que aludir a que la huelga ha sufrido históricamente avatares varios, desde la persecución penal anudada a su prohibición, hasta su reconocimiento constitucional y la posterior protección de su ejercicio. Y que, aún en la actualidad, y en el ámbito de nuestro derecho interno, ni existe una regulación postconstitucional con rango formal de ley (que debe de ser Orgánica, conforme al artículo 81,1 CE), debiendo los trabajadores laborales conformarse con un Real Decreto-Ley preconstitucional, de 4-3-77, aprobado cuando ni siquiera se había reconocido el derecho de libertad sindical, acomodado a las exigencias constitucionales por la STC de 8-4-81 y otras posteriores, ni, en lo que hace a los funcionarios públicos en general, existe norma alguna posterior a la Constitución específicamente dedicada a regular su derecho de huelga, que como sabemos, fue incluso cuestionado en un principio, aunque ahora ya existan alusiones de rango ordinario (ejemplo, el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley de 12-4-07, artículo 15,c). Quiere decirse con ello, concluyendo sucintamente, que es normal y frecuente tanto la anomía, como el ejercicio irregular de la huelga, situaciones ambas que suelen acompañarla en su avatar histórico, dejando ya al margen las fases de prohibición y persecución.

Por otra parte, siendo conscientes de la trascendencia del fenómeno, tampoco hay que magnificar lo que el ejercicio de la huelga en general, y en el ámbito judicial concreto, significa. Más allá de lo que, sin duda, como ocurre en otros ámbitos de prestación de servicios públicos, supone como repercusión negativa sobre los destinatarios o usuarios de los mismos. Por lo que su ejercicio regulado parece lo más razonable desde todas las perspectivas.

Lo que en definitiva se plantea en esta propuesta, esperando que pueda ser de alguna utilidad, y que fue sucintamente debatida en la reunión de la Comisión de lo Social celebrada en Toledo en febrero pasado, es lo siguiente: a) Partir de la aceptación de que Jueces y Magistrados tienen derecho a acciones de conflicto, y en ese marco, al cese concertado en la prestación del trabajo o huelga; b) Proponer a la Comisión de lo

Social la elaboración de una Propuesta de Regulación de la Conflictividad Judicial, que de lugar a un texto que se proponga a la Asociación (el Congreso de Bilbao puede ser un buen momento) y si es aprobado, sea discutida, en el marco de la CIP, si la misma continúa finalmente existiendo, o sea simplemente una propuesta propia de JD en otro caso, para negociarla con el MJ; c) Intentar así llegar a un Acuerdo de Regulación, que ayude a eliminar tanto los espacios de inmunidad, como los de inseguridad, en el ejercicio de la conflictividad y de la huelga por arte de Jueces y Magistrados.

II.- JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL.- Lo que se plantea son unas líneas de regulación muy generales, para intentar abrir el debate dentro de la propia Comisión en primer lugar, y luego asociativo en general, que sirva de aportación, tanto al enriquecimiento de la participación asociativa, como para que también sirva como un elemento de iniciativa de JD en el marco del actualmente enmarañado asociacionismo judicial; lo que, sin duda, no parece fácil. Por lo tanto, solo se ofrece, algunas ideas sobre un procedimiento, y unas líneas generales, que pueda facilitar el primer trámite de discusión interna y de enriquecimiento. Por supuesto que el tema excede de lo que podríamos entender como ámbito propio de la Comisión de lo Social, pero sin duda que somos un grupo característico por nuestra cercanía profesional al conflicto, que quizás hace que podamos ser los más sensibles al entendimiento del fenómeno. Solo desde esa perspectiva, y, se insiste, desde la de enriquecer el debate asociativo, tiene sentido iniciar la discusión en el ámbito de lo social.

III.- ALCANCE DE LAS PROPUESTAS.- Como en todo intento de regulación acordada de la conflictividad, y más en concreto, de la huelga, los aspectos que parece que deben de ser objeto del acuerdo, o en definitiva, de regulación, son los siguientes:

- a) Quien está legitimado para iniciar el conflicto.
- b) Que ámbito podría tener el conflicto
- c) Que trámites previos pueden acordarse, para intentar su composición.

- d) Como se ejercerá el derecho de conflicto o huelga, si no se llega a ningún acuerdo previo.
- e) Quien se responsabilizará de su ejercicio.
- f) Cuales son las consecuencias de su ejercicio.
- g) Que alcance pueden tener los acuerdos que pongan fin al conflicto, bien en sede previa o durante su desarrollo.

IV.- ALGUNAS PROPUESTAS CONCRETAS.- Se hacen con un carácter abierto y general, de tal manera que permita, con una cierta flexibilidad, su acomodación al doble debate interno, al interasociativo en su caso -bien en el seno de la CIP, si sigue funcionando, o en relaciones "bilaterales" o multilaterales" planteadas al efecto-, y a la negociación ulterior, si llega, con el MJ.

IV.1.- SOBRE LA LEGITIMACIÓN.- Tema que puede estar íntimamente relacionado con el siguiente punto, del ámbito del conflicto, parece que está claro que tendrían legitimación todas las AAJJ legalmente constituidas, o con un mínimo de afiliación y/o representación en los órganos electos, y sin duda de un modo mucho más discutible, especialmente según el ámbito pretendido del conflicto, las Juntas de Jueces, las Asambleas de Magistrados de los TSJ o TS, y/o incluso, asambleas judiciales convocadas al efecto por un determinado número de convocantes.

IV.2.- ÁMBITO DEL CONFLICTO.- Caben varias posibilidades, y parece que lo más acertado sea acercarse al máximo a lo que es el ejercicio normal del derecho en otros ámbitos de la función pública, de tal manera que no parece adecuado limitarlo a un ejercicio solamente estatal, aunque se pueda pensar en una oferta de autolimitación, residenciando su ejercicio en solamente ciertos ámbitos territoriales, Estatal, de CC.AA. o de Provincia, quizás más discutiblemente, de localidad o sectorial.

IV.3.- POSIBLES TRÁMITES PREVIOS DE COMPOSICIÓN DEL CONFLICTO.- Parece que pueda ser razonable la obligación de tener que acudir, previamente a la convocatoria formal de huelga, a la intervención de algún organismo creado "ad hoc",

con cuya mediación se intente ofrecer a las partes en conflicto propuestas de acuerdo sobre la materia objeto del mismo. La primera dificultad estriba en la propia composición de esa Comisión de Mediación Judicial (o como se la quiera llamar), que quizás podría estar integrada por representantes del Parlamento, del Consejo de Estado, del CGPJ, de los Colegios Profesionales y por alguna persona designada por el Consejo de Universidades; se podría plantear, que tanto el MJ como los convocantes, designaran también una persona cada uno. La composición podría variar si el ámbito del conflicto no es estatal.

IV.4.- EJERCICIO DEL DERECHO.- Respecto al ejercicio de derecho a cesar en la prestación de la actividad o huelga, sería necesario el cumplimiento de determinadas formalidades por los convocantes, concretadas en comunicar al MJ, con un plazo mínimo de 10 días (u otro que sea suficiente) la fecha del inicio de la misma, indicando el motivo que la provoca, las gestiones realizadas, su duración, y la composición del Comité o Comités de Huelga, así como una propuesta de Servicios Mínimos, atendiendo a la esencialidad del servicio y a las peculiaridades de los diversos órganos judiciales convocados. En el caso de no aceptarse la propuesta de autorregulación, podrá imponerlos justificadamente el propio Ministerio, oyendo a la Comisión de Mediación Judicial. Serán recurribles ante el TS, Sala Contencioso-Administrativo, reunida en Pleno.

También deberá de darse información suficiente a los profesionales y usuarios.

No podrá utilizarse jueces sustitutos ni suplentes para sustituir a quienes decidan participar en la huelga, salvo que se incumpla por los a ello destinados el desempeño de los SM.

La participación en la huelga es de índole individual, estando expresamente prohibida toda presión a favor o en contra de su participación, más allá de actuaciones meramente informativas. Se puede discutir sin el participante en la huelga debe o no comunicarlo al MJ directamente, o si es una función de control propia de este.

IV.5.- RESPONSABILIDAD.- La responsabilidad respecto a las consecuencias derivadas de la participación en la huelga es de índole individual, si bien el CH debe de

controlar el cumplimiento de los SM por parte de quienes hayan sido designados para tener que prestarlos.

IV.6.- CONSECUENCIAS DE SU EJERCICIO.- Anudado a lo anterior, las consecuencias son individuales de cada participante, al margen todo ello de la opción asociativa de cada participante, si bien el CH podrá incurrir en responsabilidad como tal, si incumple con su obligación de controlar el cumplimiento de los SM. La participación en la huelga supondrá la deducción de los haberes correspondientes al tiempo de participación en la misma.

IV.7.- ALCANCE DE LOS ACUERDOS.- Podrían equipararse, tanto los que se alcancen ante el Consejo de Mediación Judicial, como los que eventualmente se pudieran alcanzar directamente con el MJ, con acuerdos de eficacia vinculante para el MJ y para todo el ámbito personal de los convocados.

V.- OTROS ACTOS DE CONFLICTO.- Podría plantearse igualmente la posibilidad de intentar alcanzar acuerdos con el MJ, y en el marco de la CIP, sobre otras formas de conflictividad judicial que sean distintas de la huelga.

Jesús Rentero