

En la Administración de Justicia de Euskadi (AJE), se distinguen diversos cuerpos de personal, y entre ellos, personal funcionario, dependiente jerárquica y normativamente del Ministerio de Justicia, y personal laboral, y diversa regulación convencional debido a que al personal funcionario se le aplica su propio Acuerdo específico del “Personal al servicio de la Administración de Justicia de Euskadi” (PAJE), mientras que a los colectivos laborales que prestan sus servicios en la AJE se les aplica el Acuerdo que regula las condiciones laborales del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El objetivo del presente proyecto de investigación ha sido doble; realizar una ardua tarea de integración y sistematización de la regulación aplicable, derivada de normativa legal, administrativa y convencional, y proceder a realizar un diagnóstico de la situación con enfoque de género, para plantear propuestas para la próxima elaboración del II Plan de Igualdad (PI) de este Personal.

Se analiza la procedencia de la inclusión del PI de la AJE dentro del convenio colectivo vigente, como una cláusula convencional adicional.

Son dos los problemas fundamentales:

- ✚ La **descentralización** del modelo, con la presencia de las Comunidades Autónomas, partiendo de un modelo esencialmente centralizado, en la gestión de sus recursos humanos, con elementos comunes, parte de los cuales provienen de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), si bien imprimiendo en este diseño una dimensión territorial, de corte autonómico como opción legislativa del EBEP.
- ✚ La gran confusión, por falta de delimitación precisa, de los titulares de las políticas públicas, y de sus **competencias** existiendo Organismos simultáneamente competentes como el Consejo General del Poder Judicial, del Ministerio de Justicia, y de las Consejerías de las Comunidades Autónomas.

Se diferencia la **función judicial** y la “**Administración de Justicia**” diferenciada del Poder Judicial, Servicio Público que no se puede transferir en su conjunto, provocando una **conjunción competencial interadministrativa**, con un juez/a (ordenado por el CGPJ, pero remunerado por el Ministerio de Justicia), un secretario/a (ordenado/a y retribuido/a por el Ministerio de Justicia) y un colectivo de funcionarios/as dependiente de la Administración autonómica en su régimen jurídico, pero que funciona como cuerpo nacional, y con una dependencia funcional concreta en relación a determinados actores, siendo seleccionado por el Ministerio de Justicia, y administrado por las Comunidades Autónomas a través de sus Departamentos Ejecutivos competentes.

Pero la mayor complejidad radica en toda la **normativa dispersa** aplicable, legal y convencional porque al personal funcionario se le aplica su Acuerdo específico del PAJE, y a los colectivos laborales el Acuerdo que regula las condiciones laborales del Personal al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), existiendo normas **homologadoras** del personal funcionario y laboral de la AJE, con el Personal de la Administración de la CAE. Es por ello, que el **objetivo** de mi tesis ha sido efectuar una **sistematización** de la regulación aplicable para realizar un diagnóstico con **enfoque de género**, y esbozar propuestas para la elaboración del II PI del PAJE.