

Nombramiento de la Presidencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

El Consejo General del Poder Judicial ha preterido de la presidencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional a una aspirante cuyos méritos eran superiores a los del candidato agraciado, pues aquélla es especialista en dicho orden, lleva 18 años de experiencia en órganos colegiados, ocho de los cuales en ese mismo tribunal y, a mayor abundamiento, ejerció la presidencia en funciones de dicha sala durante un año . Todo ello mediante una decisión que no reúne las más mínimas garantías de transparencia al carecer de suficiente motivación o ponderación analítica. Es más, las bases de la convocatoria son tan vagas que permitirían predeterminar a quien les plazca de antemano elegir.

INFORME DEL OBSERVATORIO DE NOMBRAMIENTOS JUDICIALES

PLATAFORMA CÍVICA POR LA INDEPENDENCIA JUDICIAL

—∞—

Plaza de presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

ÍNDICE

1. Exposición de normas aplicables y de hechos.

1.- Criterios normativos para la selección.

2.- Jurisprudencia.

3.- Convocatoria.

4.- Proceso de preselección. La terna.

5.- Selección final.

1. Análisis de la actuación del CGPJ.

1.- Valoración del Acuerdo de convocatoria.

2.- Valoración de la fase de preselección.

3.- Valoración de la selección final.

4.- Conclusiones.

I

1.- Criterios normativos para la selección.

— El artículo 326 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) establece lo siguiente:

1. *El ascenso y promoción profesional de los jueces y magistrados dentro de la carrera judicial estará basado en los principios de mérito y capacidad, así como en la idoneidad y especialización para el ejercicio de las funciones jurisdiccionales correspondientes a los diferentes destinos.*
2. *La provisión de destinos de la carrera judicial se hará por concurso, en la forma que determina esta Ley, salvo los de Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional, y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo. La provisión de Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo se basará en una convocatoria abierta que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado», cuyas bases, aprobadas por el Pleno, establecerán de forma clara y separada cada uno de los méritos que se vayan a tener en consideración, diferenciando las aptitudes de excelencia jurisdiccional de las gubernativas, y los méritos comunes de los específicos para determinado puesto.*

La convocatoria señalará pormenorizadamente la ponderación de cada uno de los méritos en la valoración global del candidato. La comparecencia de los aspirantes para la explicación y defensa de su propuesta se efectuará en términos que garanticen la igualdad y tendrá lugar

en audiencia pública, salvo que por motivos extraordinarios debidamente consignados y documentados en el acta de la sesión, deba quedar restringida al resto de los candidatos a la misma plaza. Toda propuesta que se haya de elevar al Pleno deberá estar motivada y consignar individualmente la ponderación de cada uno de los méritos de la convocatoria. En todo caso, se formulará una evaluación de conjunto de los méritos, capacidad e idoneidad del candidato. Asimismo, la propuesta contendrá una valoración de su adecuación a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- El artículo 333.1 de la LOPJ dispone:

Las plazas de Presidente de Sala de la Audiencia Nacional, así como las de Presidente de Sala de los Tribunales Superiores de Justicia, se proveerán, por un período de cinco años renovable por un único mandato de otros cinco años, a propuesta del Consejo General del Poder Judicial, entre magistrados que hubieren prestado diez años de servicios en esta categoría y ocho en el orden jurisdiccional de que se trate. No obstante, la Presidencia de la Sala de Apelación de la Audiencia Nacional se proveerá entre magistrados con más de quince años de antigüedad en la carrera que hayan prestado servicios al menos durante diez años en el orden jurisdiccional penal, prefiriéndose entre ellos a quien ostente la condición de especialista. Las de Presidente de Sección de la Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencias Provinciales se cubrirán por concurso, que se resolverá de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 330.

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) no ha elaborado unas bases generales que regulen los concursos para la provisión de los puestos de presidentes de Audiencias, presidentes de Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional y de sus Salas, ni de magistrados del Tribunal Supremo. No se han aprobado unas Bases Generales que establezcan los méritos a considerar por tipo de órgano judicial, que diferencien las aptitudes de excelencia jurisdiccional de las gubernativas y los méritos comunes de los específicos para determinado puesto, con ponderación de cada uno de los méritos.

El CGPJ ha interpretado el artículo 326.2 LOPJ en el sentido de que el Pleno del Consejo

aprueba las Bases Específicas de cada uno de los concursos de provisión de estos puestos conforme se van produciendo las vacantes y va decidiendo su cobertura por concurso abierto.

—El artículo 3 del Reglamento 1/ 2010, de 25 de febrero, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales, dice sobre principios rectores:

1. Las propuestas de nombramientos para provisión de las plazas de carácter discrecional se ajustarán a los principios de mérito y capacidad para el ejercicio de la función jurisdiccional y, en su caso, de la función gubernativa propia de la plaza de que se trate.

En la provisión de las plazas a que se refiere este Reglamento se impulsarán y desarrollarán medidas que favorezcan la promoción de la mujer con méritos y capacidad.

El procedimiento para la provisión de plazas garantizará, con objetividad y transparencia, la igualdad en el acceso a las mismas de quienes reúnan las condiciones y aptitudes necesarias.

En este procedimiento se seguirá estrictamente lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en el presente Reglamento y en las disposiciones que sean de aplicación.

Todos los acuerdos en materia de nombramientos serán suficientemente motivados.

—En cuanto a las plazas de carácter jurisdiccional, el artículo 5.2 del Reglamento, sobre Méritos preferentes para la provisión de plazas reservadas a los miembros de la Carrera Judicial, señala:

2. Serán objeto de ponderación:

3. a) El tiempo de servicio activo en la Carrera Judicial.

4. b) El ejercicio en destinos correspondientes al orden jurisdiccional de la plaza de que se trate.

5. c) El tiempo de servicio en órganos judiciales colegiados.

6. d) Las resoluciones jurisdiccionales de especial relevancia jurídica y significativa calidad

técnica dictadas en el ejercicio de la función jurisdiccional.

7. *También se ponderarán como méritos complementarios el ejercicio de profesiones o actividades jurídicas no jurisdiccionales de análoga relevancia.*

Los solicitantes habrán de acreditar documentalmente los méritos alegados, en los términos previstos en los artículos 13 y 14 del presente Reglamento.”

—Ya se trate de plazas de carácter gubernativo o de carácter jurisdiccional, el artículo 7 indica que son Méritos comunes los siguientes:

2. *Son méritos comunes a todas las plazas:*
3. a) *La participación en órganos de gobierno del Poder Judicial, en especial de órganos de gobierno de Tribunales.*
4. b) *El programa de actuación para el desempeño de la plaza solicitada.*

—El artículo 9 precisa los Méritos específicos para las Presidencias de Tribunales Superiores de Justicia o de sus Salas:

Para la provisión de las Presidencias de la Audiencia Nacional y de sus Salas son méritos específicos:

1. a) *El tiempo de servicio activo en órganos jurisdiccionales de la Audiencia Nacional, especialmente en los relacionados con el orden jurisdiccional al que corresponda la vacante.*
2. b) *El conocimiento de la situación de los órganos jurisdiccionales comprendidos en el ámbito de la Audiencia Nacional, así como la experiencia en órganos colegiados.*
3. c) *En su caso, la experiencia en cooperación judicial internacional.*

Por tanto, el Reglamento distingue según se trate de cubrir (i) plazas de carácter jurisdiccional o bien (ii) plazas de carácter gubernativo o (iii) de carácter gubernativo y

judicial como son la mayoría de las presidencias de Audiencias y Salas.

- Las plazas jurisdiccionales tienen unos requisitos de acceso (artículo 4) y méritos que se valoran: (i) preferentes relativos al ejercicio jurisdiccional; los méritos preferentes cuando son plazas reservadas a la carrera judicial se relacionan en el artículo 5.2 y los méritos preferentes cuando son plazas reservadas a juristas en el artículo 6; (ii) méritos comunes (artículo 7) y méritos complementarios como son las profesiones o actividades jurídicas no jurisdiccionales de análoga relevancia (artículo 5.3). Finalmente, méritos específicos según el órgano (artículos 8 a 11).

- Las plazas gubernativas tiene unos requisitos de acceso (artículo 4), méritos comunes (artículo 7) y méritos específicos según el órgano (artículos 8 a 11).

La Presidencia de una Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es plaza jurisdiccional y gubernativa, de manera que al nombrado se le valorarán méritos preferentes (artículo 5.2), méritos comunes (artículo 7), méritos complementarios (artículo 5.3) y méritos específicos (artículo 9). Son estos en apretada síntesis:

Méritos jurisdiccionales preferentes (art. 5)

- *El tiempo de servicio activo en la Carrera Judicial.*
- *El ejercicio en destinos correspondientes al orden jurisdiccional de la plaza de que se trate.*
- *El tiempo de servicio en órganos judiciales colegiados.*
- *Las resoluciones jurisdiccionales de especial relevancia jurídica y significativa calidad técnica dictadas en el ejercicio de la función jurisdiccional.*

Méritos comunes para plazas gubernativo-jurisdiccionales (art. 7)

- *La experiencia y las aptitudes para la dirección, coordinación y gestión de los medios materiales y humanos vinculados a las plazas convocadas.*
- *La participación en órganos de gobierno del Poder Judicial, en especial de órganos de*

gobierno de Tribunales.

- *El programa de actuación para el desempeño de la plaza solicitada.*

Méritos específicos para las Presidencias de la Audiencia Nacional o de sus Salas (art. 9)

- *El tiempo de servicio activo en órganos jurisdiccionales de la Audiencia Nacional, especialmente en los relacionados con el orden jurisdiccional al que corresponda la vacante.*
- *El conocimiento de la situación de los órganos jurisdiccionales comprendidos en el ámbito de la Audiencia Nacional, así como la experiencia en órganos colegiados.*
- *En su caso, la experiencia en cooperación judicial internacional.*

Méritos complementarios (art. 5)

- *El ejercicio de profesiones o actividades jurídicas no jurisdiccionales de análoga relevancia.*

2.- Jurisprudencia.

La discrecionalidad técnica es aquella potestad de la Administración que se manifiesta en tomar una decisión en virtud de un juicio fundado en elementos de carácter exclusivamente técnico, que solo puede ser formulado por un órgano especializado de la Administración.

Aunque en sí misma escapa por su propia naturaleza al control jurídico, que es el único que pueden ejercer los tribunales, la jurisprudencia del Tribunal Supremo se ha encargado de ir delimitando los límites de la discrecionalidad técnica desde su sentencia de 5 de octubre de 1989 con una doctrina que, partiendo de las técnicas de control que significan los elementos reglados, los hechos determinantes y los principios generales del derecho, se encuentra en constante evolución. Parte de la sentencia del Tribunal Constitucional nº 39/1983, de 16 de mayo.

Conforme a esta doctrina, la valoración de los méritos en un concurso de provisión de

puestos es una cuestión técnica en la que el control judicial mínimo es la norma.

La sentencia del Tribunal Supremo de 29 de Mayo de 2006 establece que “serán límites a los poderes del Consejo, susceptibles de ser controlados jurisdiccionalmente, la recta observancia de los trámites procedimentales que preceden a la decisión, el respeto a los elementos objetivos y reglados, la eventual existencia de una desviación de poder (artículo 70-2 de la Ley de la Jurisdicción), la interdicción de los actos arbitrarios (artículo 9 de la Constitución) y los que incidan en una argumentación ajena a los criterios de mérito y capacidad, entendido el primero en el sentido de valores ya acontecidos y acreditados en el *curriculum* del candidato y el segundo en el de aptitudes específicas de desempeño eficaz del destino pretendido”.

La sentencia del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2007 dio un paso más, al precisar los requisitos de motivación imprescindibles en esta clase de resoluciones, y estimar el recurso no por carencia de motivación, sino por entender insuficiente la aportada en el caso examinado. Esta sentencia indicó los requisitos mínimos imprescindibles para que la motivación del nombramiento pudiera tenerse por válida.

Esta doctrina fue reiterada en sentencias posteriores, como la de 12 de junio de 2008, y fue una vez más completada por la de 23 de noviembre de 2009, que supuso un nuevo avance al centrar su examen en la valoración efectuada sobre un punto esencial, como era el de los méritos relacionados con la labor jurisdiccional de los aspirantes.

El núcleo principal de esta doctrina jurisprudencial se encuentra en la citada sentencia del Pleno de 27 de noviembre de 2007 (Recurso 407/2006), de la que aquí conviene recordar sus ideas básicas:

- Al Consejo General del Poder Judicial corresponde libertad de apreciación en cuanto órgano constitucional con un claro espacio de actuación reconocido.
- Existen unos límites, también constitucionales, que necesariamente condicionan esa libertad y están constituidos por los principios de igualdad, mérito y capacidad y el mandato de interdicción de la arbitrariedad (arts. 23.2, 3 y 9.3 Constitución);

- La significación que debe reconocerse al requisito de motivación.

Las consecuencias que se derivan de esos límites, a cuyo respeto viene constitucionalmente obligado el Consejo, se traducen en estas dos exigencias que a continuación se señalan.

La exigencia sustantiva, que consiste en la obligación que tiene el Consejo, a la vista de las singulares plazas convocadas y los concretos aspirantes que participen en la convocatoria, de identificar claramente la clase de méritos que ha considerado prioritarios para decidir la preferencia determinante del nombramiento; y también la obligación de explicar la significativa relevancia que ha otorgado a los méritos demostrados en el puro y estricto ejercicio jurisdiccional o en funciones materialmente asimilables.

La exigencia formal, que está referida a estas tres obligaciones que pesan sobre el Consejo: (I) la de expresar las fuentes de conocimiento que haya manejado para indagar cuáles podrían ser esos méritos en el conjunto de los aspirantes; (II) la de asegurar que el criterio de selección de esas fuentes, cuando se trate de méritos estrictamente jurisdiccionales, ha observado rectamente el principio constitucional de igualdad; y (III) la de precisar las concretas circunstancias consideradas en la persona nombrada para individualizar en ella el superior nivel de mérito y capacidad que les hace a ellas más acreedoras para el nombramiento.

Así, corresponde al Consejo calificar a los candidatos dentro de un margen amplio de apreciación y sentar la medida de valoración para decidir si un candidato es más adecuado o el mejor de todos los concurrentes. Pero esa discrecionalidad tiene unos límites porque no puede sobrepasar el margen de libertad creando una diferencia de trato irracional o arbitraria entre los concursantes. Baste citar la STS de 3 de noviembre de 2016, Sección 6ª.

Por lo demás, la jurisprudencia señala que la necesidad de motivar el juicio técnico garantiza la interdicción de la arbitrariedad.

La sentencia de 10 de mayo de 2016 previno que no se puede elegir un aspirante por un parámetro de selección al que se da peso trascendental, obviando los demás parámetros y

sin un razonamiento especialmente cuidado que explique su nivel de excelencia, por contraste dialéctico con el de los demás aspirantes. En esa sentencia el nombramiento se anuló porque el proyecto de actuación elaborado por el candidato había inclinado la decisión obviando analizar los demás parámetros de selección, caso que presenta muchas similitudes con el que es objeto de este informe en cuanto que aquí un solo parámetro determina la decisión.

Finalmente, la sentencia dictada por la Sala III del Tribunal Supremo el 11 de junio de 2020 constituye un retroceso muy preocupante. La sentencia aborda que en el nombramiento de los magistrados del Tribunal Supremo el único elemento reglado es la antigüedad, en la carrera judicial, en la jurisdicción contenciosa y en órganos colegiados. Una vez cumplido el elemento reglado no como mérito sino como requisito, la sentencia indica que el Consejo hace la valoración preferente del “grado de excelencia alcanzado en el estricto ejercicio de la función jurisdiccional” y la valoración de conveniencia institucional. El control judicial de la discrecionalidad se centra en examinar que la motivación de esta valoración es suficiente.

El Supremo reconoce que el Consejo elegirá a quien quiera porque la valoración “de conveniencia institucional” está relacionada con el desempeño del puesto que se debe cubrir y su especial responsabilidad —no la confianza pues no hay superior ni jerarquía—, lo que conduce a los méritos jurídicos, pero también a una inespecífica “amplia variedad de elementos” de entre los que el Consejo puede “acoger cualquiera de ellos para decidir”.

En esta sentencia, además, el Tribunal Supremo, acepta la motivación *in aliunde*, es decir, la valoración de los méritos de los candidatos hecha en el expediente; presupone que los candidatos son excelentes por figurar en la terna, en función de los hitos de su curriculum; y acepta que la gradación de la excelencia se realice por valoración conjunta de los diferentes hitos curriculares del elegido.

Hasta ahora el Tribunal Supremo había venido señalando que la ley no exige un baremo de méritos, esto es, una cuantificación objetiva de cómo se mide con un indicador de 0 a 10 cada criterio o parámetro, sino que basta con la exposición de los criterios o parámetros a

valorar y, sobre todo, con la aplicación concreta que conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato sobre los demás. En esto se centra propiamente la exigencia de motivación (v.g. STS 3/12/12).

Pero, en la sentencia de 11 de junio de 2020, el Tribunal Supremo va más allá porque para elegir a Dimitri Berberoff como magistrado del Tribunal Supremo entiende suficiente que el CGPJ motive la elección atendiendo a la excelencia de uno de los candidatos: basta afirmar que Berberoff tiene un excelente curriculum. Algo así sucede también aquí.

3.- Convocatoria.

El Acuerdo de 18 de junio de 2020 de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial convocó la provisión de la Presidencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias (BOE 22/6/20).

La Base Tercera establece los méritos que “podrán ser objeto de ponderación”. Son los siguientes (el subrayado es nuestro):

1. Méritos comunes reveladores de aptitudes de excelencia jurisdiccional. *Los méritos que podrán considerarse en este apartado serán los siguientes:*

1.1 Tiempo de servicio activo o asimilable al servicio activo en la Carrera Judicial. En los supuestos de situaciones asimilables al servicio activo será objeto de mejor o mayor consideración en la ponderación el tiempo pasado en desempeños relacionados con actividades jurídicas respecto de otros desempeños sin contenido de actividad jurídica.

1.2 Tiempo de ejercicio en destinos correspondientes al orden jurisdiccional de la plaza de

que se trate. En relación con este mérito, se tendrá en cuenta tanto el servicio prestado como titular de la plaza como el que se hubiese prestado de forma comisionada en sustitución, refuerzo o en cualquier otra forma. Para la valoración del mérito tendrá en cuenta el tiempo acumulado de ejercicio en diferentes destinos correspondientes al orden jurisdiccional de la plaza ofertada. Ello no obstante, será objeto de mejor o mayor consideración en la ponderación el carácter continuado del desempeño en el mismo orden jurisdiccional y, en caso de discontinuidad, el mayor tiempo de permanencia reciente en el orden jurisdiccional de la plaza ofertada. En la valoración del tiempo de desempeño en órganos jurisdiccionales mixtos la antigüedad se computará por igual para ambos órdenes jurisdiccionales.

1.3 El tiempo de ejercicio en órganos judiciales colegiados. En relación con este mérito, se tendrá en cuenta tanto el servicio prestado como titular de la plaza como el que se hubiese prestado de manera comisionada en sustitución, refuerzo o en cualquier otra forma. Será objeto de mejor o mayor consideración en la ponderación el tiempo de servicio en órganos judiciales colegiados del orden jurisdiccional correspondiente a la plaza ofertada. No será objeto de mejor o mayor consideración en la ponderación el eventual tiempo de servicio en el mismo órgano judicial al que se refiere la plaza ofertada, sin perjuicio de la valoración que merezca el conocimiento que revele la persona que opta a la plaza de la situación del órgano jurisdiccional y otros órganos jurisdiccionales de su circunscripción.

1.4 La amplitud y calidad de los conocimientos y habilidades jurídicas alcanzados en el ejercicio de la jurisdicción. El mérito se valorará a partir de las resoluciones jurisdiccionales de especial relevancia jurídica y significativa calidad técnica dictadas en el ejercicio de la función que aporte la persona que opte a la plaza en los términos de la base segunda y la comparecencia a la que se refiere la base cuarta.

1.5 El ejercicio de profesiones o actividades jurídicas no jurisdiccionales de análoga relevancia.

1.5.1 A los efectos del presente apartado, se considerarán profesiones jurídicas no

jurisdiccionales de análoga relevancia, las siguientes:

1. a) *Profesión de Abogacía y Procura. Será objeto de consideración en la ponderación del mérito el tiempo efectivo de desempeño de la profesión debidamente acreditado, así como la amplitud y calidad de los conocimientos y habilidades jurídicas alcanzados en ese desempeño. La amplitud y calidad de los conocimientos jurídicos alcanzados en el desempeño serán objeto de valoración a partir de los escritos jurídicos de especial relevancia jurídica y significativa calidad técnica elaborados en el desempeño de la profesión que aporte la persona que opte a la plaza. A tal efecto, las personas que opten a la plaza podrán presentar hasta un máximo de tres escritos jurídicos elaborados en el desempeño de la profesión, reveladoras de su especial trascendencia o importancia, junto con las resoluciones judiciales que, en su caso, hubiesen motivado y la ficha indicada en la base segunda. Ello será objeto de consideración en la ponderación en los mismos términos indicados en esa base.*
2. b) *Personas pertenecientes a la Carrera Fiscal y personas que pertenezcan al Cuerpo de LAJ. La ponderación del mérito se llevará a cabo en los términos indicados para Abogacía y Procura.*
3. c) *Abogacía del Estado y cuerpos análogos de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales. La ponderación del mérito se llevará a cabo en los términos indicados para Abogacía y Procura.*
4. d) *Personas que, teniendo la licenciatura o el grado en Derecho, hayan prestado servicios en las distintas administraciones públicas en el ejercicio de funciones de asesoramiento jurídico, resolución de recursos, elaboración de normas o cualquier otra de contenido jurídico. La ponderación del mérito se llevará a cabo en los términos indicados para la Abogacía y la Procura.*
5. e) *Personas al servicio de los órganos constitucionales del Estado y de relevancia constitucional (Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas y Defensor del Pueblo) y miembros de cuerpos análogos al servicio de los órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas. La ponderación del mérito se llevará a cabo en los términos indicados para*

Abogacía y Procura.

6. *f) Personas que hayan desempeñado actividades jurídicas al servicio de las Instituciones de la Unión Europea y organismos internacionales. La ponderación del mérito se llevará a cabo en los términos indicados para la Abogacía y la Procura.*
7. *g) Notarías y Registro. La ponderación del mérito se llevará a cabo en los términos indicados para Abogacía y Procura.*
8. *h) Profesorado universitario en materias jurídicas. Será objeto de consideración en la ponderación del mérito el tiempo efectivo de desempeño de la profesión docente universitaria, tanto en el ámbito público como privado, en materia jurídica debidamente acreditado. Igualmente, será objeto de consideración en la ponderación del mérito, y atendiendo al conjunto de circunstancias que concurran en la misma, el carácter o entidad o intensidad con el que se ha llevado a cabo la actividad.*

1.5.2 A los efectos de la convocatoria, serán consideradas actividades jurídicas no jurisdiccionales de análoga relevancia, sin perjuicio de otras actividades alegadas por las personas que opten a la plaza cuya naturaleza y entidad pueda considerarse análoga, las siguientes:

1. *a) Las actividades de creación científica en materia jurídica. Serán objeto de consideración en la ponderación del mérito la publicación de libros y monografías, participación en libros colectivos o artículos doctrinales. Se tendrá también en consideración en la ponderación del mérito el carácter general de las materias abordadas en las obras o su relación específica con la jurisdicción a la que se refiere la plaza ofertada, así como el reconocimiento que hubiese alcanzado las obras según índices de impacto aceptados para la acreditación en el ámbito universitario.*
2. *b) La prestación de servicios en el Gabinete Técnico del Tribunal Supremo.*
3. *c) Actividades jurídicas relevantes desempeñadas por personas pertenecientes a la carrera judicial o provenientes de las restantes profesiones indicadas en el presente apartado en el Consejo General del Poder Judicial y otros órganos constitucionales, estatutarios, Administraciones públicas o en tribunales u organismos internacionales.*

4. d) *Actividades docentes relevantes desempeñadas en colaboración con los servicios de formación inicial y continua y otros servicios del Consejo General del Poder Judicial. Se tendrá en consideración en la ponderación del mérito el número de actividades desarrolladas y su calidad según la valoración que haya resultado de la misma.*
5. e) *Actividades discentes relevantes en materias jurídicas. Se tendrá en consideración en la ponderación del mérito de este apartado las titulaciones de doctorado, diplomatura en estudios avanzados, máster y postgrado. Se tendrá igualmente en consideración en la ponderación del mérito si se trata de titulaciones oficiales o de títulos propios, la calificación obtenida así como el prestigio del centro docente en los términos ya indicados con anterioridad.*
6. *Méritos comunes reveladores de aptitudes gubernativas.* Los méritos a considerar serán los siguientes:

2.1 Participación en órganos de gobierno del Poder Judicial:

1. a) *Vocales del Consejo General del Poder Judicial.*
2. b) *Presidentes de Tribunales Superiores de Justicia.*
3. c) *Presidentes de la Audiencia Nacional.*
4. d) *Presidentes de Audiencias Provinciales.*
5. e) *Presidentes de Sala de Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional.*
6. f) *Titulares de decanatos. Se tendrá en consideración en la ponderación del mérito el carácter electivo del decanato, la exclusividad de la función y la mayor o menor complejidad del desempeño en atención a las características propias del partido judicial al que corresponda el decanato.*
7. g) *Miembros natos y electivos de Salas de Gobierno respecto de las actividades desarrolladas como miembros de la Sala de Gobierno. Se tendrá en consideración en la ponderación del mérito la participación en la Comisión de la Sala, caso de existir.*

2.2 La realización de actividades de colaboración con el Consejo General del Poder Judicial (coordinación de cursos y otras actividades, participación en equipos de investigación,

participación en equipos de trabajo para la elaboración del reglamentos, participación en comisiones u otras actuaciones del Consejo), con órganos de gobierno interno del Poder Judicial (Salas de Gobierno y Decanatos) y con otros órganos constitucionales y Administraciones Públicas que revelen experiencia y aptitudes para la dirección, coordinación y gestión de medios materiales y humanos.

2.3 El programa de actuación para el desempeño de la plaza solicitada a que se refiere la base segunda. En este apartado, se tendrán en consideración en la ponderación del mérito los siguientes aspectos:

- 1. a) El conocimiento que revelen las personas que opten a la plaza sobre la situación del órgano a cuya cobertura aspiran y las de los demás órganos de su circunscripción sobre los que, en su caso, hayan de ejercer sus competencias.*
- 2. b) La identificación de las necesidades del órgano a cubrir y las de los demás órganos sobre los que, en su caso, las personas que opten a la plaza hayan de ejercer sus competencias.*
- 3. c) Las propuestas de solución de las necesidades detectadas y la planificación del desarrollo de esas propuestas.*
- 4. d) Las propuestas adicionales para mejorar el funcionamiento del órgano y, en su caso, de los órganos de su circunscripción sobre los que las personas que opten a la plaza hayan de ejercer sus competencias. Se tendrán en consideración específica en la valoración del mérito las propuestas relacionadas con la aplicación de nuevas tecnologías para facilitar su aceptación y desarrollo efectivo, así como las referidas a la mejora de las relaciones de los órganos de la Administración de Justicia con las Administraciones e instituciones del territorio, corporaciones públicas, ciudadanos y mejora de la imagen de la Administración de Justicia.*
- 5. Méritos específicos para la presidencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, adicionales a los comunes, reveladores de aptitudes gubernativas:*
- 6. a) El tiempo de ejercicio en órganos jurisdiccionales de la Audiencia Nacional relacionados con el orden social.*

7. b) *El conocimiento de la situación de los órganos jurisdiccionales comprendidos en el ámbito de la Audiencia Nacional.*

La Base Sexta establece la forma en que los anteriores méritos han de ser ponderados a partir del siguiente orden de prioridad:

1. a) *En la ponderación del conjunto de méritos, se tendrá especial consideración de los méritos que pongan de manifiesto las aptitudes gubernativas expresadas en el programa de actuación, su trayectoria profesional y en la comparecencia realizada por la persona que opte a la plaza.*

En caso de candidatura para renovación de mandato, se tendrá en consideración el grado de cumplimiento del programa de actuación presentado en el último nombramiento.

1. b) *En segundo lugar, se tendrá consideración de los méritos que pongan de manifiesto las aptitudes de excelencia para el ejercicio de la jurisdicción expresadas en la amplitud y calidad de los conocimientos y habilidades jurídicas alcanzados en el ejercicio de la propia jurisdicción, valorados a partir de las resoluciones aportadas y en la comparecencia realizada por la persona que opte a la plaza.*
2. c) *En tercer lugar, se tendrá en consideración la experiencia acumulada en la Carrera Judicial, la jurisdicción y los órganos colegiados, y especialmente en funciones gubernativas, hasta el punto en que se entienda suficiente para aportar aptitudes gubernativas y de excelencia jurisdiccional.*
3. d) *Por último, se tendrán en consideración las restantes actividades profesionales, docentes, discentes y de creación científica que hayan contribuido a incrementar las aptitudes de excelencia que sean útiles en la actividad gubernativa y el ejercicio de la jurisdicción.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 326.2 LOPJ, la valoración de los méritos de las personas que opten a la plaza será el resultado de la ponderación de conjunto de los méritos alegados. Ello no obstante, y de conformidad con la prioridad indicada, los méritos indicados en el apartado d) solo podrán tener un valor determinante en la ponderación en caso de igualdad sustancial de los restantes méritos prioritarios motivándolo debidamente.

4.- Selección de la terna.

-

La Base Séptima de la convocatoria establece que:

“Una vez concluidas las comparecencias, la Comisión Permanente formulará una propuesta con tres candidaturas para su posterior elevación al Pleno una vez aprobada la terna por la Comisión. La propuesta podrá tener un número inferior de personas que opten a la plaza cuando no haya aspirantes suficientes o cuando la valoración de los que hubiesen presentado solicitud no justifique su inclusión en la terna. De manera excepcional, la propuesta podría contener un número superior de candidaturas cuando la similitud en los méritos o la ponderación que pueda hacerse de ellos así lo justifiquen.

La propuesta de terna se configurará estableciendo una prelación entre las candidaturas propuestas, detallará de manera pormenorizada, y por relación a los distintos apartados de las bases, los méritos que concurren en las personas que optan a la plaza, y explicitará la ponderación individualizada y de conjunto que justifique la inclusión de candidaturas en la terna frente a las que no se incorporan, así como el orden de prioridad de aquellas.

La propuesta de terna se elevará al Pleno para la adopción del acuerdo de nombramiento

que corresponda.”

Al proceso concurrieron solamente tres solicitantes, siendo los tres incluidos en la propuesta de la Comisión Permanente de 14 de septiembre de 2020:

- Aramendi Sánchez, José Pablo
- Gallo Llano, Ramón
- Ruiz Jarabo, Emilia

El Acuerdo de la Comisión Permanente aprueba el informe justificativo para la provisión de la plaza convocada, designa ponente y eleva al Pleno del Consejo General del Poder Judicial propuesta de nombramiento a favor de los aspirantes que relaciona, adoptada por unanimidad y por orden alfabético, de acuerdo con la motivación incorporada en el informe referido, que queda unido al expediente administrativo, pero no se publica en el Portal de Transparencia.

5.- Selección final

Por Acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 17 de diciembre de 2020 se nombró a don José Pablo Aramendi Sánchez presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Se indica que hay tres vocales que formulan voto particular. Sin embargo, el voto no aparece incorporado a la resolución ni consta publicado en el Portal de Transparencia del Consejo.

El Acuerdo es el siguiente:

Cuatro.- Examinada y debatida la propuesta de la Comisión Permanente (1.1-2, de 14 de septiembre de 2020) relativa a la provisión de la Presidencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, vacante por expiración del mandato del anteriormente nombrado, el Pleno del Consejo General del Poder Judicial en sesión celebrada el 17 de diciembre de 2020, acuerda nombrar presidente de la Sala de Social de la Audiencia Nacional al magistrado José Pablo Aramendi Sánchez.

El presente nombramiento se fundamenta en los méritos y en la capacidad del candidato nombrado.

1.- José Pablo Aramendi Sánchez ingresó en la Carrera Judicial por el turno de juristas de reconocida competencia. Ostenta el nº 958 del escalafón General, cerrado a 31.03.2018, con una antigüedad según éste de más de 27 años en la carrera judicial y en la categoría de magistrado.

Sus destinos por orden cronológico (desde la fecha de toma de posesión), como magistrado, son los siguientes: Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca (28.06.1990 a 12.03.1992) y Juzgado de lo Social número 33 de Madrid (01 de abril de 1992) hasta la actualidad.

2.- El candidato nombrado presenta un programa en el que comienza haciendo referencia a la situación actual de la Sala de lo Social de la AN y sus datos estadísticos, y propone una serie de medidas que, en resumen, son las siguientes:

.- Reducir las suspensiones de las vistas señaladas mediante el reforzamiento de los controles de la demanda hasta el momento del juicio con la participación del presidente, el Magistrado ponente y la LAJ.

.- Apostar por el incremento de soluciones de mediación y/o conciliación. El candidato nombrado considera conveniente también aprovechar todas las alternativas que desde la LRJS se ofrecen actualmente para la solución acordada de los litigios.

.- Avanzar en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. El candidato nombrado expone como en este ámbito en El EJE (expediente judicial electrónico) del que trata la Ley 18/2011, aún está lejos de generalizarse. Deberá ponderarse en cada caso la realización de juicios telemáticos atendiendo de una parte a las limitaciones que impone el espacio físico de la sala de vistas, al número de personas que han de acudir necesariamente a ellas y al tipo de pruebas que deban practicarse. Se velará porque los medios técnicos empleados preserven la confidencialidad y queden salvadas las garantías de defensa, intangibilidad de los medios de prueba y publicidad.

.- Incrementar la eficiencia de los actos procesales. Y es que el candidato nombrado considera que en los procedimientos donde se ventilan intereses colectivos suele ser habitual que se presenten pruebas documentales y/o periciales abundantes y complejas. Su examen en el acto de juicio aparte de dilatar la duración de las vistas es pernicioso para las partes que no cuentan con el tiempo suficiente para su sosegado análisis y contraste con otros medios probatorios.

.- Receptividad ante reformas legislativas.

.- Profundizar en las relaciones con los distintos operadores jurídicos. Por iniciativa del anterior presidente de la Sala de lo Social se promovió la conocida Mesa a la que se han incorporado todos los operadores jurídicos que habitualmente intervienen: jueces, fiscales, LAJ, abogados del Estado, letrados y graduados sociales que actúan asiduamente sea en representación de sindicatos o asociaciones patronales, así como de grandes despachos. También se invita a instituciones con interés en el funcionamiento de la jurisdicción social

como puede ser Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, SIMA etc.

.- Participar activamente en la Sala de Gobierno en coordinación con su presidente y demás componentes.

3.- En relación con la actividad jurisdiccional, tanto la selección general de resoluciones como la más específica, de tres resoluciones, demuestran por sí solas la extensión y rigor del conocimiento jurídico del candidato nombrado, y que quedan comprendidos dentro de un estándar de excelencia jurisdiccional:

1ª) Auto 991/16, del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, de fecha 21.12.2016 sobre planteamiento de cuestión prejudicial. Fue confirmada por STJUE (Gran Sala el 05.06.2018 en el asunto C-677/16).

La presente cuestión prejudicial se suscita ante las dudas interpretativas y controversias que en sede nacional había suscitado la STJUE de 14-6-2016 que declaró que: La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización. La interpretación que se dio a dicha STJUE por los tribunales nacionales consistió en otorgar a estos trabajadores al término de su contrato temporal la misma indemnización que conforme la legislación nacional corresponde a trabajadores fijos comparables si se extinguen sus contratos por

causas objetivas, 20 días por año de antigüedad.

La relevancia de la sentencia radica en haber clarificado una controversia que entonces generó muy abundante litigiosidad en todo el Estado y que la precedente STJUE había provocado confusión e inseguridad jurídica.

2ª) Sentencia de la AN, Sala Social, de fecha 14.07.2014 con número de procedimiento 108/2014, sobre conflicto colectivo. Fue confirmada por el TS en sentencia de fecha 12.09.2016. Entre los acuerdos alcanzados para resolver un despido colectivo en una entidad financiera se dispuso a externalizar una determinada unidad productiva.

Esta medida se lleva a cabo alcanzándose un acuerdo por la entidad financiera y parte de los sindicatos presentes en la empresa por el que se modifican sustancialmente las condiciones de trabajo del personal a externalizar que resultaría subrogado por una contrata. Los trabajadores subrogados regulaban sus relaciones con el cedente a través del convenio de cajas de ahorro, el Acuerdo alcanzado el 13.03.2014 evidencia que dicho convenio deja de aplicárseles y se les pasa a aplicar el convenio de empresas de consultoría y que además se llevan a cabo modificaciones en sus condiciones de trabajo que afectan a jornada, vales de comida, vacaciones, categorías y promoción, estructura y niveles salariales, antigüedad y beneficios sociales etc.

Se concluye que el Acuerdo, objeto de impugnación en este proceso, es un pacto frontalmente opuesto a la normativa nacional y comunitaria (art. 44 ET y Directiva 2001/23) y contraviene su carácter obligatorio e imperativo para las partes de modo que resulta inexorable cumplir con su finalidad el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de sucesión empresarial. Lo esencialmente relevante de esta resolución es la interpretación normativa que se realiza en materia de sucesión empresarial del artículo 44 ET.

3ª) Sentencia de la AN de fecha 15.10.2014, con número de procedimiento, 488/2013, sobre despido colectivo. La relevancia de esta sentencia está vinculada a su complejidad tanto en la confección de los 32 hechos probados como en el análisis de los medios de prueba aportados y en la solución novedosa dada al caso.

Se analiza en profundidad qué documentación debe acompañar a la memoria que aporta el empresario en el periodo de consultas, el contenido del informe técnico o pericial aportado analizando sus contradicciones y desconocimientos. Se analiza el valor del informe del administrador concursal y el del documento denominado máster file por el que se pretende acreditar si las transferencias entre las empresas del grupo se realizaron a precio de mercado. E igualmente se analiza también la consecuencia que tiene el hecho de que el empresario debute como grupo laboral en el acto de juicio y nunca así lo haya manifestado y también que su perímetro no se corresponde con el real pues no e incluyen determinadas mercantiles que lo integran.

4.- Así mismo, el Pleno ha valorado que José Pablo Aramendi Sánchez acredita otras profesiones y actividades jurídicas de análoga relevancia y de colaboración con el Consejo General del Poder y otras instituciones, entre las que han de subrayarse las siguientes:

- 9. a) El candidato nombrado ha ejercido la abogacía como colegiado del ICAM desde el 09.12.1974 hasta el 25.05.1990.*
- 10. b) Dentro de las actividades jurídicas de análoga relevancia destacan, entre otras, que ha sido profesor asociado en la Universidad Rey Juan Carlos (2009/10); tutor del prácticum en el máster de asesoramiento y consultoría jurídico laboral de la Universidad Carlos III en los cursos 2016, 2017 y 2018; docente en 21 acciones formativas organizadas por el Servicio de Formación Continua del CGPJ; tutor de prácticas tuteladas en los Juzgados de lo social;*
y

autor de 43 obras en materia jurídica.

Todo lo expuesto hace que José Pablo Aramendi Sánchez, sea el magistrado más idóneo para el desempeño de la plaza. Frente a este acuerdo formula voto particular María Concepción Sáez

Rodríguez al que se adhieren Álvaro Cuesta Martínez y María Pilar Sepúlveda García de la Torre.

II

1.- Valoración del Acuerdo de convocatoria de la plaza.

La Base tercera de la convocatoria comienza indicando que *“En la presente base se establecen los méritos que podrán ser objeto de ponderación y, en su caso, los aspectos de los mismos que podrán ser objeto de ponderación diferenciada”*.

Llama la atención que las bases de convocatoria usen la perífrasis verbal “podrán ser objeto de ponderación”, en relación a los méritos que serán ponderados en el concurso, en lugar de una fórmula imperativa del tipo “deberán”, ya que significa que el CGPJ tiene la facultad de valorar esos méritos o de no hacerlo y de valorar incluso otros méritos diferentes. De este modo, el nombramiento, en lugar de someterse a unas reglas conocidas de antemano con publicidad y afectantes a todos los aspirantes por igual, se somete a reglas no conocidas ni

publicadas con anterioridad y valorables a voluntad del órgano convocante.

En la Base Tercera apartado 1.4 no se hace ninguna previsión respecto a que un comité formado por magistrados del orden jurisdiccional que corresponda (en este caso, jurisdicción social) elabore un informe sobre la calidad de las resoluciones judiciales aportadas por los candidatos, por lo que los vocales del CGPJ que no hayan desempeñado con anterioridad una actividad en el orden jurisdiccional en el que se enmarque la plaza que va a ser objeto de cobertura resulta difícil que realicen una valoración adecuada. Sin dicha previsión, la valoración de este criterio se convierte en una mera entelequia cuya ponderación podría acabar sobredimensionada, dejarse al puro azar o realizarse de manera notoriamente inadecuada por determinados vocales al emitir su voto.

La Base Tercera apartado 1.5.2 letra a) realiza una enumeración genérica equiparando la publicación de monografías a obras colectivas, sin hacer distinción alguna entre el nivel de aportación doctrinal de cada autor, la novedad de las aportaciones doctrinales realizadas ni las características o complejidad de las materias sobre las que versa la obra.

Si ponderar es calibrar o cuantificar una aptitud, de la Base Sexta se desprende que:

- No hace la ponderación de méritos que reclama el art. 326 LOPJ, sino que tan sólo establece un orden de prioridad en la valoración. El orden de prioridad es: 1.-Aptitud gubernativa. 2.- Ejercicio de la jurisdicción. 3.- Antigüedad en la Carrera; y en la jurisdicción y en órganos colegiados. 4.- Solo en caso de igualdad de méritos, las actividades profesionales, docentes, discentes y de creación científica.
- La prioridad dada al Programa de Actuación altera la preferencia que el artículo 5.2 del Reglamento da a los méritos de destino en el orden jurisdiccional, órganos colegiados y resoluciones judiciales de especial relevancia jurídica y significativa calidad técnica, para las plazas que deben ser cubiertas por jueces, frente a los comunes, específicos y complementarios.

- Como primera y segunda categoría, se establecen méritos formalmente referidos a la jurisdicción, pero cuya valoración es eminentemente subjetiva y estimativa (resoluciones de especial importancia aportadas, trayectoria profesional y entrevista) y referida a destrezas no basadas en el desempeño acreditado que sirvan de predictores sino en la aptitud presumida de futuro extraída del texto de un plan de actuación y de su defensa personal. Se postergan a una tercera categoría los méritos de la jurisdicción de naturaleza estrictamente objetiva (antigüedad en la jurisdicción y destinos en órganos colegiados).
- En este plano, cabe preguntarse qué contenido tiene la denominada “trayectoria profesional” de la categoría primera, si no es la antigüedad y los destinos mencionados en la categoría tercera. Si trayectoria profesional es otro concepto diferente a este, tendrá que referirse entonces a otras actividades o profesiones jurídicas, pero carece de sentido que se valore la trayectoria profesional no jurisdiccional para valorar la excelencia jurisdiccional.
- Por otro lado, la Base Sexta no determina con claridad si la prioridad es ponderativa, es decir, si el hecho de que un candidato tenga más méritos de la categoría superior de la escala que el resto de aspirantes y menos de las restantes será preferido frente al aspirante con más méritos de categoría inferior.
- En todo caso, y aunque pudiera superarse la ambigüedad considerando que así es, la importancia de esta prioridad se relativiza y difumina en el último apartado in fine de la Base Sexta, al establecer que la valoración de los méritos será el resultado de la ponderación de conjunto de los méritos alegados. La ponderación de conjunto prevalece sobre la ponderación por orden de prioridad.
- La remisión a la valoración conjunta y la inexistencia de una real ponderación de méritos permite adaptar el fundamento de la decisión y utilizar la valoración conjunta para

justificar la elección del candidato previamente elegido. Primero se elige al candidato y después se motiva.

Es decir, la Base Sexta facilita que la potestad discrecional del CGPJ en la elección y nombramiento sea ejercida de forma arbitraria, pues el órgano convocante elige por motivos ajenos a las Bases Específicas el candidato preferido y efectúa una valoración de conjunto y ad hoc después, sin infringir las bases de la convocatoria.

- Resulta interesante señalar que la Base Sexta indica que los méritos señalados en el apartado d) solo podrán tener un valor determinante en caso de igualdad sustancial de los restantes méritos prioritarios. Parece imponer necesariamente una ponderación comparativa de candidatos -pues en otro caso no sabemos cómo va a poderse valorar si hay o no igualdad sustancial de los restantes méritos prioritarios- la cual, como veremos, brilla por su ausencia en la decisión tomada en este caso.

El análisis de la Base Sexta permite observar cómo desde la misma convocatoria se va preparando el camino para que el Consejo pueda decidir con el máximo nivel de opacidad.

2.- Valoración de la fase de preselección. La terna.

Al proceso concurrieron solamente tres aspirantes, don José Pablo Aramendi Sánchez, don Ramón Gallo Llano, y doña Emilia Ruiz Jarabo, siendo los tres incluidos en la propuesta de la Comisión Permanente de 14 de septiembre de 2020.

La publicación del acuerdo de la Comisión Permanente en el “Portal de Transparencia” del CGPJ omite el informe anejo que contiene, precisamente, la motivación de la propuesta. Informe de capital relevancia a la vista de que, según la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2020, basta con que la comparación de méritos aparezca en el acuerdo de la Comisión Permanente, sin que tenga que incluirse en el Acuerdo del Pleno.

Sea como fuere, el Acuerdo de la Comisión se limitó a exponer y describir los méritos de los tres aspirantes, pues se cuidó de indicar que los nombres se elevaban al Pleno por estricto orden alfabético, siendo obvio que se rechazó cualquier priorización de un candidato sobre el otro.

3.- Valoración de la selección final

I.- El Tribunal Supremo viene señalando que no es suficiente con exponer los méritos de uno de los aspirantes y afirmar que son excelentes, sino que es preciso un “contraste dialéctico” con los demás aspirantes, en particular cuando los méritos objetivables sean más favorables al aspirante no seleccionado (sentencia 10 mayo 2016).

Ni siquiera la sentencia de 11 de junio de 2020, que aparece una involución de la doctrina anterior del Tribunal Supremo, releva de esta exigencia, sino que solo establece que la valoración de los méritos de los candidatos no elegidos puede estar en el acuerdo de la Comisión Permanente. Este criterio creemos que ignora lo establecido en el artículo 88.6 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 642 de la LOPJ.

En todo caso, aun partiendo de la posibilidad que el Tribunal Supremo otorga al Consejo de que la comparación solo esté en el acuerdo de la Comisión Permanente, resulta que:

1º En el Acuerdo del Pleno, el nombramiento se ha hecho sin comparación alguna, es decir, sin motivar dicha comparación, lo cual infringe el principio de seguridad jurídica, el principio de interdicción de la arbitrariedad y el artículo 35.1.i de la Ley de Procedimiento Administrativo Común.

2º. En el Acuerdo de la Comisión Permanente tampoco se ha hecho comparación alguna, pues la Comisión se cuida de indicar que se remiten los nombres por estricto orden alfabético.

3º.- Dicha valoración y comparación, si está en el informe técnico que figura en el expediente administrativo —si es que allí está—, se hurta al conocimiento público y se conculca cualquier pretensión de transparencia.

Todo ello en el bien entendido de que comparar no es describir mecánicamente los méritos de uno y otro candidato, sino, ejercitando un acto de entendimiento, ponerlos en relación y concluir razonadamente la preferencia de los méritos de un candidato sobre los del otro además de las razones por las que se considera adecuado para el puesto.

El desprecio del Consejo por las exigencias de motivación incurre en este caso no solo en ilegalidad, sino en la más evidente descortesía respecto de los dos participantes no seleccionados. Recordemos que solo eran tres los candidatos, de modo que la comparación dialéctica no sólo era más sencilla de abordar, sino que parece que habría de imponerse a

cualquiera que hubiera de decidir entre tres como algo imprescindible y elemental. Muy al contrario, el Consejo no es capaz siquiera de incluir la estereotipada referencia a la brillantez de los méritos de los otros dos candidatos, o siquiera mencionar el hecho de que existen otros dos candidatos.

El Acuerdo informa de lo meritorio que es el candidato elegido, pero nos deja ayunos de cualquier información acerca de los méritos de los demás y de la medida en que los considera inferiores a los del elegido o en qué sentido los otros méritos diferentes al Programa de Actuación y a la capacidad resolutive que pudieran atesorar los candidatos preteridos ceden ante la importancia de ese programa y de la excelencia jurisdiccional. Tampoco se identifican las destrezas y habilidades que lo hacen adecuado para el desempeño del puesto y mejor que los otros dos candidatos.

Vamos a hacer lo que el Consejo no hizo, esto es, comparar los méritos alegados. El Consejo debería haber hecho también la comparación con los méritos del don Ramón Gallo, pero nos centraremos en la comparación entre don José Pablo Aramendi Sánchez y doña Emilia Ruiz Jarabo porque será suficiente para demostrar lo que se pretende, para mayor sencillez e inteligibilidad del presente informe, y porque doña Emilia posee méritos objetivos superiores a los de los demás candidatos, incluido el seleccionado:

- La antigüedad en la carrera y en el orden jurisdiccional de lo Social de los dos candidatos es muy similar con una ligera superioridad del candidato elegido. Don José Pablo Aramendi es más antiguo en la carrera por poco más de dos meses y ha servido dos años más en la Jurisdicción Social, un total de 30 años frente a 28 de la doña Emilia Ruiz.
- La candidata preterida es magistrada Especialista en lo Social. No así el elegido.

- Doña Emilia Ruiz acumula 18 años de experiencia en órganos colegiados, y de ellos 8 en la propia Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, habiendo llegado a ejercer la Presidencia en funciones unos doce meses. Don José Pablo Aramendi carece de cualquier experiencia en órganos colegiados salvo un año en comisión de servicios en la propia Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Los anteriores son los méritos jurisdiccionales del artículo 5.2 del Reglamento que, además de no ser complementarios sino preferentes, son objetivables. Como se ve, hay una clara superioridad de la candidata preterida por ser especialista en el orden Social, tener mucha mayor experiencia en un órgano colegiado y tener experiencia gubernativa en la Presidencia de una Sala, pero el Consejo no considera oportuno hacer la mínima mención a todo ello para justificar el motivo por el que da prioridad al Programa de Actuación del candidato elegido. Es decir, no evalúa conductas del pasado a través del desempeño acreditado que pueden ser predictores de lo que el candidato pueda hacer en el futuro, sino que prefiere examinar opiniones y un plan gubernativo de futuro que son meras expectativas.II.- No olvidemos que para la Presidencia de Sala de la Audiencia Nacional son “méritos específicos”, según el artículo 9 del Reglamento, el tiempo de servicio activo en órganos jurisdiccionales de la Audiencia Nacional, especialmente en los relacionados con el orden jurisdiccional al que corresponda la vacante y el conocimiento de la situación de los órganos jurisdiccionales comprendidos en el ámbito de la Audiencia Nacional, así como la experiencia en órganos colegiados. Los méritos específicos de doña Emilia Ruiz Jarabo son una realidad objetiva y de entidad aplastante, abrumadora, si se comparan con los de don José Pablo Aramendi. La candidata preterida atesora 18 años de experiencia en órganos colegiados, todos ellos en el orden Social, todos ellos en la propia Audiencia Nacional, frente a los 8 meses de experiencia de don José Pablo Aramendi. Además, ella presidió la misma Sala de lo Social a la que ahora aspiraba durante 8 meses, mientras que el candidato elegido no puede alegar este mérito. Sin embargo, el Acuerdo del Pleno no hace ni la más mínima mención de estas diferencias. La comparación era absolutamente imprescindible a la vista de que se trata de méritos específicos de la plaza y no aparece, de ningún modo, una superioridad manifiesta del candidato seleccionado.III.- Respecto del resto de méritos complementarios objetivables (experiencia en profesiones

no jurisdiccionales, publicaciones, colaboraciones con el CGPJ y similares del artículo 5.3 del Reglamento), resulta imposible saber por qué motivo los méritos de don José Pablo Aramendi los considera superiores a los de doña Emilia Ruiz. La comparación era imprescindible a la vista de que no aparece una superioridad manifiesta del candidato seleccionado en actividades gubernativas y en experiencia en órganos colegiados respecto de la candidata preterida. IV.- Llegamos por fin a la esencia de la motivación, la referencia al Programa de Actuación y el conocimiento jurídico del candidato. Empecemos por el Programa de Actuación. El Acuerdo lo describe a través de lo que el candidato expone en el texto y en lo que es su principal objetivo, que es la organización gubernativa interna de la Sala para el rendimiento más eficaz frente a la carga de trabajo. Pero el CGPJ no hace una ponderación, siquiera sea sucinta o escueta, de la validez y calidad de ese programa. Ni sobre su extensión, ni sobre su detalle o minuciosidad. Tampoco dice nada sobre su idoneidad, sobre su originalidad ni sobre la adecuación de las propuestas que contiene a la situación y a las necesidades detectadas. Realmente, tampoco afirma que deba valorarse con preferencia. Finalmente, no se alude al programa de los otros candidatos. La ausencia de toda experiencia en la actividad gubernativa del candidato elegido frente al desempeño acreditado de la candidata preterida doña Emilia Ruiz exigía una valoración expresa, extensa y minuciosa del Programa de Actuación de don José Pablo Aramendi a través del texto mismo y de su defensa y exposición razonada ante la Comisión Permanente en funciones de calificación. Y, por supuesto, en qué medida era mejor que el de la candidata preterida. De hecho, el Pleno no llega a afirmar que considera plenamente acreditado que el candidato nombrado posee un profundo conocimiento de la organización, funcionamiento y necesidades de Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. El Acuerdo del Pleno no efectúa la más mínima alusión a la prolongada experiencia de 18 años de la candidata preterida en el órgano colegiado a presidir, que está ausente salvo en 8 meses en el otro candidato, ni a los 8 meses de Presidencia de la candidata preterida. Es decir, aun dentro del mismo tipo de mérito a valorar (las aptitudes para dirigir un órgano colegiado), el Consejo huye de cualquier referencia a aquello que es mínimamente objetivable. Elude valorar hacia el pasado el desempeño real de 18 años en

la Sala como medio objetivo para conocer cómo se organiza una Sala por dentro, y cómo se preside, y prefiere transitar por la más imprecisa vía de lo que se presume que pueden ser destrezas de futuro extraídas de la valoración del texto del Programa de Actuación.

En particular, la entrevista o comparecencia personal para defender el Programa de Actuación tal como se plantea en las Bases, propicia una valoración altamente subjetiva obtenida a través de una comparecencia de una hora que no figura estructurada ni semiestructurada.

Según puede apreciarse en la grabación colgada en el Portal de Transparencia, tiene una fase de diálogo de media hora en la que el CGPJ interroga al candidato sobre cuestiones de actualidad sin sujeción a un guion de preguntas y sin previa determinación de un anclaje de respuestas adecuadas, lo que implica que cada entrevista podrá tener un discurrir diferente y, de hecho, así sucede. Esta circunstancia sujeta a diferente trato a los aspirantes y permite dar una valoración no parametrizada.

V.- La otra esencia de la motivación en este caso es el análisis de la extensión y rigor del conocimiento jurídico del candidato nombrado, que el Acuerdo señala que “quedan comprendidos dentro de un estándar de excelencia jurisdiccional”.

El análisis de estos dos parámetros, la extensión del conocimiento jurídico del candidato y el rigor de ese conocimiento jurídico, se hace a través del examen de tres resoluciones judiciales del candidato. Pero no es un análisis ponderativo sino descriptivo, que simplemente expone el contenido de esas resoluciones.

Además, no se razona en qué medida ese conocimiento jurídico del candidato lo hace

adecuado al desempeño de la plaza ni por qué motivo lo hace más adecuado que la candidata preterida.

Así pues, y resumiendo, los puntos esenciales en los que se apoya el Consejo para nombrar al candidato que le interesa nombrar son los siguientes:

1. Se aprueban unas bases de la convocatoria que establecen unas preferencias que no derivan del Reglamento y que dan prioridad a una serie de criterios carentes de la más mínima precisión y que además son de apreciación subjetiva, relegando los criterios objetivos a un segundo plano.
2. Se omite cualquier referencia a los méritos y aún hasta a la mera existencia del candidato que no se desea acceda a la plaza.
3. Se omite cualquier comparación de méritos, ni de los méritos objetivos ni de los subjetivos.
4. Resulta extremadamente sorprendente, si no absurdo, que se prefiera para presidir una Sala de lo Social a quien tiene una experiencia de ocho meses en el funcionamiento de un órgano colegiado, frente a quien lleva dieciocho años en el mismo, y que, para más paradoja, se haga valorando su especial capacidad para dirigir un órgano colegiado. Y ello pese a que el Reglamento conceptúa como “méritos específicos” para esa plaza ese tipo de méritos. Esta forma de actuar solo consigue arrojar la más oscura sospecha sobre la real superioridad del candidato seleccionado.

5. El fin de las normas que regulan el nombramiento, el fin de las bases del concurso y el fin de la construcción jurisprudencial de la discrecionalidad técnica es elegir al candidato más válido entre indiferentes jurídicos (todos son buenos juristas), pero el CGPJ usa la potestad para nombrar al preferido por unos intereses ajenos a la excelencia jurídica que no se expresan en las bases haciendo uso de las Bases Específicas para evitar la tacha de desviación de poder.

4.- CONCLUSIONES.

PRIMERA.- El Acuerdo de nombramiento de 17 de diciembre de 2020 del Pleno del Consejo General del Poder Judicial ofrece una motivación insuficiente que vulnera la doctrina jurisprudencial en materia de discrecionalidad técnica.

También incurre en arbitrariedad por tomar una decisión no fundada en razones objetivas y razonadas.

Con ello, adopta una postura que conduce al desprestigio de la carrera judicial ante la sociedad, pues contamina de la sospecha de favoritismo a los nombrados. La sociedad percibe que son elegidos no los mejores y más capaces sino los que cuentan con padrinazgo.

Al mismo tiempo, logra que cunda el desánimo dentro de la carrera judicial. Los jueces observan cómo no solo los méritos objetivos carecen de cualquier valor, sino que incluso en el marco de los méritos de apreciación más subjetiva -y por eso mismo más precisada de

motivación- no se da ninguna razón comprensible que permita saber por qué unos son preferibles a otros.

SEGUNDA.- El modo en que se hace el nombramiento origina dudas sobre la transparencia del proceso, lo que acarrea que se vea afectada la apariencia de imparcialidad e independencia del nuevo juez nombrado para el cargo.

Da la impresión de que el Pleno aprovecha la redacción de las Bases Específicas de la convocatoria individual de la plaza para dar preferencia en la ponderación de los méritos a aquellos que sabe de antemano concurrentes en el candidato que resulta elegido. Las Bases Específicas parecen redactadas pensando en poder elegir a alguien concreto debido a su imprecisión. Cuando ni siquiera se ha publicado la convocatoria y aun no se conocen los aspirantes concurrentes, sí parece que el CGPJ sabe cuál es el candidato que se va a presentar y al que quiere nombrar y en torno a él se redactan las bases.

Para evitar esta apariencia de parcialidad, se deberían fijar criterios objetivos y requisitos de evaluación, no por cada convocatoria individual, sino generales para las convocatorias en función del tipo de tribunal, ya sea Tribunal Supremo, Audiencia Nacional, Tribunal Superior de Justicia y Audiencia Provincial.

Esta misma conclusión extrae el Grupo de Estados del Convenio Europeo contra la Corrupción (GRECO) en su último informe de la cuarta ronda de evaluación de 21 de junio de 2019, publicado en noviembre, que en su Recomendación VI dice del nuevo sistema derivado de la reforma del artículo 326.2 de la LOPJ por LO 4/2018 que “podría conllevar el riesgo de que los requisitos de cada convocatoria se ajustaran a un resultado específico (candidato)”.

TERCERA.- En el presente caso, el Consejo ha superado incluso el nivel de arbitrariedad mostrado en ocasiones anteriores y ha incurrido en la más absoluta descortesía y hasta desprecio hacia los otros dos candidatos en liza. A pesar de que concurrían solamente tres

candidatos, no hace la más mínima referencia a los candidatos preteridos ni a sus méritos.

Muy lejos de ser una resolución que resuelve una competición entre tres candidatos, parece la justificación de la concesión de algún honor o medalla, en la que la loa del homenajeado es suficiente justificación para el homenaje. Aquí se trataba de explicar por qué un candidato es preferible a los otros dos, cosa que el Consejo se abstiene por completo de hacer.

CUARTA.- La tendencia que marca la sentencia de 11 de junio de 2020 hace temer que Consejo y Tribunal Supremo hayan entrado en una etapa de idílica concordia que solo hace presagiar la deriva definitiva hacia la arbitrariedad y la politización en el sistema de nombramientos del Consejo.

El Tribunal Supremo crea un foco de corrupción jurídica siendo tan benigno con la mera motivación del nombramiento, porque la adecuación para el puesto en una libre designación también puede y debe estar baremada.

Un baremo de méritos permite controlar la asignación de puntuación en cada parámetro y no solo evaluar la capacidad del aspirante para desenvolver el desempeño del puesto y la especial responsabilidad que requiere, sino también someterlo a comparación con otros aspirantes en un procedimiento transparente.

En los procesos de concurso, el control judicial de la motivación es técnica de control suficiente porque el propio procedimiento selectivo genera herramientas para conducir a la Administración lejos de la decisión arbitraria (requisitos de participación, temarios, pruebas específicas de aptitud o nota de corte). Pero, en los procesos de libre designación, el control solo basado en la motivación es insuficiente porque nada de esto hay como instrumento de contención.

QUINTA.- La percepción pública acerca de la politización del CGPJ de la que se hace eco la

Recomendación V del citado informe GRECO, como problema que afecta a España por ser fuente de corrupción, se suma a las dudas sobre la apariencia de independencia y de imparcialidad de los jueces nombrados del modo que acabamos de analizar para las más altas instancias judiciales del país.

La suma de ambas percepciones menoscaba la confianza que debe inspirar en el justiciable la Administración de Justicia en una sociedad democrática.