

La Plataforma Cívica por Independencia Judicial sigue impulsando su propuesta de instauración de un sistema de carrera horizontal española para que la promoción profesional de nuestros magistrados se ajuste estrictamente a los principios de mérito y capacidad, suprimiendo cualquier rastro de arbitrariedad y desalentando la proliferación de los tristemente conocidos como “políticos-togados”.

A continuación, se presenta una propuesta de reforma de la LOPJ que da forma articulada a los informes sobre la materia elaborados a lo largo del año 2018.

INTRODUCCIÓN DE LA CARRERA HORIZONTAL EN LA LOPJ

LIBRO IV DE LOS JUECES Y MAGISTRADOS

TÍTULO PRIMERO De la carrera judicial y de la provisión de destinos

CAPÍTULO PRIMERO DE LA CARRERA JUDICIAL

Artículo 298 (Queda como está).

1. Las funciones jurisdiccionales en los juzgados y tribunales de todo orden regulados en esta ley se ejercerán únicamente por jueces profesionales, que forman la Carrera Judicial.
2. También ejercen funciones jurisdiccionales sin pertenecer a la Carrera Judicial, con sujeción al régimen establecido en esta ley, sin carácter de profesionalidad y con inamovilidad temporal, los magistrados suplentes, los que sirven plazas de jueces como sustitutos, los jueces de paz y sus sustitutos.

Artículo 299 (Se modifica)

1. Los jueces de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto el Consejo General del Poder Judicial promoverá la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de los jueces de carrera.

3. La carrera profesional de los jueces consistirá en la aplicación simultánea de las siguientes modalidades:

a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión voluntaria de grado o escalón y de categoría, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, y a instancia del interesado.

b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso desde el último escalón de la tercera categoría de la carrera profesional del juez a la categoría de magistrado del Tribunal Supremo por el procedimiento de concurso de méritos que reglamentariamente se establezca.

c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo de la carrera judicial al puesto de presidente de Audiencia Provincial, presidente de Tribunal Superior de Justicia y presidente de la Audiencia Nacional, y de cualquiera de las salas de estos órganos colegiados, por elección directa conforme al principio un juez/un voto de los jueces del partido, o de los jueces del propio órgano en el caso de la Audiencia Nacional, por el procedimiento que reglamentariamente se establezca.

d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a todos los puestos de trabajo de la carrera judicial que no sean los del apartado b), de acuerdo con los concursos de traslado regulados en esta ley.

4. Los jueces de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera y promoción horizontal y vertical.

5. Por vía reglamentaria se desarrollarán las previsiones de esta Ley en materia de carrera horizontal y vertical y promoción interna vertical.

Artículo 300 (Se modifica)

El Reglamento de desarrollo que se dicte regulará la carrera horizontal de los jueces de carrera con arreglo a las siguientes reglas:

- a) Se articulará un sistema de grados o escalones y de categorías de ascenso que sumarán 28 años, a contar desde el año, mes y día del decreto de nombramiento inicial, y se fijará por ley la remuneración complementaria para cada uno de los grados o escalones sin que pueda ser inferior a los 400 euros netos mensuales. Los ascensos serán consecutivos.
- b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la capacidad resolutiva, la laboriosidad y los conocimientos adquiridos, y el resultado de la evaluación del desempeño determinará la progresión de grado o escalón y de categoría. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

Artículo 300 bis (Se añade)

1. La progresión de grado y de categoría requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos
 - a) Completar el periodo de permanencia en el grado o escalón de carrera inmediatamente anterior que se establezca reglamentariamente.
 - b) Obtener en los procesos de evaluación la puntuación mínima necesaria, que se determine reglamentariamente, sin que la puntuación que no alcance el mínimo pueda dar origen a un

procedimiento disciplinario.2.

2. El Consejo General del Poder Judicial fijará vía reglamentaria de forma clara y con carácter previo los aspectos que serán objeto de evaluación y la puntuación mínima necesaria para pasar de grado y categoría. Los parámetros e indicadores que permitan evaluar el desempeño serán objetivos y susceptibles de cumplimiento, y se valorarán con puntuación de 0 a 10.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional, la capacitación, el rendimiento y la aportación individual del juez para la mejora de la administración de justicia.

3. El sistema de evaluación del desempeño se adecuará, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación. Dentro del Consejo General del Poder Judicial, un servicio autónomo formado por jueces será el órgano encargado de realizar las evaluaciones de desempeño.

4. La continuidad en el puesto de trabajo no quedará vinculada a la evaluación del desempeño posterior.

5. Del resultado provisional de la evaluación del desempeño se dará audiencia al interesado por 5 días, tras lo cual se adoptará la decisión que corresponda sobre progresión de nivel y grado en resolución motivada de la jefatura de la unidad del Servicio de Inspección del Consejo General del Poder Judicial, que será susceptible de recurso de alzada ante la jefatura del servicio.

A partir de estos artículos de la LOPJ se desarrollaría vía reglamentaria la carrera horizontal.

En un futuro Reglamento de la Carrera Horizontal podrían fijarse tres categorías +1 para cubrir los 28 años de carrera profesional del juez, de esta manera:

1.Categoría de Ingreso:

- nivel 1.Dura 2 años. Se gana 2.700 euros.
- nivel 2. Dura 2 años. Se gana 3.100 euros.

2.Categoría Media:

- nivel 1. Dura 4 años. Se gana 3.500 euros.
- nivel 2. Dura 4 años. Se gana 3.900 euros.
- nivel 3. Dura 4 años. Se gana 4.300 euros.
- nivel 4. Dura 4 años. Se gana 4.700 euros

3.Categoría Avanzada:

- nivel 1. Dura 3 años. Se gana 5.100 euros
- nivel 2. Dura 3 años. Se gana 5.500 euros.
- nivel 3. Dura 3 años. Se gana 5.900 euros.
- nivel 4. Dura 3 años. Se gana 7.300 euros.

Todas estas cantidades son netas y mensuales.

Categoría de magistrado del Tribunal Supremo. Ganarían 7.300 euros, más lo que se establezca como retribución complementaria.

Solo son 80 jueces de toda la carrera judicial.

Llegarían por concurso de méritos entre todos los jueces que hayan alcanzado el grado o nivel más alto en la Categoría 3 y se postulen como aspirantes. Las bases del Reglamento de nombramientos de altos cargos judiciales redactado por la Plataforma Cívica por la Independencia Judicial podría servir de base para regular el proceso selectivo.

No hacen falta exámenes ni pruebas para promocionar, sino solamente la evaluación de los conocimientos del juez en el periodo anterior sometido a evaluación. En la evaluación del

desempeño se utilizan parámetros e indicadores. El parámetro identifica qué se mide para conocer el cumplimiento de objetivos; el indicador es la medición de un aspecto relevante de la actividad judicial que refleja cuantitativamente lo que es esperable o se debe hacer y lo que se hace.

La evaluación sobre el parámetro de capacidad, por ejemplo, atendería a la técnica de redacción y exposición, a la claridad y precisión; al uso de herramientas de ordenador; a los conocimientos interdisciplinarios y estudios reglados; a la actualización doctrinal, jurisprudencial y técnica; a la capacidad de decisión, donde se puede valorar la fiabilidad, poniendo la atención en que las resoluciones resulten especialmente motivadas; a la capacidad de organización y dirección; y al manejo de la audiencia pública y capacidad para dirigirse de forma eficaz con otros operadores jurídicos.

La evaluación sobre el parámetro de laboriosidad atendería a la relación entre el número de procedimientos decididos cada año con el número de procedimientos de entrada y su complejidad. La evaluación sobre el parámetro de diligencia se centraría en el cumplimiento de la agenda de juicios y de señalamientos, así como de las horas de audiencia pública y atención al ciudadano y profesionales del derecho.

Dentro del parámetro de capacidad, los indicadores de la evaluación de la profesionalidad deberían tener como objeto exclusivamente la corrección del procedimiento utilizado, porque, de emitir un juicio sobre el fondo (por ejemplo, si se da la razón a la Administración en mayor porcentaje que al administrado), interferirían con la independencia de cada juez constitucionalmente reconocida.

En cuanto a la vigilancia de que se cumplan los tiempos de trámite de procedimientos, los indicadores solo deberían arrojar resultados negativos en el caso de informes y hallazgos específicos, tanto porque en la actualidad no hay medios adecuados para “medir” tiempos aceptables ni hay módulos de salida aprobados, como, sobre todo, porque un procedimiento suele tramitarse por varios jueces que se suceden en el tiempo, y porque cada juez tiene un

nivel diferente de exhaustividad y motivación.

Para que la valoración sea global y, por ejemplo, los parámetros relativos a la laboriosidad se crucen con los de capacidad, de suerte que se sume la dimensión de cantidad a la de calidad, cada indicador se puntuará de 0 a 10. De este modo, el que sea más lento podrá recibir una puntuación baja en los indicadores de laboriosidad pero podrá recibir una puntuación alta en los indicadores de capacidad y motivación; y el más rápido probablemente a la inversa.

Al ser la evaluación de desempeño un proceso periódico y continuo que afectaría a una pluralidad de jueces, que serían todos los de la misma promoción a la vez (ya que el cómputo de los años se inicia desde el decreto de nombramiento) difícilmente podría ser un modo de premiar o de castigar por motivos espurios. Por eso, podemos pensar que objetiva la promoción y la desenvuelve ajena a los intereses de las influencias políticas.

Puede decirse que cabe la evaluación positiva de todos los jueces, salvo circunstancias excepcionales, como serían quebrantamientos graves de disposiciones disciplinarias o penales o los casos en los que la conclusión inevitable del procedimiento de evaluación sea que el juez es incapaz de desempeñar sus funciones judiciales dentro de los estándares mínimos aceptables evaluados con objetividad.

Potencialmente también es de aplicación a la carrera fiscal.

La carrera horizontal es una forma de promover la profesionalidad del juez y su propia aspiración de desarrollo personal, que redunda en provecho de la organización judicial y del conjunto de la sociedad. Es un modo absolutamente nuevo de organización que trae consigo el aporte de una justicia de mayor calidad, y, tal como resalta el informe 17(2014) del Consejo Consultivo de Jueces Europeos, un mecanismo de excepcional valor para que el poder judicial lleve a cabo la adecuada rendición de cuentas propia de una sociedad democrática.