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.

Ya hemos publicado la primera parte del capítulo primero. A continuación, incluimos la segunda:

CAPÍTULO PRIMERO

SEGUNDA PARTE

Los jueces no son funcionarios públicos, sino uno de los tres poderes del Estado junto al poder legislativo y al poder ejecutivo, pero, como ha tenido ocasión de señalar el Tribunal Constitucional, el poder judicial necesita de la administración de justicia para desempeñar su función jurisdiccional e, incluso, necesita para cumplir esa función la administración de la administración de justicia, donde tienen cabida las decisiones sobre medios materiales y personales de las Comunidades Autónomas.

Esta perspectiva confiere al juez una vertiente material de trabajador de la Justicia que alcanza más importancia de la que parece porque se refiere a las condiciones en las que trabaja de forma cotidiana y habitual. Esta vertiente ya ha proporcionado a los jueces algún reconocimiento normativo que ha mejorado sus condiciones de trabajo, como es el derecho al descanso tras prestar servicio de guardia, regulado en el art. 54 del Reglamento 1/2005, al entenderse que el juez es un trabajador más que se sitúa bajo el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre.

En esa faceta de trabajadores al frente de un servicio público que está dotado de medios por

la Administración estatal o autonómica, los jueces deben disponer de unas condiciones de trabajo que les faciliten el ejercicio de la función jurisdiccional, pero, también, deben disfrutar de unas opciones de carrera profesional.

Es decir, el juez debe empezar a contemplar la función jurisdiccional como una expresión de su carrera profesional.

El Estatuto Básico del Empleado Público, texto refundido aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, aunque no es de exacta aplicación a la carrera judicial por las razones que venimos apuntando, ofrece una definición del concepto y de las modalidades de carrera profesional que consideramos necesario trasladar al Poder Judicial.

Podríamos decir que es una labor casi obligada en este momento en España porque los jueces creen de forma generalizada que los criterios de promoción en los nombramientos discrecionales para altos cargos judiciales o comisiones de servicio, o para cargos públicos como vocalías del CGPJ, están regidos por amistades e influencias antes que por estar mejor o peor preparado o mejor o peor formado o ser más o menos eficaz desde el punto de vista del respectivo puesto de trabajo y del ejercicio de la función jurisdiccional.

En una encuesta encargada por el CGPJ de la que se hace eco el informe Greco de 10 de octubre de 2017, el 67% de los jueces encuestados era de la opinión de que los criterios de mérito y competencia no se observaban en las decisiones de nombramiento que adoptaba el CGPJ con respecto a los rangos más altos del poder judicial. Este estudio del año 2015, basado en un cuestionario distribuido por el CGPJ entre 5.390 jueces, solo fue contestado por 285 de ellos, un 24 %, lo que dice mucho, por otro lado, del hastío de los jueces y de su desinterés hacia iniciativas de un CGPJ del que desconfían.

Los jueces deben recobrar la confianza en el mérito y la capacidad como valores esenciales y exclusivos de su promoción, pues la están perdiendo. No solo lo reflejan las encuestas, sino que lo denotan los hechos, pues, si atendemos a las últimas vacantes que en estos días se suceden, vemos que, para cubrir la plaza de presidente de la AP Jaén y la de la Sala de Contencioso-Administrativo del TSJ de Andalucía, convocadas el 30/12/17, solo se postularon

dos y tres aspirantes en cada caso (que fueron oídos en cuanto a *curriculum* y proyecto el 16/1/18), pese a que, entre una plantilla de más de 5.600 jueces, lo normal es que haya muchos más jueces interesados en alcanzar ese puesto de trabajo que reúnan los requisitos establecidos en la ley y en las bases de la convocatoria.

El contexto no es optimista porque los ataques a esta legítima confianza son constantes. Recordemos que los medios de comunicación han dado cuenta con detalle desde principios del año 2018 de las negociaciones opacas entre los vocales del CGPJ –o entre los partidos políticos, no se sabe muy bien- para elegir un nuevo magistrado que cubra la plaza vacante por jubilación de un magistrado de la Sala III del TS. Era sabido que una de las aspirantes contaba en su haber con 7.500 sentencias dictadas como ponente, llevaba casi 35 años de carrera y era la nº 2 de la especialización, pero no era "el candidato oficial", puesto que todas las quinielas que manejaban los medios de comunicación señalaban a D. Fernando Román, que ni de lejos se aproximaba a los méritos de aquella aspirante, pero era amigo íntimo de D. Carlos Lesmes, presidente del TS y del CGPJ. Finalmente, los vaticinios basados en cálculos de amistad y no de mayor mérito se han cumplido, pues el Pleno del CGPJ de 25 de enero de 2018 ha elegido al candidato "oficial" como nuevo magistrado del TS.

Esta situación desanima y desmotiva en gran medida a los jueces, y hemos de destacar que también se traslada a la opinión pública precarizando la percepción que tiene de la independencia judicial. De hecho, los Indicadores de la Justicia de la UE de 2015 ponían de manifiesto que la percepción pública de la independencia judicial colocaba a España en el cuarto puesto por abajo en la clasificación de la UE, el 25 de 28, en tanto en la clasificación mundial del Foro Económico Mundial colocaba a España en el lugar 97 de 144.

La situación no parece que vaya a mejorar a corto ni medio plazo. La subcomisión que ha trabajado en el denominado Pacto de Estado para la reforma de la Justicia en el seno del Congreso de los Diputados desde principios del año 2017, al llegar al cuarto bloque denominado "Fortalecimiento de la independencia judicial", ha naufragado: el PSOE se niega a que los 12 vocales judiciales del CGPJ sean elegidos directamente por los jueces, ante lo cual el PP, escudado en este rechazo, rechaza asumir una reforma de la LOPJ que aceptó en

el pacto de investidura firmado con Ciudadanos, pero que no parecía gustarle en realidad, pues, de hecho, no cambió el sistema de elección cuando tuvo la mayoría absoluta en el año 2011.

La conclusión que se alcanza por parte de cualquier espectador neutral de este espectáculo que ya se prolonga desde hace treinta años es que ni PP ni PSOE quieren perder el control del órgano de gobierno de los jueces.

Se mire como se mire, los vaticinios sobre "candidatos oficiales" que luego se confirman y la percepción de que el CGPJ utiliza el nombramiento de altos cargos judiciales como el reparto de una tarta entre los partidos políticos en función del régimen de mayorías obtenido en las urnas, poco satisface la exigencia constitucional expresada en el art. 23 de la Constitución Española conforme a la cual el acceso a los cargos públicos se debe efectuar en condiciones de igualdad. Tampoco se satisfacen plenamente las condiciones de mérito y capacidad que exige el art. 103 de la Constitución Española como condiciones de cobertura de las vacantes de los empleados públicos.

No se pone en duda el mérito del elegido, pero sí se afirma que el "candidato oficial" no concurre en plano de igualdad con todos los demás jueces aspirantes con semejantes requisitos objetivos, sino que concurre con ventaja. Aun en el caso de que concurse a la vacante sin otros aspirantes, debemos destacar que esto constituye una anomalía en sí misma, ya que resulta extraño que ninguno de entre más de 5.600 jueces tenga semejante experiencia y formación para aspirar también al cargo. Muy al contrario, podemos pensar que no se postulan aspirantes porque está muy arraigado en la conciencia de los jueces que no hay nada que hacer, si se carece de padrino, de amistades o de apoyos diversos dentro de los partidos políticos y de algunas asociaciones judiciales.

La PCIJ considera que la carrera horizontal podría acabar con esta desigualdad de trato en el acceso al cargo y con los repartos de cargos por consideraciones ajenas muchas veces al mérito y la capacidad, que tanto afectan a la apariencia de imparcialidad y a la independencia judicial.

En la carrera horizontal, articulada la carrera en torno al desempeño del puesto de trabajo, sin perjuicio de posibilidades de promoción vertical, la promoción interna se logra por medio de una evaluación del desempeño que valora la competencia en el puesto de trabajo de todos los jueces que voluntariamente quieran promocionar. Por eso, la progresión de grado o de nivel dentro de cada categoría objetiviza la promoción y la desenvuelve ajena a los intereses de los partidos políticos; y se hace depender de la exclusiva voluntad del propio juez, según desee reforzar o actualizar su competencia.

Así, todos los jueces tendrían las mismas posibilidades de prestigio, además de la misma retribución económica y la misma oportunidad de consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional tanto si es un magistrado con 25 años de carrera profesional con puesto de trabajo en una capital de provincias que un magistrado con 25 años de carrera profesional con puesto de trabajo en el Tribunal Supremo o como vocal del CGPJ. Se acabarían las luchas intestinas por progresar porque la mayor retribución económica no dependería del cargo sino del nivel o grado alcanzado dentro de la categoría profesional.

Si queremos que los jueces no colaboren con el sistema actual, que el GRECO ha suspendido en su informe publicado el 3 de enero de 2018 por entender que no previene la corrupción, es necesario ofrecer a los jueces una carrera profesional que integre mecanismos horizontales de progresión, así como de reconocimiento retributivo y de prestigio que les permitan avanzar sobre la base de la experiencia y el conocimiento del puesto de trabajo.

Este sistema no eliminaría las posibilidades de promoción vertical interna a ciertos cargos de mayor contenido gubernativo, como las presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia o de las Audiencias Provinciales, pero siempre desvinculándolos de una mayor retribución, y, en todo caso, mediante un sistema que asegure criterios reglados de selección, como los reflejados en las bases del reglamento de cargos discrecionales que en julio de 2016 elaboró la PCIJ.

El modo en el que se puede articular este nuevo concepto de carrera profesional que tanto puede aportar a los jueces y a la buena salud de nuestro Estado de Derecho es complejo,

pero no tan difícil como pudiera pensarse. Lo desarrollaremos a continuación.

(CONTINUARÁ)

Estatuto Básico del Empleado Público

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/561506-rdleg-5-2015-de-30-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-del-estatuto.html

Encuesta del CGPJ de 2015.

file:///C:/Users/ju010239/Downloads/20150925%20INFORME%20CGPJ.pdf

Informe sobre conformidad de GRECO de 10 de octubre de 2016 (enlace ya indicado en la Parte I).

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

Bases para la reforma del reglamento de nombramientos discrecionales, elaboradas por la PCIJ.

http://plataformaindependenciajudicial.es/2016/07/09/propuesta-al-cgpj-bases-nombramientos-discrecionales/