Falta de rigor y motivación en los nombramientos de cargos efectuados por el Consejo General del Poder Judicial. Esa es una de las conclusiones del último estudio publicado por el Observatorio la Plataforma Cívica por la Independencia Judicial, el cual lleva elaborados en los últimos meses varios informes donde se han analizado numerosos casos, tales como la designación de la Presidencia de la Audiencia Nacional, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo o del Tribunal Superior de Justicia de Valencia.

La Plataforma acaba de hacer público un meta-análisis donde se resumen las principales conclusiones de los dictámenes del Observatorio y en las que destaca el desprecio a los méritos objetivos de los candidatos por parte del gobierno del poder judicial.

La Plataforma hace suyas las recomendaciones del GRECO (grupo de Estados contra la corrupción del Consejo de Europa) que insta a que se estipulen por ley los criterios objetivos y los requisitos de evaluación para el nombramiento de altos cargos de la judicatura. Asimismo, sus conclusiones coinciden con los resultados de la encuesta encomendada por el propio CGPJ a la empresa SigmaDos, según la cual dos de cada tres jueces sostiene que en dichos nombramientos no prevalecen los criterios de mérito y capacidad, así como que el Consejo no vela suficientemente por la independencia judicial, según informan los diarios EL PAÍS y EL MUNDO.

A continuación se incluye el texto íntegro del estudio:

RESUMEN TRABAJOS OBSERVATORIO NOMBRAMIENTOS
1.-OBJETIVO

El Observatorio de nombramientos discrecionales fue creado por la PCIJ con la finalidad de evaluar los nombramientos discrecionales realizados por este Consejo desde la perspectiva de la transparencia y las prácticas de buen gobierno institucional a que se ha comprometido el Presidente del Consejo como objetivo principal de su mandato, utilizando como criterio el grado de cumplimiento de la relación de méritos contenida en las respectivas convocatorias. El análisis que realizamos tiene como objeto exclusivo evaluar el procedimiento de selección. Con esta finalidad, estudiamos el acuerdo de motivación y en particular cada una de las

razones utilizadas por el Consejo para seleccionar al candidato elegido. Después comparamos dichas razones con los méritos exigidos en las convocatorias y extraemos las conclusiones. Y ello porque la jurisprudencia del TS establece que los particulares méritos que el Consejo introduce en las convocatorias " jugarán decisivamente a la hora de enjuiciar la actuación del Consejo General del Poder Judicial conducente a la elección que finalmente haga".

No nos pronunciamos sobre la valía de ninguno de los candidatos, ni sobre el acierto en la elección.

Hemos utilizado exclusivamente la información contenida en la página web del Consejo, información que como es sabido es de acceso al público .

2.- ESTUDIOS REALIZADOS

Hasta el momento se han realizado los siguientes estudios :

Estudio:Soria,Castellon,Caceres,Segovia,Jaen,Pontevedra,Valladolid,Albacete, Vizcaya.

Estudio TSJ: Aragón y Navarra
Estudio : Presidencia Audiencia Nacional
Estudio : Presidencia Audiencia de Valencia.
Estudio : Presidencia TSJ Murcia.
Estudio : Presidencia de AP de Cantabria.
Estudio : Presidente de sala de lo contencioso del TS.

Las conclusiones obtenidas son las siguientes :

1.- NOMBRAMIENTOS en que el candidato obtiene la plaza sin poseer MERITOS ESPECIFICOS de la plaza.

El designado es el UNICO CONCURSANTE que CARECE de alguno/s de los méritos exigidos en las convocatorias. Además hay una desproporción cualitativa importante con respecto a los méritos invocados por otros.

AP ALBACETE. El nombrado carece de experiencia en órgano colegiado. Tiene antigüedad de

16 años. Sus competidores tenían 26 y 38 años de antigüedad.

AP VIZCAYA. El nombrado carece de experiencia en la jurisdicción civil. Tiene antigüedad de 13 años. Su competidora tenia 25 años de antigüedad.

TSJ ARAGON. El nombrado carece de experiencia en órgano colegiado. Tiene antigüedad de 22 años. Sus competidores todos entre 31 y 39 años.

AP ORENSE. El nombrado carece de experiencia en órgano colegiado. Concurrió solo a la convocatoria.

TSJ MURCIA. El nombrado carece de experiencia en órgano colegiado. Tiene antigüedad de 25 años. Sus competidores 39 y 31 años de experiencia.

AP CANTABRIA. El nombrado carece de experiencia civil y penal en órgano colegiado.
2.- NOMBRAMIENTOS SINGULARES.

La convocatoria de la presidencia de la AN es singular porque omite requisitos específicos para la plaza exigidos en el Reglamento y vinculados a la naturaleza de la plaza como son : El tiempo de servicio en la AN y el conocimiento de cooperación internacional. El candidato seleccionado carece de dichos requisitos.

La resolución de la presidencia de Valencia es singular porque se computa como antigüedad los años que el candidato ha prestado servicios en el gobierno autónomo del PP y se considera más idóneo esté candidato frente a otros que han ejercido la actividad jurisdiccional sin solución de continuidad, conociendo que la AP será encargada de juzgar casos de corrupción política cometidos por miembros de dicho partido.

La resolución de la presidencia de la Sala del TS es singular por la controversia que ha generado hasta el punto de que uno de los candidatos en su comparecencia solicitó al CGPJ que no se convirtiera en " un palacio de intrigas " ante los rumores de que el candidato estaba ya decidido de antemano.

AP VALENCIA : El nombrado tiene un año de experiencia en órgano colegiado. Sus competidores tienen entre 15 y 28 años de antigüedad en órgano colegiado.

PRESIDENTE AN: Es el que menor antigüedad tiene ( 23 años ) frente candidatos con 30 o 36 años de experiencia. Otros candidatos eran miembros de la AN y tenían amplios conocimientos en materia de cooperación internacional.

PRESIDENTE DE SALA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO TS : El elegido carece de experiencia en órganos de gobierno y únicamente tiene una antigüedad de 7 años en la Carrera judicial. Es el que menos tiempo de servicio activo tiene reconocido en el TS.

3.- NOMBRAMIENTOS DE MIEMBROS DE EJECUTIVAS

TSJ ARAGON: El nombrado es miembro de la comisión ejecutiva de la APM
TSJ NAVARRA : El nombrado miembro de la dirección territorial de la APM además tenia antigüedad de 27años y experiencia en órgano colegiado de 4. Su único competidor tenia antigüedad de 38 y experiencia en órgano colegiado de 25.

AP ORENSE: El nombrado es miembro de la comisión ejecutiva de la APM. No tuvo competidores.

4.- NOMBRAMIENTOS Y ASOCIACIONES

AP: De 10 convocatorias 5 APM 4 JD 1 no nos consta.
TSJ: De tres convocatorias 2 APM y 1 FV
PRESIDENCIA AN : FV

3.- CONCLUSIONES

1.- Pese a que la experiencia en órgano colegiado es mérito especifico de la plaza del presidente del TSJ y de la Audiencia Provincial y pese a que la experiencia en la jurisdicción civil y penal es mérito especifico de la presidencia de la AP, el Consejo prescinde de la ponderación de dichos méritos en la resolución de los concursos.

2.- Los méritos objetivos consistentes en antigüedad en el ejercicio de la función, experiencia en órgano colegiado , experiencia en la jurisdicción civil y penal o conocimiento del órgano judicial son despreciados por el Consejo a la hora de tomar sus decisiones. Los acuerdos de motivación se apoyan en criterios o no exigidos en la convocatoria ( como la laboriosidad del

candidato ) o de difícil control judicial como la apreciación de las cualidades del candidato en la comparecencia o el programa de actuación. Estos últimos criterios además reciben valoraciones genéricas y estereotipadas .
3.- La motivación de los acuerdos en ningún caso justifica la falta de ponderación del merito especifico, de forma que el Consejo tiene libertad de elección de los méritos que en cada caso tiene en cuenta sin necesidad de razonar su decisión.

4.- Los acuerdos de motivación contienen afirmaciones que difícilmente se pueden considerar serias y rigurosas en procedimientos de selección de los mas altos cargos de la magistratura española :

– Se considera acreditada la experiencia colegiada de un candidato que llevaba un mes en la AP en comisión de servicio frente a otros que llevaban 22 años de antigüedad en la Audiencia. ( AP de Albacete ).
–
– Se manifiesta que un candidato acredita actividad docente y de investigación jurídica cuando no acredita ninguna actividad docente . Se justifica su excelente aptitud para la función gubernativa por la comparecencia, frente a la otra candidata que es presidenta de sección y ha sido letrada del Consejo ( AP de Vizcaya )
–
– Se considera que el candidato conoce los órganos jurisdiccionales de la CCAA de Aragón cuando no solo no tiene experiencia en órgano colegiado sino que los cinco candidatos, tienen entre 24 y 34 años de experiencia en órganos jurisdiccionales de Aragón frente al candidato seleccionado que tiene 7 años.

– Se considera acreditada la calidad de las resoluciones de un candidato que es titular de un juzgado de lo penal frente a los otros candidatos que son magistrada de la AP durante 24 años y presidente de la AP durante 10 obviando que junto a la calidad de las resoluciones se exige significativa relevancia jurídica ( TSJ de Murcia ).

– Para la presidencia de la AN se reconoce al candidato seleccionado ( que no pertenece a la

AN) conocimiento de la AN ( situación presente y perspectivas de futuro ) frente a candidatos que llevan trabajando en la AN 30 años. Se alega que como presidente de un TSJ ( durante un año ) , además, ha destacado su promoción de la mediación y las nuevas tecnologías, apreciándose que ambas materias son" de especial interés para la gestión de la Audiencia Nacional".

– Para la presidencia de la AP de Valencia se reconoce al candidato " actividad jurisdiccional de calidad " a pesar de que es el candidato que menor actividad jurisdiccional acreditada tiene hasta el punto de que ha estado prácticamente los últimos quince años sin ejercer la actividad jurisdiccional . Solo lleva un año trabajando en la AP frente a Magistrados que acreditan entre 15 y 28 años de trabajo en la AP. Una candidata acredita resoluciones de especial relevancia que le han merecido la cruz de San Raimundo de Peñafort.
–

5.-Los acuerdos están motivados pero solo formalmente. La motivación no permite conocer los méritos específicos no cumplidos ( salvo en el caso de Murcia) y tampoco permite conocer la razón por la que los candidatos que no han obtenido la plaza han sido preteridos dado que solo se valoran los méritos de quien resulta nombrado.

6.-Cuando la motivación es meramente formal, carece de seriedad y rigor y se nombra a los únicos candidatos que no reúnen los méritos específicos exigidos en la convocatoria, de forma que en cada momento el Consejo elige unos méritos y desprecia otros, el nombramiento puede estar motivado por afinidades ideológicas, simpatía personal u otros motivos. Este tipo de motivación no ofrece seguridad jurídica alguna.

7.- Son abundantes los casos de candidato único incluso en primera elección. Es paradigmático el caso de la AP de Orense. Ningún Magistrado de la AP optó por presidir el órgano. La plaza fue adjudicada al único candidato que carecía de merito especifico y pertenece a la ejecutiva de la APM. No nos parece aventurado señalar la relación entre esta última circunstancia y la falta de competidores naturales al puesto.

8.- El apoyo asociativo se revela como un prerrequisito que aleja a la mayoría de los jueces

del acceso a estos nombramientos. Ya hemos dicho que para ellos la carrera profesional acaba en la presidencia de una sección que es a donde les lleva el escalafón, como revela la pequeña estadística que hemos realizado y que confirma que los nombramientos discrecionales recaen casi en su totalidad sobre personas asociadas a APM y JD y a gran distancia en asociados a FV.

9. El nombramiento de candidatos pertenecientes a las ejecutivas de las asociaciones debe abrir un serio debate sobre el conflicto de intereses que surge inevitablemente con relación a los vocales pertenecientes a la misma asociación.

10.- Es significativa la falta de impugnación de nombramientos. Creemos que se debe a la imposibilidad de obtener un control sobre el fondo de la resolución. Los magistrados encargados de controlar al Consejo han sido todos seleccionados por el Consejo por el mismo método de selección que se cuestiona, lo que explicaría que el TS NO SE HAYA MOSTRADO ESPECIALMENTE EXIGENTE en el control jurisdiccional de la actividad del CGPJ : se ha limitado a anular algunos nombramientos y exigir una nueva motivación, cumpliéndose la sentencia mediante la nueva selección del mismo candidato con nueva motivación , lo que disuade a los preteridos de recurrir.

11.-La publicación de CV y comparecencias constituyen una medida de transparencia pero no garantiza que los nombramientos estén basados en los principios de mérito y capacidad.

12.-La aprobación del Reglamento 1/2010 de nombramientos discrecionales no ha cambiado el panorama. El CGPJ goza de amplia libertad para valorar que méritos considera prioritarios aunque no estén reflejados en las convocatorias. El CGPJ también puede adaptar las convocatorias a un determinado perfil. El CGPJ en la práctica no tiene más que seleccionar el candidato y después revestir formalmente el nombramiento.
13.- ELGRECO en su Informe de fecha 06/12/2013, publicado el día 15/01/2014 (Grupo Anticorrupción del Consejo de Europa) sobre nombramientos discrecionales dice lo siguiente :

Punto 89, página 26. Cuando la promoción no se basa en la antigüedad sino en los méritos y aptitudes, estos deben definirse claramente y evaluarse de forma objetiva. En opinión del

EEG, la promoción de los jueces es un tema muy importante para dar confianza a los ciudadanos sobre la justicia y transparencia de los procesos judiciales. Deberá disiparse cualquier sospecha de influencia indebida en la promoción de jueces a altos cargos. El GRECO recomienda que se estipulen por ley los criterios objetivos y los requisitos de evaluación para el nombramiento de altos cargos en la judicatura, por ejemplo, jueces presidentes de las Audiencias Provinciales, de los Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo, con el fin de garantizar que estos nombramientos no pongan en tela de juicio la independencia, imparcialidad y transparencia de este proceso.

14.- Es necesario un nuevo modelo que garantice la seguridad jurídica de los nombramientos para que todos los jueces en condiciones de igualdad tengan la oportunidad de acceder a los altos cargos de la cúpula judicial. Con el modelo actual la línea que separa la arbitrariedad de la discrecionalidad es demasiado delgada y no sujeta a control judicial.

–