



RESOLUCIÓN DE LA DIRECTORA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA POR LA QUE SE ESTABLECE EL CRITERIO PARA EL ABONO AL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI DE LAS GUARDIAS NO REALIZADAS POR PERMISOS Y LICENCIAS POR RAZONES DE RIESGO DE EMBARAZO O MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA.

La LOPJ, en el título VI del libro VI, regula el régimen retributivo del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia cuya gestión ha sido transferida (arts. 515 a 519).

El artículo 517 de la Ley Orgánica 1/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial reconoce el derecho a percibir, en concepto de guardia, una remuneración, en función del tipo de guardia de que se trate. Añadiendo que, su percepción dependerá de la prestación del servicio de guardia y procediéndose a su abono una vez se haya acreditado su realización.

La LOPJ distingue este concepto retributivo y lo excluye como retribución complementaria, fija o variable. La retribución de una guardia no se encuadra ni en el complemento general del puesto, ni en el complemento específico, ni en el complemento de carrera profesional, ni en el complemento de productividad, ni en las gratificaciones por servicios extraordinarios, si bien comparte con estos dos últimos tipos el rasgo de que su devengo no genera un derecho individual a percibirlo en los sucesivos periodos. Y no puede generar tal derecho por la razón de que únicamente se devenga cuando se cumple la condición de prestación del servicio de guardia.

Conforme al tenor literal del artículo, el concepto retributivo se justifica en la atención continuada y permanente de los órganos judiciales y servicios que la precisen, y su percepción se supedita a la concurrencia del requisito de efectiva prestación del servicio de guardia.

Respetando lo estipulado por la LOPJ, la Orden PRE/1417/2003, de 3 de junio, por la que se regulan las retribuciones complementarias por servicios de guardia del personal al servicio de la Administración de Justicia, introduce un requisito de naturaleza procesal que permita al órgano administrativo gestor de la nómina del personal tener conocimiento de las guardias realizadas y, en base a ello, calcular la cuantía e incluirlo en la nómina del empleado y del mes que procedan. Se trata de la certificación de las guardias realizadas, emitida por la persona responsable funcional del personal empleado.

Por ello, en situaciones genéricas de incapacidad temporal, por enfermedad o accidente, comunes tanto a hombres como a mujeres no se abona el servicio de guardia, al no poder acreditarse su realización.

Ahora bien, el embarazo, la maternidad, la paternidad y la lactancia que dan causa a licencias o permisos ni son una enfermedad, ni un accidente o siniestro. Es una situación jurídica individualizada especial que sólo afecta a las madres y padres, rigiéndose por normas y principios también especiales cuya finalidad es la de que no padezcan perjuicio laboral alguno por dicha causa, todo ello en virtud de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Por su parte, el II Plan para la Igualdad del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia de la CAE, actualmente vigente, tiene entre sus objetivos garantizar la equidad salarial, asegurando medidas encaminadas a su consecución. En aras a su desarrollo se hace preciso fijar como una de esas medidas el abono de las guardias que pudiera haber realizado el personal funcionario que haya permanecido en situación de licencia o permiso por embarazo de riesgo, maternidad, paternidad o lactancia.

Por otra parte, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 43/2017 de 14/01/2017, por un recurso de casación para la unificación de la doctrina, establece el derecho de las trabajadoras que se hallan en estado de gestación, maternidad o lactancia al mantenimiento de sus condiciones de trabajo y a no sufrir un menoscabo que resulte en una lesión para el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación, mediante la prestación de los servicios en las guardias no realizadas pero que le pudieran haberle correspondido durante los periodos afectados. Igual pronunciamiento se establece en la más reciente Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, 997/2022, de fecha 14 de julio de 2022.

Por todo ello, conforme a lo dispuesto en el Decreto 326/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia y Derechos Humanos, se atribuye a la Dirección de la Administración de Justicia el ejercicio de diversas funciones en materia del personal al servicio de la Administración de Justicia, incluida la dirección de la política de personal en diversos ámbitos, entre los que figura el retributivo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables,

RESUELVO

PRIMERO. - Aprobar el criterio por el cual se abonarán las guardias no realizadas por las funcionarias al servicio de la Administración de Justicia en la CAE durante los periodos de licencia por riesgo en el embarazo y de los permisos de maternidad y lactancia.

Igual medida se aplicará a los funcionarios que estén disfrutando del permiso por paternidad y/o del permiso de lactancia.

SEGUNDO. - Se tomarán como referencia las guardias que les hubiera correspondido realizar durante las situaciones de permisos y licencias referidas, certificadas por la persona responsable funcional.

En Vitoria-Gasteiz, a la fecha de la firma electrónica

MARÍA DOLORES MOVILLA RIVAS
DIRECTORA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA