Informe de la Plataforma enviado para su remisión a relator de Naciones Unidas, Diego García Sayán, en materia de igualdad de género en la justicia.

TEXTO RESUMEN

Llegando a su término el VII Mandato del Consejo General del Poder Judicial, (2013-2021), resulta necesario realizar un balance de la gestión desempeñada por el órgano de gobierno de los jueces, centrándonos en su principal y más controvertida función, el nombramiento discrecional de los altos cargos de la magistratura española; habiendo sido despojado para el ejercicio de dicha competencia desde la entrada en vigor de la reciente y conflictiva reforma de la LOPJ, que impide al CGPJ, en funciones, continuar con las designaciones de estos altos cargos.

Todos y cada uno de los nombramientos realizados durante su mandato han incumplido la normativa en materia de igualdad. No adoptándose ni una sola medida de acción positiva a fin de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres, no realizándose ni un solo Informe de Impacto de Género por la Comisión de Igualdad en dichos procedimientos selectivos, ni incluyéndose valoración alguna referente al principio de igualdad efectiva en las propuestas de nombramientos, no existiendo una evaluación continua de la materia y habiendo trascurrido seis años desde la elaboración del I y II Plan de Igualdad, no elaborándose estudio sociológico alguno que analice las causas de la baja participación de las mujeres en estos procesos de selección, ni por supuesto, se ha establecido reglamentariamente un sistema de baremación objetiva de méritos, estando obligado a todo ello desde la entrada en vigor de la Ley 3/2007 LOIEMH. Dichos incumplimientos resultan especialmente discriminatorios en casos en los que optando a la plaza una mujer con más méritos objetivos o especialización, ha resultado finalmente nombrado un varón, a través de una decisión que no reúne las más mínimas garantías de trasparencia, al carecer de suficiente motivación.

El resultado de los nombramientos discrecionales de altos cargos judiciales es

alarmantemente discriminatorio para las mujeres, siendo esto un dato objetivo incontestable, (20% mujeres/ 80% hombres); colocándonos a la cola de la UE respecto a la proporción de juezas profesionales en tribunales supremos. La gestión desarrollada por el Consejo en materia de nombramientos discrecionales durante su mandato provoca una involución en materia de igualdad, así, aunque de una forma mínima se producía un leve ascenso en el nombramiento de mujeres en los primeros años, esta progresión sufre una involución en el año 2018, sufriendo un descenso en los siguientes años. Existiendo un sesgo de género en los nombramientos discrecionales de altos cargos, que se evidencia en la comparativa de porcentajes entre las mujeres que presentan sus solicitudes y el porcentaje final de mujeres designadas, pese al escaso número de solicitudes presentadas por mujeres durante los años 2014 a 2019, en los nombramientos finalmente materializados no se ha mantenido, ni tan siquiera, el ya exiguo porcentaje de mujeres que optaban al cargo. Con criterios de selección públicos, reglados y objetivos las mujeres ganan puestos, consiguiéndose una presencia equilibrada, simplemente ante la posibilidad de competir con unas reglas de juego transparentes y en igualdad de condiciones, así, se evidencia al analizar los porcentajes de mujeres y hombres en las diferentes formas de acceso a la carrera judicial, en la preparación de las pruebas de especialización, en el nombramiento de altos cargos reglados por escalafón, e incluso en los procedimientos de elección democráticos,(salas de gobierno). La igualdad de género efectiva no ha parecido ser una prioridad en la agenda del órgano de gobierno de los jueces durante este mandato.

Y todos y cada uno de los nombramientos discrecionales de altos cargos judiciales realizados durante su mandato han incumplido la normativa internacional y comunitaria en materia de independencia judicial y Estado de Derecho. Sin reiterar la normativa comunitaria que exige el respeto a la independencia judicial e informes elaborados por el Grupo de Estados contra la Corrupción del Consejo de Europa, en tantas ocasiones citados como incumplidos, cabe concluir que algo ha cambiado durante este mandato, y esta situación de politización se hace ya insostenible ante Europa; porque durante estos años el TJUE se pronuncia de forma

expresa en numerosas ocasiones, a propósito de los jueces polacos, indicándonos que los nombramientos discrecionales de los altos cargos judiciales realizados por órganos dependientes del poder político no respetan el derecho a la tutela judicial efectiva; y porque la Comisión Europea realiza una apuesta decidida para fortalecer las garantías del Estado de Derecho e independencia del Poder Judicial, por ello, y desde el año 2020, la Comisión Europea somete a cada uno de los Estados miembros a una evaluación, (Rule of Law Report). Esta apuesta por salvaguardar los principios y valores fundamentes de la UE (artículo 2 TFUE), se evidencia en las recientes normativas, Reglamento (EU, Euratom) 2020/2092 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre un régimen general de condicionalidad del presupuesto de la Unión al respeto de las garantías del Estado de Derecho. España es Europa, y, por tanto, los nombramientos discrecionales y politizados de altos cargos judiciales adolecen de una "anti-europeidad" sobrevenida, al incumplirse la normativa comunitaria en esta materia. Se abre una nueva vía de impugnación y de control de la legalidad de los nombramientos discrecionales, al no respetar la normativa comunitaria de obligado cumplimiento; pudiendo el órgano judicial encargado elevar cuestión prejudicial ante el TJUE.

No se puede iniciar un nuevo mandato del CGPJ que persista en la designación de altos cargos judiciales incumpliendo la normativa en materia de igualdad y normativa europea sobre independencia judicial, este sistema discrimina doblemente a las mujeres, configurándose como un doble techo de cristal, un sistema objetivo y despolitizado de promoción profesional es la única forma de que las mujeres confíen en el sistema.

1.- Estudio Jurídico.

1.1.- En materia de igualdad.

1. a) Normativa estatal.

– Constitución Española:

Artículo 14. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud…

-Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

-Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas.

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, (LOIEMH). Destacándose el establecimiento de las siguientes exigencias legales:

1º.- Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

2º.-Principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de altos cargos.

Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos. “Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los

nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan".

Artículo 52. Titulares de órganos directivos. "El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda".

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

1. a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
2. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
3. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
4. g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

3º.- Realización de informes y estadísticas. Informes de impacto de género. Evaluación de la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

1. a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

2. b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
3. c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público. La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público. Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Y así la disposición adicional tercera de este texto legislativo introduce modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para el cumplimiento de las normas expuestas. -Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, respecto de la Memoria que elevará anualmente el CGPJ a las Cortes Generales, incluyéndose también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial. – Se añade un artículo 136 bis, creándose la Comisión de Igualdad en el seno del CGPJ, atribuyéndole competencia expresa para la elaboración de los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.

Aprobación del I Plan de Igualdad de la Carrera Judicial en el año 2013 y II Plan de Igualdad

en 2020.

1. b) Normativa internacional.

– Declaración Universal de Derechos Humanos.

– TUE, artículo 2, recoge como valor fundamental la igualdad entre mujeres y hombres. En los Tratados Fundacionales de la Unión Europea se recogen los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

– TFUE, art 157, que recoge el principio de igualdad de retribución para trabajadores y trabajadoras.

– Carta Europea de Derechos Fundamentales. Art. 21 y 23.

– Directiva 2006/54 sobre igualdad de trato de hombre y mujeres en el empleo.

– Pacto Europeo por la Igualdad de Género. Marca objetivos a conseguir hasta el 2020. Indicándose la necesidad de fomentar la participación de las mujeres en los procesos decisorios de todos los niveles y ámbitos.

– Estrategias para la Igualdad de Género aprobadas por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (2018-2023). Objetivo estratégico 3 “Garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la Justicia”.

– Informe en materia de Igualdad de Género publicado por la Comisión Europea para la Democracia por el Derecho, Comisión de Venecia; febrero de 2021. (No justifica la realización de nombramientos judiciales discrecionales con los objetivos de garantizar el equilibrio de género, CDL-AD (2013); análisis de supuestos de doble discriminación).

https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-PI(2021)002-e

1.2.- Criterios normativos para la designación de altos cargos judiciales.

1. a) Normativa estatal.

-Los nombramientos reglados de la carrera judicial, tanto para el acceso a la carrera judicial, como para su posterior ascenso a la categoría de magistrado, se encuentran regulados por criterios objetivos. Artículo 301.3. LOPJ. Este sistema de selección garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad. No obstante, los altos cargos judiciales son designados de forma discrecional por el CGPJ.

– El artículo 326 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ).

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.

Hay que indicar que este precepto resulta modificado por la Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la LOPJ. Estableciéndose en su Preámbulo que las reformas vienen impuestas por compromisos internacionales, en materia de transparencia y lucha contra la corrupción, y señaladamente las referentes al régimen de los cargos de nombramiento discrecional.

– Artículos 331.1., 333, 335, 336,337 Ley Orgánica del Poder Judicial, sobre los períodos de duración de los nombramientos discrecionales de altos cargos judiciales. Estableciéndose el nombramiento de estos altos cargos judiciales por un periodo de cinco años, renovable por un único mandato de otros cinco años; a excepción de los magistrados del Tribunal Supremo cuyo nombramiento tiene un carácter vitalicio.

– Reglamento 1/2010, de 25 de febrero, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales. Artículo 3 que establece los principios rectores. Artículo 5 en el que se enumeran los méritos preferentes. Artículo 7 méritos comunes. Artículo 9 méritos específicos. 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" (Artículo 3 del Reglamento 1/2010 de 25 de febrero que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales").

– Jurisprudencia Tribunal Supremo.

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). STS de 11 de junio de 2020, que

aparece una involución de la doctrina anterior del Tribunal Supremo, pero que no 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 podría ignorar lo establecido en el artículo 88.6 de la Ley de Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 642 de la LOPJ

– Otras vías de nombramientos discrecionales de altos cargos judiciales:

1. a) El denominado “quinto turno”. Provisión de plazas del Tribunal Supremo:

Art. 343 LOPJ: “En las distintas Salas del Tribunal, de cada cinco plazas de sus magistrados, cuatro se proveerán entre miembros de la Carrera judicial con diez años, al menos, de servicios en la categoría de Magistrado y no menos de quince en la Carrera, y la quinta entre Abogados y otros juristas, todos ellos de reconocida competencia”

Art. 345 LOPJ: “Podrán ser nombrados Magistrados del Tribunal Supremo los Abogados y juristas de prestigio que, cumpliendo con los requisitos establecidos para ello, reúnan méritos suficientes a juicio del CGPJ y hayan desempeñado su actividad profesional por tiempo superior a quince años preferentemente en la rama del Derecho correspondiente al orden jurisdiccional de la Sala para la que hubieran de ser designados.”

330. b) El denominado “turno autonómico”. previsto en el artículo 330.4LOPJ, en virtud del cual una de cada tres plazas de magistrados de la Sala de lo Civil y Penal de los TSJ serán nombrados por el CGPJ entre una terna presentada por las Asambleas Autonómicas, entre juristas de reconocido prestigio con más de diez años en el ejercicio de la profesión. Configurándose otro gran grupo de altos cargos judiciales designados de forma discrecional y politizada, que se encargan en muchos supuestos de conocer de la instrucción y posible enjuiciamiento de los propios diputados autonómicos que les han designado en sus cargos, ocupándose estas plazas de magistrados del TSJ por juristas que no tiene la condición de jueces ni de magistrados.

331. c) Nombramiento de altos cargos judiciales en el ámbito internacional.

– Magistrado que integran la Red Judicial Europea.

– Nombramiento de Magistrados de Enlace.

– Miembros de Eurojust.

– Tribunal Europeo de Derechos Humanos. TJUE.

1. b) Normativa internacional.

– La Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos consagran el derecho de toda persona a ser juzgada por un tribunal independiente e imparcial, configurándose como un derecho humano de carácter fundamental.

– En el ámbito comunitario, resulta necesario precisar que si bien corresponde a cada Estado miembro determinar como organizar su Administración de Justicia, al materializar esta competencia debe respetar el Derecho de la Unión; todo órgano judicial nacional es órgano judicial comunitario y está obligado a aplicar y respetar el Derecho de la Unión; la organización, funcionamiento y estructura del Poder Judicial de cada uno de los Estado miembros tienen que respectar la normativa comunitaria, siendo facultad de la Comisión Europea asegurar su respeto y cumplimiento, así como la competencia jurisdiccional del TJUE en caso de infracción. Los Estados no pueden ampararse en la autonomía organizativa interna para no respetar la normativa de la Unión. Por lo que resulta necesaria la cumplimentación y respecto de la normativa comunitaria en materia de independencia judicial, los órganos judiciales deben ser independientes al ser presupuesto del derecho a la tutela judicial efectiva; así mismo, debe quedar garantizada la independencia e imparcialidad de los jueces y magistrados, y aún más de los altos cargos judiciales.

Normativa y recomendaciones básicas en el ámbito comunitario en materia de independencia judicial, que se configuran como exigencias de obligado cumplimiento en el

nombramiento de altos cargos judiciales:

1.- Art. 2 TUE, configurándose como valores fundamentales la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la democracia.

2.- Art. 19 TUE, que exige la necesaria garantía del derecho a la tutela judicial efectiva.

3.- Art. 47 Carta Europea de DDFF: Toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en el presente artículo. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa y públicamente y dentro de un plazo razonable por un juez independiente e imparcial, establecido previamente por la ley.

4.- Art. 6 Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH), exige que los Tribunales sean independientes del legislativo y del ejecutivo.

5.- Reglamento (EU, Euratom) 2020/2092 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2020, sobre un régimen general de condicionalidad para la protección del presupuesto de la Unión.

Reconocimiento del derecho a un juez independiente e imparcial como elemento integrados del derecho a la tutela judicial efectiva. Importancia del respeto al Estado de Derecho, separación de poderes y principios democráticos; indicándose que su vulneración puede condicionar el acceso a los fondos comunitarios.

6.- Recomendación CM/Rec(2010) del Comité de Ministros a los Estados miembros, ap.27.

7.- Red Europea de Consejos de Justicia. Recomendaciones de 2018, indicando que los nombramientos de jueces y magistrados deben ser objetivos y transparentes, las normas y criterios deben estar en la ley y tiene que ser públicos; las resoluciones de nombramientos y no nombramientos deben ser motivadas, el órgano encargado de los nombramientos también debe ser independiente.

8.- Reiterados Informes de cumplimiento elaborados por el Grupo de Estados Contra la

Corrupción del Consejo de Europa (GRECO). En el ámbito de la 4ª ronda que se inicia en el año 2013, y donde de forma reiterada el Estado español ha ido incumpliendo las recomendaciones de obligado cumplimiento remitidas, exigiéndose abordar una reforma legislativa a fin de garantiza la independencia e imparcialidad efectiva del CGPJ y de los altos cargos judiciales, modificándose el sistema de nombramientos.

Tras la reforma operada por la Ley Orgánica 4/2018 del artículo 326.2. LOPJ, los informes posteriores de GRECO siguen denunciando que España no cumple la exigencia de evitar la apariencia de parcialidad en los nombramientos, pues no se establecen reglas previas y públicas para el nombramiento de jueces en función de cada clase de tribunal, sino que se fijan reglas previas genéricas en un reglamento y en cada convocatoria se establecen ad hoc los requisitos de nombramiento, lo que favorece que el CGPJ pueda asegurarse el nombramiento del candidato preseleccionado o preferido. Informe de 2019, Recomendación VI.
https://rm.coe.int/cuarta-ronda-de-evaluacion-prevencion-de-la-corrupcion-respecto-de-mie/168098c68e

9.- Informes elaborados en materia de independencia judicial por parte de la Comisión Para la Democracia por el Derecho del Consejo de Estado (Comisión de Venecia). Compendio CDL-PI (2019), el que se establece su doctrina en materia de organización del poder judicial.

10. Jurisprudencia establecida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en materia de independencia judicial. Asunto C-64/16, resolución de 21 de junio de 2016, caso Nunes Carvalho contra Portugal; analizando la independencia judicial desde un aspecto externo e interno.

Siguiendo con esta línea jurisprudencial en materia de independencia judicial, los últimos pronunciamientos del TJUE en los diferentes procedimientos por infracción contra Polonia; 1)

TJUE indica que dentro del contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva se integra la necesidad de independencia de los tribunales [sentencia de 24 de junio de 2019, Comisión/Polonia (Independencia del Tribunal Supremo), C-619/18, EU:C:2019:531, apartado 58]. 2) La independencia comprende dos aspectos, uno de orden externo, relacionado con la autonomía de jueces de magistrados, y un segundo, de orden interno, relacionado con la imparcialidad, exigiéndose por el TJUE la inexistencia de cualquier interés en la resolución del litigio, [sentencias de 25 de julio de 2018, C-216/18 PPU, EU:C:2018:586, apartado 65, y de 24 de junio de 2019, Comisión/Polonia, C-619/18, EU:C:2019:531, apartado 73]. 3) Así, la forma de designación de los tribunales incide en la imparcialidad de los mismos, indicándose que existe un déficit de independencia cuando el nombramiento de altos cargos judiciales depende de organismos cuya composición, a su vez, está condicionada por el poder legislativo y ejecutivo; existiendo un evidente paralelismo entre el nombramiento de los miembros del Consejo Nacional del Poder Judicial en Polonia, (CNPJ), y el Consejo General del Poder Judicial en España, (CGPJ), ya que la totalidad de sus miembros son designados por los poderes legislativo y ejecutivo, (sentencia del TJUE de 19 de noviembre de 2019, C-585-18).

2.- Datos estadísticos sobre los nombramientos de mujeres en los altos cargos judiciales.

Fuentes. Cuadros de Indicadores de la Justicia en la Unión Europea en el 2020.

Informe Sobre la Estructura de la Carrera Judicial 2021.Datos actualizada dos a fecha 1 de enero 2021.

II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial. Datos proporcionados por el Servicio de Personal Judicial en diciembre de 2019.

Última actualización estadística del CGPJ. Desglose por género de magistrados y magistradas en órganos colegiados. 31-03-2021.

1. Cuadros de Indicadores de la Justicia en la Unión Europea en el 2020.

Gráfico 36: Proporción de juezas profesionales en tribunales supremos en el período 2017-2019* *[fuente: Comisión Europea (77)].*

1. Altos cargos judiciales de nombramiento discrecional. Distribución porcentual por sexos.

*Señalar que por primera vez una mujer es nombrada como Presidente de Sala del Tribunal Supremo en septiembre de 2020, Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en los 208 años de historio del Alto Tribunal, creado por las Cortes de Cádiz de 1812.

TIPO DE ÓRGANO	Hombres	%	Mujeres	%	Total
TRIBUNAL SUPREO					
Presidencias de Sala	4	100%	1	20%	5
Magistrados	61	79,2%	16	20,8%	77
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA					
Presidentes	15	88,2%	2	11,8%	17
Presidencias de Sala	39	66,1%	20	33,9%	59
Magistrados Turno autonómico. 330.4. LOPJ.	11	61,1%	7	38,9%	18
AUDIENCIAS PROVINCIALES					
Presidencias	40	80%	10	20%	50
AUDIENCIA NACIONAL					
Presidencia	1	100%	0	0%	1
Presidencias de Sala	2	66,7%	1	33,3%	3

*Indicar que los datos estadísticos utilizados son los contenidos en el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, publicado en septiembre del 2020, en le que se utilizan datos del año 2019. Estos datos han sido revisados por las sucesivas actualizaciones estadísticas de carácter trimestral publicadas por el CGPJ. No observándose variación significativa alguna de los porcentajes existentes.

1. Distribución porcentual por sexo de solicitudes y nombramientos de libre designación.

	SOLICITUDES					NOMBRAMIENTOS				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2014	275	71,4%	110	28,6%	385	47	79,7%	12	20,3%	59
2015	189	69,2%	84	30,8%	273	33	73,3%	12	26,7%	45
2016	145	61,2%	92	38,8%	237	29	70,7%	12	29,3%	41
2017	112	52,1%	103	47,9%	215	23	65,7%	12	34,3%	35
2018	286	58,6%	202	41,4%	488	28	58,3%	20	41,7%	48
2019	203	60,2%	134	39,8%	337	40	66,7%	20	33,3%	60

1. Altos cargos judiciales de nombramiento reglado.

*Resulta necesario precisar que los más altos cargos de la magistratura se configuran como cargos de libre designación. (Cuadro ap. 2). No obstante, existen otros altos cargos judiciales menores de nombramiento reglado, por escalafón.

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	278	62,5%	167	37,5%	445
AUDIENCIA NACIONAL	36	54,5%	30	45,5%	66
AUDIENCIAS PROVINCIALES	548	60,6%	356	39,4%	904

1. Altos cargos gubernativos designados por elección democrática de los miembros de la Carrera Judicial. Datos estadísticos de los resultados de las últimas elecciones a Salas de Gobierno, año 2019.

SOLICITUDES ADMITIDAS			TITULARES			SUPLENTES		
Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
243	239	482	65	70	135	57	71	128

1. Composición de la carrera judicial por rango de edad y sexo.

Informe Sobre la Estructura de la Carrera Judicial 2021.Datos actualizada dos a fecha 1 de enero 2021.

3. Realidad del procedimiento para la designación de altos cargos en la carrera judicial. Absoluta discrecionalidad. Ausencia de criterios objetivos y reglados.
4. -Resulta necesario precisar que los nombramientos reglados de la carrera judicial, tanto para el acceso, como para su posterior ascenso a la categoría de magistrado, se encuentran regulados por criterios objetivos. Artículo 301.3. LOPJ. Este sistema de selección garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad. El sistema actual asegura un alto nivel de formación jurídica a quienes superan el proceso; destacándose que facilita enormemente la incorporación de las mujeres a la judicatura, siendo ya mayoría en la Carrera Judicial, y así, en las últimas promociones más del 70% de los aspirantes que superan estas oposiciones son mujeres. Centrando nuestro estudio en los nombramientos discrecionales de altos cargos judiciales.

2.- La designación de la totalidad de los altos cargos judiciales se realiza de forma discrecional por parte del CGPJ.; y ello resulta especialmente peligroso a la hora de preservar

la independencia e imparcialidad judicial, ya que la totalidad de los veinte vocales del CGPJ son elegidos por el Poder Legislativo. Si unimos el régimen de aforamientos del que disfrutan los miembros de Gobierno y parlamentarios, nos encontramos con la configuración de un circulo de corrupción jurídica, en el cual figura como una pieza clave los nombramientos de la cúpula judicial como cargos de libre designación; eligiendo los partidos políticos a los altos miembros de la magistratura que resultarían competentes, en su caso, para instruir y enjuiciar los posibles casos de corrupción en los que se viesen involucrados.

3.- Dicha discrecionalidad en el nombramiento de los altos cargos judiciales, se mantiene tras la reforma operada en la LOPJ en esta materia. En este sentido, el Grupo de Estados Contra la Corrupción del Consejo de Europa (GRECO), tras la reforma por Ley Orgánica 4/2018 del artículo 326.2. LOPJ, sigue denunciando que España no cumple la exigencia de evitar la apariencia de parcialidad en los nombramientos, pues no se establecen reglas previas y públicas para el nombramiento de jueces en función de cada clase de tribunal, sino que se fijan reglas previas genéricas en un reglamento y en cada convocatoria se establecen *ad hoc* los requisitos de nombramiento, lo que favorece que el CGPJ pueda asegurarse el nombramiento del candidato preseleccionado o preferido.

4.- El Observatorio de Nombramiento Judiciales de Plataforma Cívica por la Independencia Judicial_ha elaborado pormenorizados informes sobre estos nombramientos discrecionales, destacándose la falta de motivación, y la “discrecionalidad”, entendida en unos términos en que se convierte en equivalente de “arbitrariedad”, siendo una fuente de corrupción institucional, tal como la emplea el CGPJ.

5.- Estos nombramientos discrecionales resultan especialmente discriminatorios para las candidatas con mejores méritos objetivos, e incluso con la especializada correspondiente al cargo objeto de selección, llevando a cabo finalmente el nombramiento de un varón, sin motivar dicha exclusión, y sin por supuesto, valorar el impacto de género o el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Ya que dichas propuestas de nombramientos se limitan a valorar los méritos del candidato seleccionado, no llevándose a cabo una valoración del resto de candidatos preseleccionados en la terna, sin realizarse comparativa alguna entre

sus méritos.

– Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de mayo de 2016, que anula en nombramiento de la presidencia del TSJ de Murcia. Estableciendo de forme expresa el TS el principio de preferencia de las mujeres en la designación como principio rector de la decisión que obliga a justificar la preferencia por el candidato varón cuando se trate de méritos parangonables a los de la solicitante mujer.

– Procesos selectivos para los nombramientos de la Presidencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, presentando solicitudes dos varones y una mujer, y excluyéndose a la aspirante femenina; o el procedimiento para la cobertura de tres plazas de Magistrado de la Sala Segunda del Tribunal Supremo, a las que optaban 16 varones y 10 mujeres, nombrándose en la totalidad de las plazas a los candidatos varones.

– Polémico nombramiento de magistrado de la Sala III TS, febrero de 2018, preseleccionando a diez candidatos, ocho varones y dos mujeres, llevándose a cabo la designación del candidato con peor expediente jurisdiccional, pero con un mayor perfil político. Excluyéndose a candidatas con méritos objetivos muy superiores (escalafón como especialistas, escalafón general, numero de sentencias).

– Designación de magistrado de la Sala II TS, 2019, excluyéndose a aspirantes femeninas sin valoración y comparación de méritos.

-Ejemplo de uno de los últimos polémicos nombramientos es el de la Presidencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Febrero 2021. El Consejo General del Poder Judicial ha preterido 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

https://plataformaindependenciajudicial.es/2021/02/18/el-absurdo-como-inspiracion-juridica/

4.- Conclusiones.

-Cada vez existen más cargos designados de forma discrecional por parte del CGPJ. En un principio sólo los presidentes de los Tribunales de Justicia autonómicos y provinciales eran elegidos de forma discrecional, el resto se regía por escalafón; pero el elenco de cargos discrecionales se ha ido ampliando a todos los miembros del Tribunal Supremo, presidentes de Salas del Tribunal Supremo, Tribunales regionales y Audiencia Nacional. En la actualidad, hay centenares de cargos judiciales elegidos por esta vía. Unido a la discrecionalidad en el otorgamiento de comisiones de servicios, implica una grave politización de toda la cúpula judicial. Incluyéndose aquí otros altos cargos en los diferentes servicios del CGPJ, como el Servicio de Inspección, Promotor de la Acción Disciplinaria, Formación, Personal, MUGEJU, (Mutualidad judicial); Relaciones Internacionales, Escuela Judicial, (Director y profesores).

Se configura un sistema de promoción desmotivador para los jueces, ya que la forma de ascenso profesional y la posibilidad de alcanzar esos altos cargos parece encontrarse condicionada a las relaciones personales labradas, a los juegos de influencias y a la existencia de una cadena de favores, méritos propicios para ser conseguidos en los círculos políticos y de poder, siendo la actuación diaria de un magistrado de base ajena a esa escalada de contactos, que parecen necesario cultivar a fin de optar a los puestos más relevantes de la magistratura. Quedando dividida la carrera judicial por una línea horizontal imaginaria, pero perceptible, que funciona como un techo de cristal entre los de arriba y los de abajo, sin existir una valoración objetiva y reglada de los méritos, capacidad y años se servicio. La existencia de un techo de cristal en la carrera judicial se configura como una doble barrera infranqueable en el caso de las magistradas, sufriendo una doble discriminación, primero, como el resto de nuestros compañeros, y después, simplemente por su género, ya que los datos estadísticos objetivos indican que las mujeres tienen una representación muy minoritaria en la cúpula judicial, el resultado de los nombramientos discrecionales de los altos cargos judiciales es claramente discriminatorio para las mujeres, siendo esto una evidencia numérica incontestable.

4.1.- Resultados estadísticos claramente discriminatorios para las mujeres en el nombramiento discrecional de altos cargos judiciales.

Los datos son los datos y los hechos son los hechos, y los resultados numéricos son alarmantemente discriminatorios para las mujeres.

66. a) Según los datos aportados por el propio CGPJ, se evidencia que el acceso a la carrera judicial por oposición libre en las últimas promociones permite que un 70% de los aprobados sean mujeres, y que además ya representan el 66.4 % de la carrera judicial en la franja de edad de 41 a 50 años y el 54.8 % de toda la carrera judicial; la promoción profesional basada en el sistema discrecional provoca una importante discriminación:

-En el Tribunal Supremo solo haya 16 mujeres frente a 61 hombres, solo un 20%.

-Que una mujer no ha llegado a ser Presidenta de Sala del Tribunal Supremo hasta septiembre de 2020.

-En los 17 Tribunales Superiores de Justicia solo 2 presidentas son mujeres.

-En las 50 Presidencias de Audiencias Provinciales, sólo ocupan este cargo 10 mujeres, un 20%.

-El propio Plan de Igualdad señala un dato inquietante en el porcentaje de mujeres nombradas para estos cargos, ya que si desde la elaboración del anterior Plan de Igualdad de 2013, aunque de una forma mínima se producía un leve ascenso en el nombramiento de mujeres, esta progresión sufre una involución en el año 2018, descendiendo a un 31,3 % en 2018, y sufriendo un fuerte descenso hasta el 22,5 % en el año 2019.

2019. b) Resulta una anomalía respecto de la comparativa con el resto de países de la , tal y como se puede observar en el gráfico nº 36 de los Cuadros de Indicadores de la Justicia en la Unión Europea en el 2020; ocupando España la deshonrosa antepenúltima posición

respecto del número de juezas profesionales en tribunales supremos, solamente se sitúan por detrás Republica Checa y Malta. Resultando relevante la comparativa entre países de la UE sobre la composición de la carrera judicial, situándose España por encima de la media en el porcentaje de mujeres que la integran, según los Cuadros de Indicadores de la Justicia en la UE en el 2019.

1. c) Podemos observar, con los datos estadísticos, que la inexistencia de criterios objetivos y reglados en los nombramientos perjudicada a las mujeres.

-Respecto del acceso a la carrera judicial por turno libre, el porcentaje de mujeres que acceden a la categoría de juez por esta vía es abrumadoramente mayor que el de los hombres, existiendo unos criterios reglados para el acceso, temario, y respeto al mérito y capacidad. Mientras que, en el acceso a la carrera judicial a través del cuarto turno, resulta un porcentaje nada beneficioso para las mujeres, coincidiendo con una menor objetividad en los criterios de acceso por esta vía, no existiendo un temario como tal, y componiéndose de una fase de baremación, un dictamen y una entrevista.

Acceso	Mujeres	%	Hombres	%	Total
T. Libre	2.651	57,7%	1944	42,3%	4.595
T. 4º	47	30,1%	109	69,9%	156
T. 5ª	1	7,7%	12	92,3%	13
T. Autonóm.	7	38,9%	11	61,1%	18

También vemos porcentajes equilibrados entre mujeres y hombres en el caso de la configuración de órganos colegiados, habiendo accedido los magistrados que los integran de forma reglada, a través de concurso por escalafón, teniendo la consideración de altos cargos

de la magistratura, si bien, no configuran la cúpula judicial. (Gráfico nº 4, composición A.N., T.S.J y A.P.).

1. d) Resultando también llamativos los datos estadísticos de las últimas elecciones a Salas de Gobierno, existiendo un porcentaje igualitario entre mujeres y hombres que se han postulado en dichos procesos electivos y que finalmente han sido elegidos. Destacándose la elevada participación de las mujeres en estos procesos electivos, a diferencia de lo que ocurre en las solicitudes para los nombramientos discrecionales de altos cargos. La designación democrática de estos altos cargos de carácter gubernativo, por votación directa de jueces y magistrados de cada Comunidad Autónoma, no discrimina a las mujeres, no retrayéndose las mujeres a la hora de postularse para el desempeño de los mismos.

4.2.- Causas que puedan explicar esta evidente anomalía y discriminación en los nombramientos de altos cargos judiciales.

1. a) La justificación que durante años se ha dado a esta objetiva discriminación numérica a la presencia femenina en los altos cargos judiciales de libre designación, consistente en la existencia de un menor porcentaje de mujeres en las franjas de edad en las que se accede como media a dichos nombramientos, ya no puede mantenerse, ante el análisis de los datos objetivos que nos aporta el Informe de 2021 sobre la Estructura de la Carrera Judicial.

– Porcentaje de mujeres por rango de edad *De 41 a 50 años – 66,4%

*De 51 a 60 años – 51,1 %

*De 61 a 70 años – 31,4%

– El propio Plan de Igualdad así lo señala, indicando que en los rangos de edad en los que habitualmente se participa en estos procedimientos selectivos las mujeres ya

representan porcentajes iguales o superiores al 50%. Teniendo ya las mujeres, (18,7) una antigüedad media equiparable a la de los hombres, (22,6).

1. b) La existencia de un sesgo de género en los nombramientos discrecionales de altos cargos, se puede evidenciar en la comparativa de porcentajes entre las mujeres que presentan sus solicitudes y el porcentaje final de mujeres designadas. (Tabla nº 3). Así, y pese al escaso número de solicitudes presentadas por mujeres durante los años 2014 a 2019, en los nombramientos finalmente materializados no se ha mantenido ni tan siquiera el ya exiguo porcentaje de mujeres que optaban al cargo, así, por ejemplo, en el año 2016 el porcentaje de nombramientos se sitúa 9 puntos por debajo del porcentaje de solicitudes presentadas por mujeres, y en el 2017 existen 13 puntos de diferencia. La existencia de ese sesgo de genero se configura como una inclinación o predisposición en los nombramientos que puede incluso ser inconsciente. Llevando a cabo su actuación el CGPJ, en materia de nombramientos discrecionales, en sentido contrario a las propias medidas correctoras propuestas en los Planes de Igualdad.

Siguiendo con este porcentaje de nombramientos de altos cargos judiciales evidentemente discriminatorio para las mujeres durante el año 2020 y hasta la fecha en la que se han llevado a cabo los últimos nombramientos del año 2021, realizándose un total de 21 nombramientos, de los cuales 7 correspondería a mujeres y 14 a hombres.

Resultando especialmente grave esta circunstancia ante la inexistencia de unos criterios objetivos y reglados, y sin cumplir los nombramientos con una mínima motivación que justifique la exclusión de las mujeres. Siendo controvertida la exclusión de magistradas con mejores méritos objetivos, más antigüedad e incluso con la especialización correspondiente al cargo; no valorándose los mismos, ni comparándose con los del finalmente elegido, y todo ello, sin la correspondiente elaboración de informe de impacto de género.

1. c) Dejación de funciones por parte del CGPJ y de Comisión de Igualdad, respecto de la realización de un estudio que determine las causas o motivos por los que existe esa

evidente discriminación numérica. En el I Plan de Igualdad elaborado en el año 2013 ya se hace referencia a la necesaria redacción de un estudio sociológico que analice en profundidad las causas de la baja participación de las mujeres en estos procesos, sin que nada se haya procedido a su elaboración.

2. d) En conclusión, ante la falta de un informe técnico y especializado, y ante el resultado numérico de los datos estadísticos señalados, resulta incontrovertible que los nombramientos discrecionales discriminan a la mujer en sus posibilidades de acceso.

Con criterios de selección públicos, reglados y objetivos las mujeres ganan puestos, consiguiéndose una presencia equilibrada, simplemente ante la posibilidad de competir con unas reglas de juego transparentes y en igualdad de condiciones, así se evidencia al analizar los porcentajes de mujeres y hombres en las diferentes formas de acceso a la carrera judicial, en la preparación de las pruebas de especialización, en el nombramiento de altos cargos reglados por escalafón, e incluso en los procedimientos de elección democráticos,(salas de gobierno).

El sistema objetivo de promoción profesional es además la única forma de que las mujeres confíen en el sistema y tengan opciones reales de llegar a esos altos cargos judiciales. No se puede confiar en un sistema de acceso opaco, arbitrario y que parece inalcanzable para los magistrados de base, donde los contactos, favores y juegos de poder resultan ser imprescindibles en la promoción.

4.3.- El nombramiento discrecional de altos cargos judiciales incumple la normativa en materia de igualdad.

1. a) Presencia equilibrada de hombres y mujeres. Todos los cargos de nombramiento discrecional se encuentran muy lejos de alcanzar los porcentajes mínimos de presencia equilibrada de mujeres y hombres exigidos por la LOIEMH (40%-60%).

1. b) Inexistencia de Informes de impacto de género.

– Es una exigencia legal que dichas propuestas de nombramientos analicen su incidencia en materia de igualdad, resultando necesario la emisión de Informe de impacto de género, y así se recoge de forma expresa en el artículo 326.2. LOPJ: “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.” Así como, en el Artículo 55. LOIEMH exigiéndose Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público. La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género.

– Existe esa exigencia legal de evaluación previa de los efectos y consecuencias que los nombramientos puedan producir sobre mujeres y hombres de forma separada; deben valorarse diferencias sociales, familiares…, que pueden hacer que mujeres y hombres no partan de una situación de igualdad de oportunidades a la hora de acceder a dicho cargo. Partiendo de situaciones de desigualdad, que se ponen también de manifiesto a través de datos estadísticos aportados, así, por ejemplo, las excedencias para el cuidado de los hijos o familiar dependiente son solicitadas en más de un 90 % por mujeres, apartándolas totalmente de su vida profesional.

-Sobre dicha valoración y sobre el principio que debe regir la actuación de todos los poderes y Administraciones Públicas, igualdad efectiva de mujeres y hombres, es interpretado por parte de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Auto TC 119/2018, en el sentido de indicar que deben respetarse en todo momento los principios de mérito y capacidad, pero que puede ser determinante en la selección de una mujer, en el supuesto en el que exista una situación previa de igualdad sustancial por méritos.

-El CGPJ omite toda referencia al impacto de género y a la valoración del principio de igualdad efectiva en los nombramientos discrecionales efectuados. En cada una de las convocatorias, en el apartado correspondiente a la ponderación de méritos, se indica que se

tendrán en cuenta las circunstancias de género para cumplir con la obligación establecida en la LOIEHM. Sin embargo, posteriormente, en las propuestas de nombramientos realizadas no se analiza en modo alguno el impacto de género, no se hace referencia alguna al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como a la presencia paritaria de los mismos. Ya que dichas propuestas de nombramientos se limitan a valorar los méritos del candidato seleccionado, no llevándose a cabo una valoración del resto de candidatos preseleccionados, sin realizarse comparativa alguna entre sus méritos. Planteándose situaciones especialmente discriminatorias para candidatas que con mejores méritos objetivos han sido excluidas, sin motivar dicha exclusión, y sin por supuesto, valorar el impacto de genero o el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

1. c) Falta de datos estadísticos y análisis de la raíz del problema. – Necesario informe y evaluación anual y continua.

– Ausencia de algunos datos estadísticos de relevancia, tal y como reconoce de forma expresa el CGPJ, así, se indica que no se ha procedido a la recogida de los datos correspondientes al uso de las medidas de conciliación, (permisos por nacimientos, guarda, acogimiento, adopción, permisos de lactancia, etc.), cuya concesión viene atribuida por Ley de Presidencias a los TSJ, nombrando a tal efecto a los delegados de igualdad. Resultando también necesaria la realización de estadísticas completas y detalladas, con actualización permanente, desagregadas por sexos, tramos de edad y de antigüedad.

Por ejemplo, en el supuesto especifico de solicitudes y nombramientos de cargos de libre designación, los últimos datos estadísticos desagregados por sexo datan del año 2019 y se encuentra integrados en el II Plan de Igualdad, existiendo únicamente una publicación estadística trimestral de la composición de los órganos colegiados, incluyéndose los altos cargos judiciales de nombramiento discrecional, pero sin aportar ese dato esencial sobre solicitudes y nombramientos de altos cargos, diferenciados por géneros.

-También resultaría necesaria la realización de un Plan de Igualdad anual, habiendo tardado seis años en proceder a la elaboración del II Plan de Igualdad, esta es la única forma de poder comprobar avances, pero también de poner en práctica las medidas correctoras señaladas y poder evaluar su implantación y resultados. Como exigencia legal prevista en el artículo 63 LOIEMH, que indica que se deberá realizar una evaluación anual en materia de igualdad. Considerándose que el capítulo incluido en la Memoria anual elevada por el CGPJ a las Cortes Generales, sobre el impacto de género en el ámbito judicial, no resulta ser suficiente.

– Ya hemos hechos referencia a la dejación de funciones del CGPJ y de Comisión de Igualdad, respecto de la realización de un estudio que determine las causas o motivos por los que existe esa evidente discriminación numérica. En el I Plan de Igualdad elaborado en el año 2013 ya se hace referencia a la necesaria redacción de un estudio sociológico que analice en profundidad las causas de la baja participación de las mujeres en estos procesos, sin que nada se haya hecho hasta la fecha. La igualdad de género efectiva no ha parecido ser una prioridad en las agendas del órgano de gobierno de los jueces.

1. d) Discriminación retributiva.

– Ausencia de un estudio detallado que analice las posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la carrera judicial. Así, lo reconoce el propio CGPJ en su II Plan de Igualdad, “que resulta preciso y muy recomendable la realización de este estudio”, sin que hasta la fecha se haya realizado; reconociéndose la existencia de una brecha salarial, (retribuciones variables, excedencias, comisiones de servicios sin relevación de funciones…)

-Más del 90 % de las excedencias para el cuidado de los hijos o familiar dependiente son solicitadas por mujeres. Esta circunstancia además de apartar a la mujer de su vida profesional también supone el cese total de retribuciones.

– En los altos cargos judiciales, que como ya hemos visto según los datos estadísticos su resultado es claramente discriminatorio para las mujeres, (80%/20%); implican también una discriminación retributiva, al tratarse de altos cargos con una mayor retribución, y en el caso de las Presidencias de Salas y de Tribunales, implican también el desempeño de puestos gubernativos que cuentan con un complemento retributivo específico.

4.4.- Este sistema de nombramientos incumple la normativa internacional y comunitaria en materia de independencia judicial.

a)- Desde un primer ámbito, este procedimiento discrecional que designa los altos cargos de la magistratura española, con total ausencia de criterios reglados y objetivos, incumple con la normativa internacional y comunitaria, normativa de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros. Así, y partiendo de la propia línea argumental utilizada por el TJUE en los diferentes procedimientos por infracción contra Polonia, se parte del análisis conjunto de dos preceptos, el derecho a la tutela judicial efectiva reconocida en el artículo 19 TUE; y el efectivo cumplimiento de la Carta Europea de Derechos Fundamentales de la UE, que en su artículo 47 garantiza el derecho a un juez independiente e imparcial. 1) TJUE indica que dentro del contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva se integra la necesidad de independencia de los tribunales. 2) La independencia comprende dos aspectos, uno de orden externo, relacionado con la autonomía de jueces y magistrados, y un segundo, de orden interno, relacionado con la imparcialidad, exigiéndose por el TJUE la inexistencia de cualquier interés en la resolución del litigio. 3)La forma de designación de los tribunales incide en la imparcialidad de los mismos, indicándose que existe un déficit de independencia cuando el nombramiento de altos cargos judiciales depende de organismos cuya composición, a su vez, está condicionada por el poder legislativo y ejecutivo; existiendo un evidente paralelismo entre el nombramiento de los miembros del Consejo Nacional del Poder Judicial en Polonia, (CNPJ), y el Consejo General del Poder Judicial en España, (CGPJ), ya que

la totalidad de sus miembros son designados por los poderes legislativo y ejecutivo, (sentencia del TJUE de 19 de noviembre de 2019). Siendo Polonia y España los dos únicos países en la UE en los que la totalidad de los miembros del órgano de gobierno de los jueces es designado en su integridad por el poder legislativo y ejecutivo.(Dato del Cuadro de Indicadores de #Justicia en la UE 2020.Gráfico 54)

La inamovilidad, como garantía de la independencia e imparcialidad, no concurre tampoco en muchos de estos nombramientos; ya que, a excepción de los magistrados del Tribunal Supremo, con carácter vitalicio, el resto son nombrados por un periodo de 5 años, prorrogable por otros cinco.

La configuración del derecho a un juez independiente e imparcial como un derecho humano de carácter fundamental, integrado en el contenido esencial del derecho a la tutela judicial efectiva, se quiebra a través de las designaciones discrecionales de los altos cargos judiciales realizadas bajo un control político; acentuándose la falta de imparcialidad por la inexistencia de inamovilidad en muchos de estos cargos, (la renovación o el nombramiento para otro alto cargo depende de actuaciones políticas, por lo que los magistrados a la hora de resolver pueden tener otros intereses ajenos a los exclusivamente normativos); finalizando con el sistema de responsabilidad disciplinaria de jueces y magistrados, que se encuentra en un primer momento tramitados por el "Promotor de la Acción Disciplinaria", elegido por el CGPJ también de forma discrecional, y siendo, posteriormente, el CGPJ el que de forma nuevamente discrecional, designa a la totalidad de los magistrados que integran la Sección 6ª de la Sala de lo Contencioso -Administrativo del TS, encargada de revisar las sanciones disciplinarias impuestas a los jueces y magistrados españoles, encontrándonos en algunos aspectos en una situación similar a la de Polonia en materia de responsabilidad disciplinaria de los jueces.

b)-Y desde un segundo ámbito, estos nombramientos muy politizados también incumplen la

normativa comunitaria desde la perspectiva de su configuración como una fuente de corrupción jurídica, teniendo la consideración de una anomalía en el buen funcionamiento del Estado de Derecho y de la democracia.

Desde esta perspectiva procede destacar los reiterados informes de incumplimiento que desde el año 2013 se vienen realizando por parte del Grupo de Estados Contra la Corrupción del Consejo de Europa, GRECO, exigiéndose a España abordar una reforma legislativa a fin de garantiza la independencia e imparcialidad efectiva del CGPJ y de los altos cargos judiciales, modificándose el sistema de nombramientos; indicándose que tras la reforma operada por la Ley Orgánica 4/2018 del artículo 326.2. LOPJ, los informes posteriores de GRECO siguen denunciando que España no cumple la exigencia de evitar la apariencia de parcialidad en los nombramientos, pues no se establecen reglas previas y públicas para el nombramiento de jueces.

El respeto y obligado cumplimiento de estos estándares comunitarios en materia de independencia judicial y separación de poderes, se ha visto reforzado desde el año 2020 con una evaluación anual en materia de Estado de Derecho a la que es sometido cada uno de los Estados miembros por parte de la Comisión Europea, (Rule of Law Report). Esta apuesta decidida por salvaguardar los principios y valores fundamentes de la UE; artículo 2 TUE, se evidencia en las recientes normativas, Reglamento (EU, Euratom) 2020/2092 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2020, sobre un régimen general de condicionalidad para la protección del presupuesto de la Unión. (Reconocimiento del derecho a un juez independiente e imparcial como elemento integrados del derecho a la tutela judicial efectiva. Importancia del respeto al Estado de Derecho, separación de poderes y principios democráticos; indicándose que su vulneración puede condicionar el acceso a los fondos comunitarios).

5.- Propuestas y medidas correctoras.

5.1. Cumplimiento de la legalidad vigente en materia de igualdad.

1. a) Establecer medidas de acción positiva a fin de conseguir esa presencia equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos de la magistratura, (al menos 40%/60%).

La única propuesta realizada en el Plan de Igualdad sobre este particular es garantizar una composición equilibrada en las ternas, siempre que existan candidatas suficientes.

1. b) Realización de los preceptivos Informes sobre Impacto de Género. Es una exigencia legal que dichas propuestas de nombramientos analicen su incidencia en materia de igualdad, resultando necesario la emisión de Informe de impacto de género.

En el propio Plan de Igualdad se indica que con carácter previo a la propuesta de nombramiento se deberá emitir Informe de Impacto de Género por la Comisión de Igualdad, en todos los nombramientos discrecionales. Indicándose que en las propuestas de nombramientos deberá valorarse en un apartado específico los mandatos de la LOIEMH.

1. c) Recopilación más detallada de datos estadísticos y análisis de la raíz del problema. – Necesario informe y evaluación anual y continua.

– Elaboración de un Plan de Igualdad anual, habiendo tardado seis años en proceder a la elaboración del II Plan de Igualdad.

– Necesaria redacción de un estudio sociológico que analice en profundidad las causas de la baja participación de las mujeres en estos procesos selectivos.

– Estudio detallado que analice las posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres en la carrera judicial, brecha salarial.

Todas estas urgentes medidas correctoras son mandatos legales de obligado cumplimiento desde la entrada en vigor de la LOIEMH de 2007, y demás normativa internacional, destacándose Informe de ONU de 17 de junio de 2015 en el que se advirtió de esta anomalía

democrática de la judicatura española. Por lo que se evidencia el desprecio por parte del CGPJ al cumplimiento de la normativa en materia de igualdad. La primera medida correctora sería cumplir con la legalidad vigente.

5.2. Cumplimiento de la normativa internacional y comunitaria en materia de independencia judicial.

– Se debe cumplir con la normativa internacional y comunitaria en materia de independencia judicial, se deben cumplir con las recomendaciones que año tras año el Grupo de Estados Contra la Corrupción indica; señalándose dos incumplimientos graves que deben corregirse:

1º) Que al menos la mitad de los vocales del órgano de gobierno de los jueces sea elegido por sus pares.

2º) Fijar criterios y méritos objetivos y reglados para llevar a cabo el nombramiento de los altos cargos de la magistratura en España.

-A tal fin, urge reformar el Reglamento que desarrolla el procedimiento para la designación de altos cargos judiciales, en los términos que expresa el artículo 326.2. LOPJ; abandonando este sistema de nombramiento discrecional. Y así conseguir que la reforma acometida en dicha materia, Ley Orgánica 4/2018, no quede en una mera declaración de intenciones, sino que pase a tener una eficacia real. Estableciéndose reglamentariamente un sistema de baremación objetiva de méritos, atribuyéndose una puntuación concreta y determinada a cada uno de los méritos a valorar.

La Plataforma ha elaborado unas bases para la reforma del actual reglamento de nombramientos discrecionales al objeto de objetivar los nombramientos. https://plataformaindependenciajudicial.es/2016/07/09/propuesta-al-cgpj-bases-nombramient

os-discrecionales/

-Considerar como un mérito a baremar el cuidado y atención de los hijos menores y personas dependientes.

Todo ello al amparo de lo establecido en los artículos 57 y 51 LOIEMH, que establecer como criterio de actuación de las Administraciones Públicas, a) remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación; b) facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

-También la Plataforma ha elaborado un informe sobre la pertinencia de introducir la carrera horizontal de los jueces, no solo para motivar y estimular una carrera muy desesperanzada en las bases ante la realidad de que solo unos pocos prosperan (los togados políticos), sino también para impulsar la mejora y adquisición de nuevas competencias profesionales mediante la evaluación del desempeño. Los jueces no tendrían que medrar hasta las altas instancias judiciales para alcanzar la adecuada retribución y reconocimiento de su competencia profesional y de sus méritos.

Este sistema de promoción profesional a través de la denominada “carrera profesional”, facilita la conciliación de la vida familiar y profesional de las juezas y magistradas, estableciéndose un sistema de promoción progresivo.

https://confilegal.com/20190420-la-carrera-horizontal-la-solucion-para-el-futuro-de-la-judicatura-espanola/

https://plataformaindependenciajudicial.es/2018/02/09/carrera-horitonzal-judicial-ii/