

OBSERVATORIO DE CARGA DE TRABAJO

CAPÍTULO SEGUNDO

SEGUNDA PARTE

I.- ¿EXISTE LA CARRERA HORIZONTAL EN OTROS PAISES?

La carrera judicial italiana es una carrera profesional organizada como carrera horizontal, lo que queda esencialmente expuesto en el artículo 107. 3 de la Constitución italiana, donde puede leerse lo siguiente:

"i magistrati si distinguono fra loro soltanto per diversità di funzioni" (los jueces se diferencian entre ellos solamente por la diversidad de sus funciones).

En la práctica, significa que un juez italiano puede desarrollar toda su vida laboral desenvolviendo el mismo papel como *giudice di tribunale*, es decir, en un juzgado de primera instancia, pero, sin embargo, progresa en la carrera a través de siete *valutazioni professionali*.

Las *valutazioni* son evaluaciones profesionales que se realizan cada cuatro años; la última de ellas fijada el vigésimo octavo año de la carrera del juez.

Tras cada evaluación, al juez le corresponde un mayor sueldo y la posibilidad de acceder a cargos de segunda instancia o directivos o de la *Corte di Cassazione*, que se pueden lograr solo si se alcanza una determinada antigüedad de servicio. Estadísticamente, es bastante raro que el juez italiano no supere las evaluaciones cuatrienales.

Así, por ejemplo, un juez con treinta años de carrera que sea juez de primera instancia puede cobrar el mismo sueldo que un juez con treinta años de carrera con destino en la *Corte di Cassazione*. Actualmente, el sueldo mensual antes de la primera evaluación es de 3.000 euros netos y se incrementa un promedio de unos 400 euros tras superar cada evaluación. El sueldo de la última evaluación con 28 años de carrera llega hasta los 7.100 euros netos.

La única excepción a la regla de igualdad de sueldo para todos los jueces del mismo grado y categoría se

refiere al *Presidente de la Corte di Cassazione*, al *Presidente aggiunto de la Corte di Cassazione* y al *Fiscal General de la Corte di Cassazione*.

Los constituyentes italianos diseñaron de este modo la carrera profesional con el objetivo de asegurar la independencia del juez, no solamente exterior (de los jueces hacia los poderes ejecutivo y legislativo) sino también interior (del juez hacia los otros jueces).

Las valoraciones están efectuadas por el Consiglio Superiore della Magistratura (CSM) conforme a criterios establecidos en sus circulares.

El procedimiento empieza con la opinión motivada, o sea, *rapporto* del "jefe", es decir, del Presidente o Fiscal jefe del Tribunal Superior; sigue con la opinión del Consiglio Giudiziario o Consiglio direttivo en el Tribunal Superior, que se corresponde con la Sala de Gobierno del TSJ español, y acaba con un acto final del CSM.

No hacen falta pruebas ni exámenes para promocionar sino solamente la evaluación de los conocimientos del juez a través de sus trabajos científicos, actividad extrajudicial, pluralidad de experiencias, participación en clases de la Scuola Superiore della Magistratura, su trabajo ordinario (tiempo en la jurisdicción, respeto de los plazos, conducta en las vistas, etc) y la valoración de unas sentencias o actos seleccionados al azar de entre las dictadas en los cuatro años anteriores, según parámetros establecidos previamente.

En el caso del nombramiento de altos cargos judiciales, todas las decisiones están tomadas por el CSM.

II.- CONSTRUYENDO LA CARRERA PROFESIONAL DE LOS JUECES ESPAÑOLES.

El derecho a la carrera profesional y la facultad de promoción de los jueces derivan de modo esencial de un principio que vertebraba todo el sistema, que es el de acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad (art. 23 CE) y el de igualdad de oportunidades o de trato (art. 14 CE).

Por ello, son cuatro los elementos clave de los que debe depender la promoción profesional de los jueces, como la de otros colectivos dentro de la función pública, que son:

- 1.- El tiempo.
- 2.- Los méritos.
- 3.- La calidad de los trabajos y la formación.
- 4.- Obtención de buenos resultados en la evaluación de desempeño.

Teniendo en cuenta estos elementos esenciales, la carrera profesional debe estar diseñada de modo que existan categorías para cubrir la mayor parte de la vida profesional media del juez.

1.- Tiempo.

Deben existir cuatro grados o escalones en las categorías superiores, tres grados o escalones en las categorías medias y otros dos en las categorías bajas, cuya suma alcance los 30 años de vida profesional del juez. De este modo, la carrera horizontal sería de aplicación a todos los jueces, es decir, universal; ahora bien, siendo universal, sería asimétrica porque tendría diferentes tramos en función de categorías.

Esta asimetría llevaría a desdoblar la tercera categoría actual de magistrado del TS en cuatro grados o escalones, al objeto de que pudieran acceder a la tercera categoría en igualdad de oportunidades todos los jueces de la segunda categoría o intermedia que reunieran los requisitos.

En este diseño de carrera profesional, los tiempos mínimos de permanencia en cada grado o escalón deben ser de 2 años; y, en ningún caso, se podría pasar de forma automática de un grado a otro porque, si así fuera, se ligaría la promoción a la antigüedad más que a la profesionalidad. Los tiempos de permanencia en los grados más bajos de cada categoría serían más cortos y se irían alargando de forma progresiva entre los grados de la misma categoría hasta no menos de 5 años. La mayor pendiente en la progresión, según se ascende, con reducción de los escalones en los grupos inferiores, tienen como justificación que los grupos inferiores presentan más oportunidades de promoción interna, y, además, no es conveniente desincentivar el deseo de promocionar de los grupos inferiores de cada categoría, según se desprende de

los estudios doctrinales consultados (Cortés Carreres y Jiménez Hernandis, 2009).

La denominación de los grados o escalones dentro de cada categoría debe estar desligada de toda connotación de jerarquía y hacer referencia a denominaciones de carácter experto que reflejen la maestría alcanzada en cada escalón.

2.- Méritos.

Los requisitos de promoción deben ser de dos tipos: obligatorios, como son los que hemos denominado elementos clave. Y de carácter facultativo, que pueden ser otros méritos o aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida, como pueden ser conocimientos acreditados en psicología, en filología española, en criminología, en economía, en lenguas extranjeras, en derecho civil especial, en otras lenguas oficiales españolas, etc

Como la carrera horizontal actúa en un ámbito subjetivo, como es la mejora de la profesionalidad del juez, y no afecta a la estructura organizativa del Poder Judicial, no debe tener limitaciones ni cupos. Esto es sumamente importante porque, si hasta ahora las mejoras retributivas se han ligado por la Ley 15/2003 al resultado de la negociación en la Mesa de Retribuciones, que, por lo demás, no se reúne desde el año 1991; y el sueldo y los complementos de los jueces se fijan de modo invariable en la Ley 15/2003, en el modelo de carrera horizontal se retribuye a los jueces mediante la ley de presupuestos generales del Estado.

Por ello, se deben prever anualmente las partidas presupuestarias correspondientes que permitan la efectividad del reconocimiento del grado y categoría de los jueces que toque evaluar; y solo es necesario conocer de forma orientativa los reconocimientos que se puede producir en un ejercicio presupuestario.

Conforme se progresa, se incrementará la compensación económica que el juez obtiene de modo proporcional a la mayor permanencia y al mayor nivel de exigencia y responsabilidad. La cuantía de la retribución complementaria puede ser la misma o semejante a la que se obtiene en cada evaluación italiana.

Mención especial merecen los conocimientos adquiridos, que tienen una relación estrecha con la formación permanente y la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que mejoran la capacitación profesional. La acreditación de estos conocimientos

adquiridos puede ser compleja por su casuística; por eso, requiere que se regule la convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades por vía de reglamento.

Este sistema de promoción horizontal se conjuga perfectamente con el diseño de posibilidades de promoción vertical interna a ciertos cargos de mayor contenido gubernativo, como son las presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia o de las Audiencias Provinciales, pero siempre desvinculando estos cargos de una mayor retribución.

Se puede articular mediante un sistema que asegure criterios reglados de selección, como reclama el informe de Greco publicado el 3 de enero de 2018 tantas veces aludido. Para regular esos criterios objetivos de selección, se podrían utilizar las bases del reglamento de cargos discrecionales que elaboró la PCIJ en julio de 2016; o bien se podría acudir a un sistema de sufragio secreto de todos los jueces destinados en el territorio, según el principio un juez/un voto.

El nombramiento sería por un periodo de tiempo de 4 años. No conllevaría una retribución especial, pero permitiría a los jueces con mayor talento organizativo maximizar sus potenciales contribuciones a las necesidades organizativas contribuyendo a la mejora de la organización judicial.

3.- Calidad.

La calidad de las resoluciones judiciales dictadas y la trayectoria y concreta actuación profesional del juez, si se consideran en relación al periodo de tiempo al que se refiere la evaluación, deben incorporarse a la evaluación de desempeño. Pero, si se consideran en relación a un periodo anterior al de evaluación, son *curriculum* o historia profesional. Esto es, los méritos deben obtenerse durante el periodo de tiempo comprendido entre el reconocimiento del grado de carrera anterior y aquel al que se pretende acceder.

La calidad de las resoluciones judiciales puede tener una doble perspectiva, pues pueden servir como un indicador de rendimiento pero también como un mérito; es decir:

- a) Constituyen un elemento más de la apreciación de la actuación y trayectoria profesional pero centrando la atención en términos de calidad (agilidad, rapidez y motivación).

- b) Son un elemento a valorar a través de la participación en cursos de formación continua que presuponen una mayor adquisición de conocimientos, o por el número y tenor de quejas y reclamaciones de justiciables y su respuesta por el CGPJ; o como base para considerar si el juez ha proyectado nuevas orientaciones doctrinales o ha formulado interpretaciones novedosas de la ley.

En líneas generales, se consideran atributos de la calidad:

- la fiabilidad, poniendo la atención en que las resoluciones resulten especialmente motivadas;
- la capacidad de respuesta, poniendo el acento en la celeridad;
- la profesionalidad expresada en conocimiento y habilidad; por ejemplo, por el uso de razonamientos novedosos o el uso de nuevas interpretaciones doctrinales;
- la cortesía, la credibilidad, la seguridad;
- la comunicación, es decir, escuchar al justiciable y a los operadores jurídicos e informar a los primeros en lenguaje sencillo y comprensible, cuando sea necesario (las grabaciones de juicios pueden ser útiles);
- y la comprensión y personalización, lo que significa esfuerzo en conocer las necesidades del justiciable y sus expectativas.

4.- La evaluación de desempeño.

La evaluación la debe efectuar un organismo autónomo, de índole técnica, creado dentro del CGPJ, y debe estar formado por jueces. Además, se debe articular a través de un reglamento. Las decisiones de este órgano técnico sobre la evaluación del desempeño del juez serán susceptibles de ser recurridas en vía administrativa y en vía jurisdiccional.

III.- UN EJEMPLO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

INFORME PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

A. DATOS GENERALES DEL JUEZ.

Nombre completo:

Fecha y lugar de nacimiento:

Decreto de nombramiento de magistrado:

Periodo de Evaluación:

Las funciones en el período cubierto por la evaluación:

Tribunal Superior de Justicia de pertenencia (salvo AN):

B. FUENTES DE CONOCIMIENTO:

1. Informe del Presidente del Tribunal Superior de Justicia.

2. Informe de la sala de Gobierno.

3. Informe del Servicio de Evaluación del CGPJ.

4.-Ejemplo de medidas adoptadas.

5.-Estadísticas.

6.- Resoluciones dictadas.

7. Manifestaciones espontáneas.

C. JUICIO SOBRE INDEPENDENCIA, IMPARCIALIDAD Y EQUILIBRIO:

- nada de relevancia.
- se detectan perfiles que muestran defectos o criticidad (a rellenar sólo en el caso en el que se detecten)

D. EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE EVALUACIÓN DEL CGPJ.

Evaluación sobre el parámetro "capacidad".

D.1

a) Actuación judicial en enjuiciamiento:

- Técnica de redacción y de exposición. Claridad y precisión.
- Uso de herramientas de ordenador.

- Conocimiento interdisciplinario y estudios reglados.
- Actualización doctrinal, jurisprudencial y técnica.
- Capacidad de decisión.

b) Actuación judicial en Instrucción:

- Agilidad.
- Actualización doctrinal y jurisprudencial.

D.2 Anomalías significativas entre las medidas sugeridas en anteriores evaluaciones y medidas, en relación con el resultado en la última etapa y grado del procedimiento:

D.3 Sobre el manejo de la audiencia pública, en términos de conducta o participación correctas:

D.4 Sobre el nivel de las contribuciones proporcionadas en la Sala o en sus resoluciones judiciales. Motivación:

D.5 Actitud del juez para organizar su trabajo; su capacidad de organización y de dirección.

D.6 Capacidad para dirigirse de manera eficaz, con autoridad y colaboración, a los destinatarios de sus decisiones, sean otros jueces o tribunales u otras autoridades de la administración, órganos auxiliares de la Administración de Justicia, Abogados y Procuradores o Policía Judicial:

E. EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE EVALUACIÓN DEL CGPJ.

Evaluación sobre el parámetro "laboriosidad".

E.1 Relación entre el número de procedimientos y procesos decididos cada año en relación con el número de procedimientos de entrada y la complejidad de los procedimientos asignados y resueltos, así como posible realización de funciones de gestión gubernativa.

E.2 Determinación del número y clase de procedimientos tramitados, identificados conforme a las leyes procesales o por reglamento.

E.3 Discusión y decisión concreta de los procedimientos y procesos en el periodo de evaluación.

E.4 Cooperación prestada para el buen desempeño de las oficinas judiciales.

F. EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE EVALUACIÓN DEL CGP.

Evaluación sobre el parámetro "diligencia".

F.1 Cumplimiento de la agenda de juicios y de señalamientos, así como de las horas de audiencia pública y atención al ciudadano y profesionales del derecho; tiempo para la preparación y estudio de jurisprudencia o de las leyes para llevar a cabo las actividades judiciales, teniendo en cuenta el cumplimiento por otros jueces del partido o de la sección:

En caso de deducirse disfunciones o retrasos, declaración adjunta al informe sobre las causas de los retrasos y las medidas organizativas adoptadas.

F.2 Participación en cursos, seminarios y estancias previstas por Formación Continua del CGPJ para la discusión y el desarrollo de nuevas leyes y para el conocimiento y la evolución de la jurisprudencia.

G. EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE EVALUACIÓN DEL CGPJ.

Evaluación sobre el parámetro "compromiso".

G.1 Disponibilidad relacionada con las sustituciones y colaboración proporcionada a petición del Decano o presidente del órgano colegiado.

G.2 Número de cursos de formación organizados por el juez evaluado en Formación Continua del CGPJ o formación descentralizada.

Número de cursos de formación en los que ha solicitado plaza y número para los que ha sido seleccionado y en los que ha participado, tanto del CGPJ como de formación descentralizada.

Juicio final:

- La independencia, imparcialidad, equilibrio:

- positivo
- negativo

- La capacidad:

- positivo
- deficiente
- carece.

- La laboriosidad:

- positivo
- deficiente

- La diligencia:

- carece
- deficiente

- positivo
- El compromiso
- deficiente
- positivo
- serias carencias

H. Evaluación de profesionalidad:

- positiva
- negativa
- no positiva.

Fecha El Inspector

ALEGACIONES:

IV.- ¿EXISTE YA UNA HERRAMIENTA PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO?

El CGPJ dispone de un sistema tecnológico a través del cual puede valorar y cuantificar la actividad desarrollada por los jueces en el desempeño de su trabajo. El CGPJ encargó el diseño del proyecto, que costó 400.000 euros, a la empresa Steria entre los años 2003 y 2004. Steria desarrolló los servicios de consultoría en la integración de los sistemas de información con los datos de valoración de las competencias contando con la colaboración de la consultora especializada en Recursos Humanos Norman Broadbent.

Aquel sistema analizaba la carga de trabajo y el rendimiento de cada juez a través de distintos indicadores; se construyeron hasta veinticuatro modelos diferentes. Era un modelo de valoración que introducía criterios de medición de la calidad, de la complejidad de los asuntos o

del cumplimiento de los plazos procesales; además de las circunstancias asociadas a la ejecución de sentencias, la actualización jurídica, la actividad docente o el grado de contribución individual a los resultados de los órganos colegiados.

Su funcionamiento implicaba que cada juez o magistrado accedía al sistema para suministrar información y consultar su cumplimiento de objetivos. Además, el sistema recogía información de los sistemas estadísticos del CGPJ relativos a gestión procesal, que era integrada para facilitar a los usuarios el acceso a los datos ya estructurados y analizados.

Sin embargo, este sistema creado por Steria fue desechado por el CGPJ pues, al aplicar fórmulas de negocio que identificaban al juez con un ejecutivo por la trascendencia de sus decisiones y su responsabilidad, evidenció la futilidad del sistema de módulos basado en horas/punto y en exclusivos criterios de cantidad como instrumento de evaluación; y, además, implicaba reconocer que debían crearse de inmediato muchos órganos judiciales en España, o bien debían incrementarse las retribuciones de los jueces. Por todo ello, el CGPJ no llegó a trasladarlo al Ministerio de Justicia.

Realmente, desconocemos el contenido y la envergadura de este sistema tecnológico de evaluación, más allá de lo que podemos rescatar de la memoria de los jueces más veteranos y de la hemeroteca, pero podríamos estar ante una herramienta concebida para desarrollar la carrera profesional; o, al menos, ante un estudio tecnológico de gran utilidad.

Sea como fuere, la implantación de la carrera horizontal exigiría un periodo de transición en el que deberían posicionarse los actuales jueces dentro de los distintos grados y categorías de la carrera, para lo que se podría contemplar un plan especial en el que se tomaran en consideración como referencia el grado personal consolidado, más los requisitos, méritos y aptitudes que se consideraran adecuados.

V.- DESMONTANDO EL TEMOR QUE PUEDE GENERAR LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

✓ El órgano técnico del CGPJ que se ocupe de realizar la evaluación de desempeño debe adoptar indicadores individuales objetivos.

Para poder configurar cada parámetro de evaluación, es necesario establecer perfiles de referencia precisos y adecuados que permitan un juicio analítico, completo y vinculado a criterios predeterminados. Es importante, asimismo, que, aunque estos perfiles de referencia sean precisos, cubran una horquilla muy amplia de variables a medir.

En vista de ello, lo correcto es que el reglamento que se dicte identifique indicadores que permitan la verificación en relación con hechos específicos y objetivamente determinados, plurales y variados.

✓ En particular, en lo que respecta a los indicadores de capacidad, para evitar el examen de la actuación judicial y de las actividades de investigación desde un juicio sobre el fondo de las decisiones o elecciones de investigación, la evaluación de la profesionalidad debe tener como objeto exclusivamente la corrección del método o procedimiento utilizado, porque, de lo contrario, interferiría con la independencia constitucionalmente reconocida de cada juez.

Por ejemplo, no se debe valorar si el juez suele dar la razón a la Administración o por el contrario al administrado (si desestima o estima los recursos contencioso-administrativos, según el patrón ordinario en el que la Administración es demandada), sino si motiva mucho o poco; siempre entendiendo por motivar exponer los razonamientos, argumentar, deducir, analizar la prueba o aplicar doctrina. De esta manera, se evita el riesgo de que el CGPJ valore ideológicamente al juez.

Como consecuencia de ello, de haberse efectuado por el Servicio de evaluación o por el Servicio de Inspección alguna sugerencia o indicación sobre medidas a adoptar en anteriores evaluaciones o en seguimientos, la verificación en las siguientes etapas y grados del proceso de evaluación de la adopción de medidas solicitadas o sugeridas, no debe realizarse en términos estrictamente numéricos, sino solo si son rasgo o evidencia de alguna anomalía significativa.

Otro ejemplo: en el caso de una pluralidad de litigios decididos según una orientación jurisprudencial

que luego se ve modificada, lo que da origen a muchas apelaciones revocatorias, estas revocaciones no pueden ser consideradas "significativas", porque pueden explicarse a la luz de un "desbordamiento" que no puede ser controlado por el magistrado en evaluación.

Por otro lado, por razones de coherencia con el criterio de que todos los nombramientos extrajudiciales no pueden evaluarse a propósito de un juicio sobre función jurisdiccional, la realización de actividades que pueden ser calificadas bajo esta tipología no se consideraría de ninguna manera como un indicador relevante a los efectos del juicio sobre capacidad.

✓ En cuanto a los conocimientos adquiridos, se deben valorar en razón de las acreditaciones de los estudios reglados o no que se hayan seguido en el periodo evaluado, en la forma que reglamentariamente se determine.

✓ En lo que respecta a los indicadores de laboriosidad, como podría suceder que la mera comparación de la producción de cada magistrado con el promedio resolutivo de los otros magistrados de la misma jurisdicción, partido o sección, podría inducir, en algunos casos, a elecciones de "desaceleración coordinada", y, en otros casos, a evaluaciones injustas, debe establecerse que la comparación de la producción del juez individual se haga con el promedio de la sección, o jurisdicción o partido, teniendo en cuenta la posible asignación del magistrado a secciones separadas, a los flujos diferentes de las Guardias, a la complejidad de los procedimientos asignados (piénsese, en particular, en los macroprocesos), a las actividades de colaboración gubernativa, a las actividades institucionales, a las tareas obligatorias (como son los designados para la Juntas electorales); a las derivaciones determinadas por las exenciones del trabajo judicial (como las otorgadas a los decanos o a miembros del CGPJ), a las ausencias de trabajo por razones distintas a la licencia ordinaria o por permiso parental; así como las situaciones de salud o familia.

✓ En cuanto a la vigilancia de que se cumplan los tiempos de trámite de procedimientos y procesos, solo se deben evaluar negativamente en el caso de informes y hallazgos específicos, tanto porque, en la actualidad, no hay medios adecuados para "medir" tiempos aceptables ni hay módulos de salida aprobados, como, sobre todo, porque, en muchos casos, un procedimiento o un proceso pueden ser tramitados por varios jueces que se suceden en el tiempo, y

porque cada juez tiene un nivel diferente de exhaustividad y motivación.

✓ Los parámetros relativos a la laboriosidad deben cruzarse con los de capacidad, de suerte que se tiene que sumar el dato de cantidad al de calidad. Es decir, debe evaluarse si 100 sentencias frente a 50 están motivadas o no, porque, si no lo están, el juez A y el Juez B tendrían una evaluación media igual: uno por poner muchas y poco motivadas y otro por poner pocas y muy motivadas. En cualquier caso, los dos modelos de juez caben dentro de la evaluación positiva.

✓ Por lo que se refiere a la diligencia, se debe especificar que el cumplimiento de los términos y requisitos para la redacción y la presentación de las resoluciones, o, en cualquier caso, para la realización de actividades judiciales, debe ser considerado a la luz de la situación general de las oficinas judiciales, a fin de permitir la apreciación de situaciones particulares y evitar vinculaciones positivas o negativas en función de datos exclusivamente numéricos.

✓ Con respecto al compromiso, se debe contemplar en el reglamento que los cursos de formación continua que haya realizado el juez, o en relación con los que haya mostrado disponibilidad o interés para participar, sean aquellos organizados por el CGPJ o por los órganos de formación descentralizada.

✓ Al ser la evaluación de desempeño un proceso que afectaría cada cierto tiempo y de forma constante a todos los jueces, que suman unos 5.600 de planta en la actualidad, la evaluación de desempeño difícilmente podría ser un modo de premiar o de castigar.

Sería un proceso continuo que adoptaría formas protocolizadas y en donde cabría la promoción positiva de todos los jueces, salvo circunstancias excepcionales, en caso de quebrantamientos graves de disposiciones disciplinarias o penales o en casos en los que la conclusión inevitable del procedimiento de evaluación sea que el juez es incapaz de desempeñar sus funciones judiciales dentro de los estándares mínimos aceptables evaluados con objetividad o se niega a ello.

Sería complicado para el servicio técnico del CGPJ evaluar negativamente a un juez por su concreta identidad o por su ideología dejándose influir por manipulaciones no deseadas, pues la exposición sería enorme, ya que, si en el

mismo proceso de reconocimiento la evaluación de desempeño la han aprobado 300 jueces, la evaluación del desempeño negativa de un juez no será sospechosa si realmente tiene como base la acreditación de ausencias injustificadas, incapacidad personal para resolver; enfermedades físicas o psíquicas diagnosticadas que supongan impedimento para resolver; sanciones disciplinarias firmes con suspensión o separación del cargo y otras patologías semejantes. Y, en todo caso, sería una resolución recurrible.

✓ Si el órgano técnico que se encargara de realizar las evaluaciones pertenece al CGPJ y el CGPJ lo consideramos politizado en el sentido de que los vocales judiciales y no judiciales son elegidos por el parlamento, un reparo que podría hacerse es que existe un riesgo cierto de que las evaluaciones de desempeño no sean un mecanismo de promoción tan ajeno a posibles manipulaciones e influencias.

Sin embargo, la realidad de nuestro entorno muestra que la carrera horizontal italiana funciona sin evidencias de esas tensiones, pues estadísticamente casi todos los jueces italianos superan las evaluaciones, salvo raras excepciones.

El paradigma italiano nos resulta enormemente útil porque, aunque la composición del CSM (regulado en los artículos 104 y 105 de la Constitución italiana) denota que es un organismo aparentemente menos politizado que el CGPJ porque está formado por dos tercios (16) de jueces elegidos directamente por todos los jueces y por un tercio (8) de otros profesionales, como abogados y profesores de derecho, elegidos por el parlamento, además del Presidente de la Republica, el Presidente del Tribunal de Casación italiano y el Fiscal General en el Tribunal de Casación, en la práctica el parlamento italiano elige los miembros según acuerdos entre los partidos políticos; y las candidaturas de los jueces se proponen a través de grupos organizados de diferente orientación ideológica, de suerte que puede percibirse que la orientación ideológica puede tener un papel importante en caso de nombramientos de determinados cargos, como los de magistrado del Tribunal de Casación, Presidente del Tribunal de Casación y de Tribunales Superiores y de fiscal o fiscal general.

Pues bien, pese a que no es un sistema perfecto pues no asegura que los nombramientos de altos cargos judiciales estén ajenos a toda influencia ajena a los méritos jurisdiccionales, todos los jueces italianos tienen garantizado el derecho a la promoción interna en condiciones de igualdad.

✓ El Consejo Consultivo de Jueces Europeos (CCJE) considera necesario integrar algún tipo de evaluación individual de los jueces para cumplir dos requisitos fundamentales de cualquier sistema judicial, que son una justicia de mayor calidad y la adecuada rendición de cuentas propia de una sociedad democrática.

En el informe n° 17(2014) relativo a la evaluación del trabajo de los jueces, el CCJE recomienda a los Estados miembros que, si tras un análisis de su sistema judicial, sus tradiciones y cultura, el estado concluye que no puede alcanzar por otros medios estos dos objetivos, adopte un sistema formal de evaluación individual del juez.

De los Estados miembros, el informe señala que 24 ya tienen alguna clase de sistema formal de evaluación y 9 tienen sistemas no formales de evaluación. Después de examinar cada uno de ellos, el CCJE recomienda que la evaluación formal debe estar basada en criterios objetivos, que deben consistir fundamentalmente en indicadores cualitativos, poniendo énfasis en la calidad y no en la cantidad, pues ya en informe n° 11(2008) el CCJE debatió la importancia de las sentencias de alta calidad.

Este informe n° 17(2014) hace recomendaciones en línea con los requisitos que se han venido exponiendo hasta aquí, pero nos gustaría destacar especialmente la importancia que otorga a los siguientes:

-Que se evite la expresión de los resultados de la evaluación mediante números y porcentajes o clasificando a los jueces, ya que esto puede provocar una falsa impresión de objetividad y certeza. La clasificación solo sería aceptable para el fin específico de la promoción (apartados 42-43; recomendación 7).

-Se deben evitar las evaluaciones realizadas por el Ministerio de Justicia o por organismos externos (apartado 37; recomendación 8).

-La evaluación debe mantenerse separada tanto de las inspecciones que valoren el trabajo de un tribunal en su conjunto como de los procedimientos disciplinarios; y una evaluación desfavorable nunca debería por sí sola conducir a la suspensión de funciones, salvo en circunstancias excepcionales de incapacidad del juez o de quebrantamientos graves de normas disciplinarias o penales, y siempre tras un procedimiento adecuado basado en pruebas fiables (apartados 29 y 44; recomendación 12).

-Debe evitarse la utilización de las evaluaciones individuales para determinar el salario y la pensión de los

jueces, ya que ese procedimiento podría influir en el comportamiento de los jueces y poner en peligro la independencia judicial (apartados 28 y 45; recomendación 13).

De todas, esta última recomendación del CCJE es la que más fuerte objeción puede oponer al sistema de carrera horizontal, pero debemos aclarar que solo es un reparo aparente pues la recomendación 13 del informe se refiere a la remuneración principal de los jueces, tal como indicaba la Recomendación del Comité de Ministros REC /2010) 12, no se refiere en cambio a que el desempeño de los jueces determine los complementos de retribución. Además, los complementos de retribución no se usan en la carrera horizontal italiana ni se usarían en la española para fijar las pensiones por jubilación o incapacidad.

∞

Con el contexto de la situación actual ya expuesta, con la carrera judicial española examinada y presentadas las líneas generales (y algunas de detalle) de la carrera horizontal, estamos en condiciones de abrir un debate con las propuestas de la carrera judicial, con vuestras matizaciones, rectificaciones, correcciones; ideas, sugerencias; esquemas o pensamientos más elaborados... todo lo que consideréis de interés sobre todo lo que hemos venido exponiendo hasta aquí o sobre esta concreta distribución que os planteamos:

¿Qué os parece la distribución de grados, categorías y años que os proponemos a continuación?

Categoría de juez:

Grado uno: 2 años

Grado dos: 5 años

Categoría de magistrado:

Grado uno: 2 años

Grado dos: 3 años

Grado tres: 5 años

Categoría de magistrado senior:

Grado uno: 2 años

Grado dos: 4 años

Grado tres: 6 años

Grado cuatro: magistrado del TS.

Abrimos un plazo de dos semanas para que nos hagáis llegar a través de pcij@gmail.com todas vuestras aportaciones.

Seguro que os resulta muy interesante el sistema de grados italiano, que podéis consultar aquí:

Ley del 2006 referente el acceso a la magistratura, la progresión económica y las categorías de los jueces.

http://giurisprudenza.unimc.it/it/didattica/post-lauream/scuole-di-specializzazione/professionili/legali/normativa/4453All.04_41pag_d.l.pdf

La circular del CSM respecto a las progresiones profesionales; en especial pueden interesar la página 65 en adelante.

<https://www.csm.it/documents/21768/87331/relazioni+introduttive+dal+8+ottobre+2007+al+12+aprile+2017/53f792ba-1e8a-42b8-349c-39c03388ad2f>

La circular del CSM respecto a la adquisición de conocimientos y elementos de la actuación judicial que se debe evaluar.

http://www.unicost.eu/media/76545/circ_16754-2008_provvisorie_e_verbali_a_campione.pdf

El Título de la Constitución Italiana que concierne a la carrera horizontal.

Titolo IV - La Magistratura

Sezione I Ordinamento giurisdizionale

Art. 101.

La giustizia è amministrata in nome del popolo.

I giudici sono soggetti soltanto alla legge.

Art. 102.

La funzione giurisdizionale è esercitata da magistrati ordinari istituiti e regolati dalle norme sull'ordinamento giudiziario.

Non possono essere istituiti giudici straordinari o giudici speciali. Possono soltanto istituirsi presso gli organi giudiziari ordinari sezioni specializzate per determinate materie, anche con la partecipazione di cittadini idonei estranei alla magistratura.

La legge regola i casi e le forme della partecipazione diretta del popolo all'amministrazione della giustizia.

Art. 103.

Il Consiglio di Stato e gli altri organi di giustizia amministrativa hanno giurisdizione per la tutela nei confronti della pubblica amministrazione degli interessi legittimi e, in particolari materie indicate dalla legge, anche dei diritti soggettivi.

La Corte dei conti ha giurisdizione nelle materie di contabilità pubblica e nelle altre specificate dalla legge.

I tribunali militari in tempo di guerra hanno la giurisdizione stabilita dalla legge. In tempo di pace hanno giurisdizione soltanto per i reati militari commessi da appartenenti alle Forze armate.

Art. 104.

La magistratura costituisce un ordine autonomo e indipendente da ogni altro potere.

Il Consiglio superiore della magistratura è presieduto dal Presidente della Repubblica.

Ne fanno parte di diritto il primo presidente e il procuratore generale della Corte di cassazione.

Gli altri componenti sono eletti per due terzi da tutti i magistrati ordinari tra gli appartenenti alle varie categorie, e per un terzo dal Parlamento in seduta comune tra professori ordinari di università in materie giuridiche ed avvocati dopo quindici anni di esercizio.

Il Consiglio elegge un vice presidente fra i componenti designati dal Parlamento.

I membri elettivi del Consiglio durano in carica quattro anni e non sono immediatamente rieleggibili.

Non possono, finché sono in carica, essere iscritti negli albi professionali, né far parte del Parlamento o di un Consiglio regionale.

Art. 105.

Spettano al Consiglio superiore della magistratura, secondo le norme dell'ordinamento giudiziario, le assunzioni, le assegnazioni ed i trasferimenti, le promozioni e i provvedimenti disciplinari nei riguardi dei magistrati.

Art. 106.

Le nomine dei magistrati hanno luogo per concorso.

La legge sull'ordinamento giudiziario può ammettere la nomina, anche elettiva, di magistrati onorari per tutte le funzioni attribuite a giudici singoli.

Su designazione del Consiglio superiore della magistratura possono essere chiamati all'ufficio di consiglieri di cassazione, per meriti insigni, professori ordinari di università in materie giuridiche e avvocati che abbiano quindici anni d'esercizio e siano iscritti negli albi speciali per le giurisdizioni superiori.

Art. 107.

I magistrati sono inamovibili. Non possono essere dispensati o sospesi dal servizio né destinati ad altre sedi o funzioni se non in seguito a decisione del Consiglio superiore della magistratura, adottata o per i motivi e con le garanzie di difesa stabilite dall'ordinamento giudiziario o con il loro consenso. [17]

Il Ministro della giustizia ha facoltà di promuovere l'azione disciplinare.

I magistrati si distinguono fra loro soltanto per diversità di funzioni.

Il pubblico ministero gode delle garanzie stabilite nei suoi riguardi dalle norme sull'ordinamento giudiziario.

Art. 108.

Le norme sull'ordinamento giudiziario e su ogni magistratura sono stabilite con legge.

La legge assicura l'indipendenza dei giudici delle giurisdizioni speciali, del pubblico ministero presso di esse, e degli estranei che partecipano all'amministrazione della giustizia.

Art. 109.

L'autorità giudiziaria dispone direttamente della polizia giudiziaria.

Art. 110.

Ferne le competenze del Consiglio superiore della magistratura, spettano al Ministro della giustizia l'organizzazione e il funzionamento dei servizi relativi alla giustizia.

Sezione II

Norme sulla giurisdizione

Art. 111.[18]

La giurisdizione si attua mediante il giusto processo regolato dalla legge.

Ogni processo si svolge nel contraddittorio tra le parti, in condizioni di parità, davanti a giudice terzo e imparziale. La legge ne assicura la ragionevole durata.

Nel processo penale, la legge assicura che la persona accusata di un reato sia, nel più breve tempo possibile, informata riservatamente della natura e dei motivi dell'accusa elevata a suo carico; disponga del tempo e delle condizioni necessari per preparare la sua difesa; abbia la facoltà, davanti al giudice, di interrogare o di far interrogare le persone che rendono dichiarazioni a suo carico, di ottenere la convocazione e l'interrogatorio di persone a sua difesa nelle stesse condizioni dell'accusa e l'acquisizione di ogni altro mezzo di prova a suo favore; sia assistita da un interprete se non comprende o non parla la lingua impiegata nel processo.

Il processo penale è regolato dal principio del contraddittorio nella formazione della prova. La colpevolezza dell'imputato non può essere provata sulla base di dichiarazioni rese da chi, per libera scelta, si è sempre volontariamente sottratto all'interrogatorio da parte dell'imputato o del suo difensore.

La legge regola i casi in cui la formazione della prova non ha luogo in contraddittorio per consenso dell'imputato o per accertata impossibilità di natura oggettiva o per effetto di provata condotta illecita.

Tutti i provvedimenti giurisdizionali devono essere motivati.

Contro le sentenze e contro i provvedimenti sulla libertà personale, pronunciati dagli organi giurisdizionali ordinari o speciali, è sempre ammesso ricorso in Cassazione per violazione di legge.

Si può derogare a tale norma soltanto per le sentenze dei tribunali militari in tempo di guerra.

Contro le decisioni del Consiglio di Stato e della Corte dei conti il ricorso in Cassazione è ammesso per i soli motivi inerenti alla giurisdizione.

Art. 112.

Il pubblico ministero ha l'obbligo di esercitare l'azione penale.

Art. 113

Contro gli atti della pubblica amministrazione è sempre ammessa la tutela giurisdizionale dei diritti e degli interessi legittimi dinanzi agli organi di giurisdizione ordinaria o amministrativa.

Tale tutela giurisdizionale non può essere esclusa o limitata a particolari mezzi di impugnazione o per determinate categorie di atti.

La legge determina quali organi di giurisdizione possono annullare gli atti della pubblica amministrazione nei casi e con gli effetti previsti dalla legge stessa.

Note:

[17] (Nota all'art. 107, primo comma).

Nel testo pubblicato nella edizione straordinaria della G.U. 27 dicembre 1947, per errore tipografico, in luogo di «funzioni» compariva la parola «funzionari»: cfr. errata-corriges in G.U. 3 gennaio 1948, n. 2.

[18] (Nota all'art. 111).

I primi cinque commi sono stati introdotti con l'art. 1 della legge costituzionale 23 novembre 1999, n. 2 (G.U. 23 dicembre 1999, n. 300).

All'art. 2, la stessa legge costituzionale così dispone:

«1. La legge regola l'applicazione dei principi contenuti nella presente legge costituzionale ai procedimenti penali in corso alla data della sua entrata in vigore».

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

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

INFORME N° 17 (2014) del CONSEJO CONSULTIVO DE JUECES EUROPEOS, DE 24 de octubre de 2014.

Relativo a la evaluación del trabajo de los jueces, la calidad de la justicia y el respeto de la independencia judicial. Es curioso que España haya sido integrada dentro de los 24 Estados con sistema de evaluación formal, atendiendo a sus respuestas al contestar al cuestionario (ver apartado 11).

[file:///C:/Users/ju010239/Downloads/20150123%20Informe%20CCJE%2017-2014%20Calidad%20Justicia%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/ju010239/Downloads/20150123%20Informe%20CCJE%2017-2014%20Calidad%20Justicia%20(4).pdf)

Hemeroteca. Noticia sobre los módulos encargados por el CGPJ a la empresa Steria.

<http://www.computing.es/mercado-ti/informes/1010697046401/cgpj-valora-actividad-miembros-steria.1.html>

BIBLIOGRAFÍA

I.- La carrera profesional en el Estatuto Básico del Empleado Público. José Vicente Cortés Carreres y Juan Jiménez Hernadis. El consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados n° 13, 15-29 julio. 2009, ref^a 1891/2009, Tomo 2.