
OBSERVATORIO DE CARGA DE TRABAJO

El Observatorio de carga de trabajo judicial de la Plataforma está elaborando un estudio sobre la implantación dentro del Poder Judicial del sistema denominado “carrera horizontal”, a fin de regular la promoción interna de la magistratura con arreglo a criterios objetivos que desvinculen las mejoras profesionales, ya sean salariales o de otro tipo, de la arbitrariedad del poder político o de cualquiera circunstancias ajenas a la excelencia profesional.

A continuación se ofrece el primer capítulo de una serie de estudios que servirán de borrador para una futura propuesta al Poder Legislativo de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Cualesquiera sugerencias serán objeto de detallado análisis.

CAPÍTULO PRIMERO

PRIMERA PARTE

La Plataforma Cívica por la Independencia Judicial destaca tres hechos que indefectiblemente van a marcar el futuro de la Independencia Judicial a corto y medio plazo:

I.- LA CARGA DE TRABAJO.

Las cuatro asociaciones de jueces emitieron un comunicado conjunto el pasado 7 de noviembre de 2017 en el que daban cuenta de una importante novedad, cual era que el Servicio de Inspección del CGPJ se disponía a utilizar como parámetro de medición para fijar las cargas de trabajo, a efectos de salud laboral, el módulo de salida del año 2010, dejando

de lado el parámetro antes utilizado, que era el módulo de entrada de 2003.

Esta era una medida preventiva que el CGPJ decidía adoptar y de la que el vocal del CGPJ presidente de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud informaba a las asociaciones judiciales en la reunión de 27 de octubre de 2017.

Era y es una noticia esencialmente positiva para la salud de los jueces, adoptada desde el punto de vista de la prevención laboral. Pero no resuelve una realidad preocupante para el funcionamiento correcto de la Administración de Justicia, que es que sigue sin abordarse el problema estructural de falta de jueces y de magistrados en número suficiente para igualar la ratio de juez/habitante existente en otros estados de la Unión Europea que son paradigma de una justicia más ágil y rápida, como es Alemania, con una ratio de 20 jueces/100.000 habitantes, en tanto que España tiene 11 jueces /100.000 habitantes.

La creación de más plazas judiciales es la única forma de acercar el volumen de entrada de asuntos al volumen de salida que los jueces pueden sacar sin poner en riesgo su salud, sin perjuicio de que también se pueda hacer alguna remodelación de la planta judicial para que el volumen de trabajo de los órganos de instancia y de segunda instancia se equiparen. Estas son las medidas que todos los jueces, asociados y no asociados, y todas las asociaciones piden del poder legislativo y ejecutivo. Nunca en cambio que los 5.692 jueces y magistrados de carrera, según datos de 2016, trabajen aún más de lo que trabajan.

Pese a que la creación de plazas judiciales es una reivindicación muy antigua del conjunto de la carrera y de todas las asociaciones judiciales, nada se ha hecho durante décadas.

Por eso, con independencia de que se contemple el módulo de salida de 2010 para el fijar el límite máximo de trabajo a efectos de salud y sobre todo frente a la Inspección, la mayor parte de los órganos unipersonales y muchas secciones de órganos colegiados se encuentran colapsados de trabajo, con un volumen de entrada que supera al de salida anual que no pueden absorber en plazo razonable.

En este estado de cosas, la única manera que tienen los jueces de poder trabajar y vivir con menos estrés y menos pendencia es cambiando de destino a otros órganos unipersonales o

colegiados, aunque cada vez sean menos los que tienen un volumen de entrada razonable.

Algunos llaman promocionar a este cambio de destino. Es la opción de concursar de un órgano unipersonal a otro colegiado con menos volumen de asuntos de entrada, aunque el juez esté menos cualificado o tenga menos competencia para afrontar la nueva jurisdicción; o bien, de concursar a una plaza sita en otra ciudad, pudiendo conservar la misma jurisdicción. Como regla general, las salidas al problema son contrarias a la especialización funcional, a la motivación por encontrar reconocimiento al esfuerzo y trayectoria o a las necesidades de conciliación de la vida familiar; y no mejoran ni el rendimiento ni la productividad, al margen de que reducen la motivación y la satisfacción de los jueces.

En todo caso, esta salida ni siquiera existe para las últimas promociones de jueces, fundamentalmente desde la 64 hasta la 67, pues se calcula que los jueces de estas promociones solo podrán ascender a la categoría de magistrado tras 8 o 10 años de servir como jueces, si no llegan a 15 años en algunos casos. El horizonte es absolutamente dramático para sus derechos económicos y totalmente desmotivador.

II.- LAS RETRIBUCIONES.

La Mesa de Retribuciones prevista en la Ley 15/2003 no se ha reunido desde hace demasiado tiempo. De hecho, solo se ha convocado una vez en 15 años.

Tras la reunión preparatoria que las cuatro asociaciones de jueces y las tres de fiscales tuvieron el pasado 12 de diciembre de 2017 con la Secretaria de Estado de Justicia, el Secretario General de la Administración de Justicia y el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia, la reunión preparatoria de 16 de enero de 2018 fue decepcionante, según comunicaron las propias asociaciones de jueces al correo corporativo de jueces.

El 1 de febrero de 2018 se ha sabido que las siete asociaciones han enviado una carta al

Ministro de Justicia y al de Hacienda en la que conminan a los Ministros a convocar la Mesa de Retribuciones en un plazo de 20 días. De no hacerlo, advierten que presentarán una demanda de conflicto colectivo ante los tribunales.

En esa Mesa de Retribuciones quieren reivindicar de forma conjunta medidas encaminadas a la recuperación y mejora del poder adquisitivo de la carrera, tanto el perdido en el año 2010 con ocasión del decreto que redujo las retribuciones por la crisis, como la inexistente subida de salarios desde el año 1991. También, el aumento del crédito destinado a las retribuciones variables hasta el 5%, retribución de trienios en la categoría de devengo, actualización de los grupos de población, mejora de las retribuciones de los servicios de guardia y las sustituciones internas, indemnización por gastos profesionales, carrera profesional, derechos pasivos (pensión de jubilaciones y planes de pensiones), y, finalmente, el llamado complemento de modernización de la justicia.

Estas reuniones preparatorias parecen haber perseguido por la parte ministerial solo una cosa, dilatar y distraer a los jueces de adoptar otras medidas más contundentes, como serían paros o reducción de señalamientos y de juicios o incluso la huelga.

III.- RENOVACIÓN DEL CGPJ EN EL AÑO 2018.

Los partidos políticos mueven sus hilos entre bambalinas para afrontar la renovación de los vocales del CGPJ cuyo mandato termina en noviembre de 2018. En paralelo, en el seno de la Subcomisión de Justicia creada en el Congreso para alcanzar un pacto de Estado sobre Justicia, en la que Ciudadanos pone como condición que los 12 vocales judiciales sean elegidos por los jueces, no se llega a un acuerdo.

Todo indica que el PP y PSOE quieren seguir controlando la designación de los 12 vocales judiciales, pese al reciente informe del Grupo de Estados del Consejo de Europa contra la Corrupción (GRECO) respecto de España, conocido este mes de enero de 2018.

El Greco había dirigido 11 recomendaciones a España en su informe de la Cuarta Ronda de Evaluación del GRECO aprobado en Asamblea plenaria nº 62 de 2-6 de diciembre de 2013 (publicado 15/1/14) en torno a la prevención de la corrupción en relación con los miembros del parlamento, los jueces y los fiscales (conflictos de interés, incompatibilidades, etc). Las autoridades españolas presentaron un informe de situación, y el informe de conformidad del GRECO de 10 de octubre de 2016 concluyó que no se había implementado la recomendación V, referida a que el método de selección del CGPJ debía ser revisado para que la mayor parte de sus miembros fueran elegidos por los jueces a fin de mejorar los efectos sobre la independencia de cualquier influencia indebida real o percibida. Tampoco la recomendación VI, referida a que se establezca en la ley criterios objetivos y requisitos de evaluación para el nombramiento de los rangos más altos del poder judicial.

Por tanto, el GRECO activó el art. 32 de su reglamento de procedimiento y pidió al jefe de la delegación española que presentara un informe sobre la implementación de esas recomendaciones y otras no cumplidas o parcialmente incumplidas antes del 31 de julio de 2017.

El último informe del GRECO publicado el 3 de enero de 2018, tras examinar las alegaciones de las autoridades españolas, concluye que esas dos recomendaciones se siguen sin implementar.

Por tanto, el sistema de elección de vocales judiciales del CGPJ de momento sigue igual: en manos de los partidos políticos.

Recientemente, la PCIJ apeló al sentido de responsabilidad de los jueces en un comunicado, ya que les pidió que no participaran de ese canje de cromos. Pero la PCPJ no es ajena a la realidad, que es que la expectativa de ser vocal del CGPJ se convierte para muchos jueces en una forma de promoción muy cotizada.

La actual sobrecarga de trabajo en casi todos los órganos judiciales y al estrés al que conduce esa sobrecarga, que hacen desear destinos más cómodos, es una de las causas; asimismo, unas retribuciones anuales que son inferiores a las de cualquier Inspector de

Hacienda o las de otro funcionario de carrera de nivel semejante son también razones de peso para elegir esta manera de promocionar.

En este sentido, lo mismo da aspirar a vocal del CGPJ que a ostentar cualquier cargo público dentro de la Administración de Justicia de cualquiera de las diecisiete Comunidades Autónomas; como también optar a alguno de los cargos discrecionales dentro de la carrera judicial, como son las ochenta plazas de magistrado del Tribunal Supremo, las diecisiete plazas de presidente del Tribunal Supremo de Justicia y todas las presidencias de Sala de los mismos, así como las presidencias de las cincuenta y dos Audiencias Provinciales. En total, 162 altos cargos dentro de la carrera judicial.

Ante estas tres circunstancias, la PCIJ quiere llamar la atención sobre un concepto desatendido en la administración pública española y en la carrera judicial, cual es el de la carrera profesional.

La carrera profesional dentro de nuestro ordenamiento jurídico es tanto un derecho individual de progresión del personal que presta sus servicios en la Administración Pública como un mecanismo necesario de mejora de la administración en cuanto organización.

La PCIJ es consciente de que la carrera profesional debe ir de la mano de una reforma de la LOPJ para que los 12 vocales judiciales del CGPJ sean elegidos por los jueces, por las razones que iremos desgranando en sucesivas entregas de nuestro estudio, pero queremos que empecéis a ir familiarizándoos con el concepto de carrera profesional y carrera horizontal.

Es muy importante. Ya os daréis cuenta.

(CONTINUARÁ)

Ratio de jueces/habitante en España.

file:///C:/Users/ju010239/Downloads/Bolet%C3%ADn%20n%C2%BA%2037%20-%20El%20n%C3%BAmero%20de%20jueces%20en%20los%20pa%C3%ADses%20de%20la%20Uni%C3%B3n%20Europea%20.pdf

Informe sobre conformidad de GRECO de 10 de octubre de 2016.

<https://puntocritico.com/2017/03/11/cuarta-evaluacion-del-greco-grupo-de-estados-del-consejo-de-europa-contrala-corrupcion-prevencion-de-la-corrupcion-en-miembros-del-parlamento-jueces-y-fiscales-informe-de-conformidad-espana-ado/>

Informe de GRECO publicado el 3 de enero de 2018

<https://rm.coe.int/fourth-evaluation-round-corruption-prevention-in-respect-of-members-of/1680779c4d>