

22 de marzo de 2019

# PROPUESTA DE



# CARRERA HORIZONTAL

COMITÉ NACIONAL  
ASOCIACIÓN JUDICIAL FRANCISCO DE VITORIA

Estudio-propuesta de desarrollo del complemento de carrera introducido por la Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

**INDICE:**

|   |                |
|---|----------------|
| <b>I.- JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD</b>                      | <b>PAG. 3</b>  |
| <b>II.- ESPECIALIDAD DE LA CARRERA JUDICIAL</b>               | <b>PAG. 4</b>  |
| <b>III.- PROBLEMAS PARA LA EVALUACIÓN<br/>DEL DESEMPEÑO</b>   | <b>PAG. 5</b>  |
| <b>IV.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN POSIBLES<br/>PROBLEMAS</b>    | <b>PAG. 6</b>  |
| <b>V.- BAREMO EVALUADOR QUE SE PROPONE<br/>DESDE AJFV</b>     | <b>PAG. 8</b>  |
| <b>VI.- PROCEDIMIENTO Y PLAZOS</b>                            | <b>PAG. 15</b> |
| <b>VII.- CUANTÍA DE CADA NIVEL</b>                            | <b>PAG. 15</b> |
| <b>VIII.- MODIFICACIONES LEGALES</b>                          | <b>PAG. 16</b> |
| <b>IX.- SISTEMA LEGAL, TRANSITORIO Y POR<br/>UNA SOLA VEZ</b> | <b>PAG. 17</b> |

# **CARRERA HORIZONTAL JUDICIAL PROPUESTA DE LA ASOCIACIÓN JUDICIAL FRANCISCO DE VITORIA**

## **I.- JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD**

Para hablar de **carrera horizontal** habría que hablar, en rigor, y de manera previa, de la **carrera profesional**, de cuál es el modelo que tenemos y de si se puede y debe mejorar, y precisamente la carrera horizontal quedaría inserta como una parte de ese conjunto o estructura más amplia que es la carrera profesional, entendida en términos generales como «*el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad*», tal y como la define el art. 16.2 del Estatuto Básico del Funcionario Público, EBEP, ley 7/2007, hoy RDLEG 5/2015 de 30 de octubre, definición aplicable también a la Carrera Judicial.

Cabe reseñar la **dificultad de su inserción** en cuanto la Carrera actual, si es que merece tal nombre, no es el producto de un diseño racional. Así, se conseguiría algo mucho más efectivo diseñando a la vez un modelo acabado de carrera que respondiese a un concepto único y global, una suerte de Carrera *codificada*, entendida como el producto acabado de un diseño racional basado en unos principios y con un objetivo definido y no de una Carrera *recopilada*, es decir, una carrera, como la de ahora, resultante de una sucesiva acumulación de pequeñas modificaciones, que a menudo han respondido a situaciones circunstanciales, demandas concretas o incluso simples ocurrencias legislativas, que la hacen poco coherente y racional.

La finalidad de la carrera horizontal es **la incentivación profesional y económica**, buscando la **excelencia**, de un lado, y la **justa compensación** de quienes dedican toda su actividad al servicio público.

La Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, ha introducido por primera vez la carrera horizontal para el personal de la administración de justicia y ha previsto, para Jueces y LAJs el complemento de carrera profesional, sin desarrollo alguno. Para el concreto caso de los jueces, el artículo 403.3 LOPJ establece que «*Son retribuciones básicas el sueldo y la antigüedad. Son retribuciones complementarias el complemento de destino, el complemento específico y el complemento de carrera profesional*». Pese a su nulo desarrollo legislativo, se ha establecido el complemento, implantado ya en muchos ámbitos funcionariales.

Se examinará a continuación la especialidad de la Carrera en esta materia, ítem II; el porqué no se puede aplicar criterios aplicables en otros Cuerpos, ítem III; los criterios que podrían considerarse por la

especialidad de la Carrera Judicial pero que se consideran rechazables, ítem IV; y, finalmente, el sistema de valoración que se considera adecuado y que se propone, en el ítem V.

Consideramos necesario exponer todos ellos para hacer comprensible la opción tomada.

## **II.- ESPECIALIDAD DE LA CARRERA JUDICIAL**

En la Carrera Judicial, en la que no se puede hablar de grupos y niveles, estamos ante un supuesto de escaso recorrido profesional. En efecto, aparte los magistrados del TS, que son menos del 2% de la Carrera y, además, no todos vienen de la Carrera Judicial, pues un quinto llega como juristas de reconocido prestigio. Por tanto, podemos afirmar que, de facto, **sólo hay 2 categorías profesionales, la de Juez, y la de Magistrado**, a partir de la cual, y siendo ahora relativamente pequeña la diferencia retributiva entre juez y magistrado, **las diferencias profesionales y retributivas vienen dadas por cuestiones tan azarosas como las categorías de población o por las diferencias entre órgano colegiado y unipersonal**, lo cual también depende en gran medida de una cuestión aleatoria, como es la del mayor o menor número de plazas disponible en relación con los magistrados que pretenden ir a una Comunidad Autónoma o a una provincia o localidad.

Por otro lado, la Carrera Judicial **tiene un régimen de incompatibilidades severísimo**, con lo cual es muy difícil que se pueda obtener otras satisfacciones retributivas o profesionales en campos ajenos, si se exceptúa la enseñanza, conferencias o la de publicación de libros, lo que no sucede en otros ámbitos de la función pública, como médicos o maestros. Del mismo modo, **al estar especialmente reglada, son pocas las alternativas que, dentro de la propia Carrera**, puede haber para obtener otras satisfacciones profesionales o un cierto progreso económico, como, por ejemplo, las comisiones de servicio.

Todo esto conduce a que haya un verdadero encorsetamiento económico que imposibilita cualquier mejora económica si no es por la vía de la modificación legislativa. Así, se requiere que las Cortes decidan hacer una subida de sueldo a jueces y fiscales, lo que no sucede con otros funcionarios, para los que basta que el poder ejecutivo correspondiente lo decida. Esta limitación impide aprovechar épocas de bonanza para obtener una mejora. En los últimos veinte años, doce o trece de ellos de bonanza, el poder adquisitivo de los jueces se ha visto reducido respecto de la inmensa mayoría de los funcionarios, ya sea por aumentos de sueldo o de los complementos generales de éstos, ya por otras vías indirectas, como diversos complementos especiales. En cambio, **la existencia de una ley de retribuciones no ha garantizado la indemnidad frente a los embates de las crisis económicas**, pues si para subir el sueldo se necesita un proceso tan complejo como el de una ley, para bajarlo ha bastado el mismo decreto ley con que se ha bajado el sueldo a todos los funcionarios. **Es decir, la ley opera como un techo**

**de cemento si se quieren subir las retribuciones y como un suelo de cristal si se quieren bajar.**

**Además de ello, se carece de la flexibilidad que la pluralidad de complementos permite en otros ámbitos, especialmente teniendo en cuenta la prohibición de sindicación.** Es parte del día a día en la función pública en todos los órdenes que los sindicatos, que cuentan con cientos de liberados, de manera sistemática vayan consiguiendo pequeñas mejoras retributivas, siquiera por vía de la modificación o introducción de complementos. La carrera Judicial ni cuenta con los elementos instrumentales, ni tampoco hay una flexibilidad retributiva que permita ese tipo de juego, por lo que son escasos los complementos existentes (además del complemento de destino general, hay uno para determinados territorios, por insularidad, plazas de soberanía o riesgo, y un complemento específico para responsabilidad o penosidad, aplicable a los distintos tipos de presidencias y a los órganos de la AN, según regula la ley 15/2003 de retribuciones, y en unas cantidades que nada tienen que ver con los complementos específicos de otros funcionarios.

Por otro lado, tenemos **un tipo de carrera, muy técnica**, en la cual la satisfacción profesional no tiene por qué ir ligada a un mayor escalón profesional, ni su mayor complejidad va necesariamente ligada a los puestos más elevados, pues la misma depende de la materia, de la generalidad o especialización de competencias, de la cantidad de trabajo, de la urgencia en la resolución, etc.

Finalmente, hay Jurisdicciones muy especializadas, como Menores, Vigilancia, Violencia de Género, en las cuales puede haber **auténticos superespecialistas**, cuyo bagaje de conocimientos y experiencia se puede perder si un día prefieren optar, por razones de mejora económica, incluso a despecho de sus gustos profesionales, por ir a una Audiencia donde no haya especialización en su materia.

**Hoy en día, permanecer en puestos de primera instancia implica un sacrificio profesional y, sobre todo, económico.**

Por ello, es **conveniente desarrollar de modo inmediato un sistema de carrera horizontal**, una vez retribuido el complemento, pues con ello se conseguirá evitar la desmotivación, se favorecerá la permanencia en destino sin tener que atender a la consideración económica y se conseguirá una suerte de ascenso sin cambiar el mismo.

### **III.- PROBLEMAS PARA LA VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Para poder establecer un sistema de evaluación del desempeño similar a los que se vienen estableciendo en otros ámbitos de la función pública, tendríamos que dar respuesta a dos cuestiones:

- **Determinar cuál es el juez ideal**, fijando un modelo, al que se ajustaría el baremo que quisiésemos establecer.
- **Determinar qué y cómo se puede valorar.**

**En relación con lo primero, se fijaría un modelo profesional y deontológico, lo que casi inevitablemente implicaría una opción ideológica determinada**, la cual, además, podría cambiar en función de la decisión de hacer cambios en el sistema de valoración o en el baremo. Así, se pretende fomentar un juez cuyo valor se midiera por su capacidad de resolver sin importar la calidad, bastaría con primar ésta y prescindir de otros parámetros que puedan estar más relacionados con la excelencia, y viceversa.

**El segundo problema es qué y cómo valorar.** La función judicial es muy especial, y la valoración la hace, todos los días, el tribunal superior. Por ello, es **difícil valorar el trabajo de un juez sin valorar el contenido de sus resoluciones**, algo que ni desde el punto de vista constitucional ni desde el punto de vista del sentido común es posible. Cualquier tipo de valoración que pueda hacerse con otros objetivos, como pueda serlo el reconocimiento de la carrera horizontal, **podría mediatizar y condicionar su actividad**: juez “**productivo; juez que se desentiende de las sentencias** para adquirir otro tipo de méritos; juez que sólo se ocupa de que sus **sentencias “sean confirmadas”**, sin atender a resolver con suficiente ligereza y diligencia o sin optar por soluciones más arriesgadas, aunque puedan parecerle más justas, etc.

#### **IV.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN POSIBLES. PROBLEMAS**

Veamos algunos de los posibles criterios de evaluación, **y se observará que todos ellos tienen su problema. De su examen se concluirá que todos o casi todos ellos deben ser descartados y hay que buscar un sistema diferente**, basado en circunstancias objetivas no sometidas a valoración, y que se **expondrá en el ítem V**:

- ✓ **Primer criterio: número de asuntos resueltos.**

Es el criterio que menos dificultad comporta, ya que se basaría en los módulos. **Pese a la simpleza del criterio, no debería ser plenamente descartable, siempre que se estableciesen una serie de cautelas.** Es concreto, se debería exigir el cumplimiento, en los años que se evaluaran –debería ser cada cinco años– del 100% en la media de dichos años y siempre y cuando el tipo de Jurisdicción no impidiese haber podido obtener un porcentaje superior. En todo caso, las referencias en los módulos deberían ser siempre **Jurisdicción por Jurisdicción**, dado lo escasamente homogéneas que son.

- ✓ **Segundo criterio: valoración en función de sentencias no recurridas, sentencias recurridas y confirmadas, sentencias revocadas parcialmente, sentencias revocadas totalmente.**

Esto también sería algo **objetivo**, al ser una **valoración externa del control que hacen los tribunales al confirmar y la sociedad al aceptar las sentencias**, por lo que se eliminaría el peligro de un control externo al propio ejercicio de la Jurisdicción, **pero sería a todas luces injusto y crearía muchas disfunciones, e incluso indirectamente afectaría a nuestra propia actuación**, siquiera de modo inconsciente. El ejercicio del derecho a recurrir depende de muchos factores, al igual que el hecho de que la sentencia sea revocada o no. **Por otro lado, algunos de los jueces que más revocaciones obtienen son audaces y menos acomodaticios**. Sin su talante no se provocarían cambios en la jurisprudencia. De hecho, si se valoran positivamente las confirmaciones, el juez evaluado puede adoptar **un criterio judicialmente más conservador** y acomodaticio.

- ✓ **Tercer criterio. Cabría introducirse algún tipo de valoración efectuado por los profesionales relacionados con la Administración de Justicia:**

Por ejemplo, colegios de abogados, procuradores, graduados sociales, por otras administraciones, etc. Debe rechazarse esto frontalmente, pues influiría en el comportamiento del juez evaluado. No debemos estar pendientes de lo que opinen los demás, sino actuar en función de nuestros razonamientos y convicciones jurídicas.

- ✓ **Cuarto criterio: la puntualidad en los señalamientos y en la resolución, cumplimiento de trámites procesales.**

Este criterio es objetivo y sí podría ser valorable en algunas Jurisdicciones. No obstante, al igual que el criterio de productividad, una mayor celeridad en la resolución no garantiza una mayor calidad en la respuesta.

- ✓ **Quinto criterio: ausencia de interpretaciones legales erróneas.**

Este criterio es coincidente con el segundo, que implicaría, en definitiva, valorar en función de unos resultados **yendo más allá de lo que es el mecanismo propio de “control de calidad”, que es el de los recursos**.

- ✓ **Sexto criterio: Cultura jurídica.**

Este criterio es **muy difícil de evaluar**, además de que conocimientos jurídicos no garantizan una mejor resolución, puesto que es tan importante o más, si cabe, el sentido común. No puede olvidarse que esta es una profesión práctica en la que se deben resolver problemas.



✓ **Séptimo criterio: Capacidad organizativa.**

Al margen de que sea **discutible** que esta virtud sea adecuada para su valoración en el complemento de carrera horizontal, la progresiva asunción de los **aspectos organizativos por el LAJ** hace que, definitivamente, deje de ser tan relevante. Por otro lado, según el tipo de Juzgado, sería difícil poder exhibir o manifestar tal capacidad.

✓ **Octavo criterio: relaciones con los profesionales.**

Estariamos en la misma problemática que en el punto 3. **No podemos depender de la calificación de otros profesionales**, además de que las valoraciones de éstos no son homogéneas.

**CONCLUSIÓN: no serían trasladables a nuestra función judicial los criterios y procedimientos de evaluación normalmente aplicables a gran parte de la función pública en general, o al menos no lo serían muchos de ellos.**

**V.- BAREMO EVALUADOR QUE SE PROPONE DESDE AJFV**

Ante los obstáculos que en nuestra carrera existen para hacer una evaluación del desempeño al uso, ya explicados, **vamos a proponer un sistema evaluación que no es propiamente tal, sino un sistema objetivo, con unas puntuaciones que se obtienen por datos no sometidos a la valoración o estimación de un tercero, sino sólo a la verificación de su existencia, pues son factores que o existen o no.**

**Tampoco se trata de un sistema “concursal” o de competencia, sino que todo el mundo puede alcanzar el objetivo de puntuación que se propone. Es decir, es un sistema de “suma”, de modo tal que hay elementos con los que se puede estar en desacuerdo o a los que muchos no se puedan acoger, pero se contienen los suficientes elementos como para que todo el mundo, con un desempeño ordinario de su función, lo pueda alcanzar. Por ello, aunque hay algunos que pueden ser discutibles, su existencia a nadie perjudica.**

**La base esencial es el ejercicio de la Jurisdicción. Desde el punto de vista teórico se valoran aspectos que podrían tener un mejor encaje en un complemento específico, pero la falta de un verdadero sistema de complementos específicos, que sólo afectan a algunos puestos, y la peculiaridad de nuestra carrera, ya expuesta, conducen a valorar algunos de estos elementos.**

De acuerdo con lo expuesto, se propone lo siguiente: Se habrían de obtener **un máximo de 50 puntos**, y los factores para su consecución proponemos que sean los siguientes:



## 1) EJERCICIO EFECTIVO DE LA JURISDICCIÓN

**Con él se podrían obtener hasta 45 puntos, sumándose 0,75 puntos por mes de ejercicio efectivo, lo que haría 9 puntos al año y 45 en el periodo de cinco años.**

A fin de evitar que se consiguiese mejorar el complemento de carrera profesional sólo por el tiempo, habría de establecer un límite máximo de 45. Con la introducción de otros criterios de puntuación, además del mero transcurso del tiempo, se generan expectativas de mejora en la Carrera Judicial que, de manera indirecta, repercuten positivamente en la Administración de Justicia.

A efectos de cómputo de antigüedad, se incluyen periodos de vacaciones, de incapacidades temporales inferiores a seis meses, los de baja por maternidad y los de excedencia voluntaria por el cuidado de un hijo hasta tres años. El desempeño de servicios especiales relacionados con la jurisdicción, daría lugar a que, por cada tres años pasados en esta situación, se compute un año a efectos de complemento de carrera, salvo que ya estén incluidos en el punto dos del baremo, relativo a determinados casos del art. 351 LOPJ.

Desde AJFV se destaca el peso que debe tener el ejercicio efectivo de la jurisdicción y ello en consideración a que lo que se pretende remunerar especialmente es al juez centrado exclusivamente en su profesión, si bien no se quiere dejar sin reconocimiento el desarrollo de otras actividades profesionales relacionadas con la jurisdicción, aunque con menor valoración.

Por todo ello, el ejercicio efectivo de la Jurisdicción debe desglosarse de la antigüedad, ya que, si ésta sirve como requisito para poder solicitar cada nuevo grado de la Carrera Profesional, el ejercicio efectivo tiene una puntuación concreta, la cual, además, es el principal capítulo en los puntos que se pueden obtener.

**El desempeño ha de tener lugar como Juez o Magistrado de carrera** en cuanto tal desempeño presupone: a) un *iter* profesional que parte de un reconocimiento de un nivel de conocimientos, por la aprobación de la oposición, b) una alta adaptación al tipo de trabajo, por la superación de los cursos de la Escuela Judicial; que se va consolidando y formando por la existencia de periodos forzosos de permanencia, cursos de adaptación a determinadas Jurisdicciones, permanencia durante periodos mínimos en Jurisdicción para obtener preferencia, especialización, etc.

## 2) EJERCICIO DE OTRAS ACTIVIDADES NO JURISDICCIONALES DIRECTAMENTE LIGADAS A ÉSTAS

**Con él se podrían obtener 0,4 puntos por mes y 4,8 por año.**

Se incluirían los casos del 351 LOPJ contemplados en los apartados: a) (cuando sean nombrados Presidente del Tribunal Supremo, Fiscal General del Estado, Vocal del Consejo General del Poder Judicial, Magistrado del Tribunal Constitucional o miembro de Altos Tribunales Internacionales de Justicia, o titulares o miembros de los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas); b) (cuando sean autorizados por el Consejo General del Poder Judicial para realizar una misión internacional por período determinado, superior a seis meses, en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional, previa declaración de interés por el Ministerio de Asuntos Exteriores; y d) (cuando sean nombrados o adscritos como Letrados al servicio del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, del Tribunal Constitucional, del Consejo General del Poder Judicial o del Tribunal Supremo, o Magistrados del Gabinete Técnico del Tribunal Supremo). Se asimilan a esta condición el desempeño como profesor, director, Jefe de Estudios o similar de la Escuela Judicial.

Se valora menos su ejercicio porque la finalidad de la Carrera Horizontal es compensar precisamente a quienes, por el ejercicio de la Jurisdicción, no han querido, o no han podido seguir otros medios de promoción, como lo son los casos mencionados, que tienen sus propias compensaciones, pero que tampoco pueden dejar de valorarse plenamente, so pena de alejar de ese tipo de puestos a los miembros de la Carrera. No se trata de perjudicar a éstos, sino de favorecer a aquellos.

### **3) CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PREVISTOS PARA LAS RETRIBUCIONES VARIABLES**

**Del 100% al 110%, 0,4 puntos por semestre**

**Del 110% en adelante, 0,5 puntos por semestre**

**Del 120% en adelante, 0,6 puntos por semestre**

**Tendría un límite de dos puntos en el periodo.**

No se quiere hacer gravitar sobre los módulos el sistema, pues incurriríamos, al final, en un sistema de base productivista, alejado de lo que debe ser la carrera horizontal, considerando que esa mayor producción ya se compensa con las retribuciones variables, pero se considera que no resulta desdeñable su aplicación, cuando ni la misma resulta esencial para obtener el grado ni puede dejar de tenerse en cuenta el sistema de módulos como elemento objetivo, no valorable de forma intrínseca y reglado. Los módulos deberían ser, por supuesto, por Jurisdicciones y buscando un sistema equilibrado para todas.

### **4) AUSENCIA DE SANCIONES**

**2 puntos por cada periodo de cinco años.**

El motivo de que se valore positivamente la inexistencia de sanciones es la cantidad y relevancia de las decisiones que se toman, los múltiples intereses que se afectan, las frecuentes denuncias y expedientes abiertos, que normalmente se archivan pero que denotan la facilidad con que se puede incurrir en infracciones, siquiera sea por errores, descuidos, etc, y el régimen disciplinario específico de los jueces, en el que se puede incurrir por conductas no sancionadas en otros cuerpos de la administración. Ello hace que no tener una sanción pueda valorarse como un mérito.

#### **5) JUECES ÚNICOS, TANTO EN PARTIDO, COMO EN PROVINCIA, COMO EN ÁMBITOS SUPRAPROVINCIALES**

**0,07 puntos por mes y 0,84 por año, con un máximo de 3 puntos**

La razón de ser radica en las dificultades añadidas al desempeño en soledad de la función jurisdiccional en un partido, provincia o ámbito supraprovincial, como los juzgados de vigilancia penitenciaria. Esta situación conlleva un elemento de penosidad que debe valorarse.

#### **6) JUECES DE ÓRGANO COLEGIADO**

**0,07 puntos por mes y 0,84 por año, con un máximo de 3 puntos**

Este aspecto se justifica en premiar la mayor calidad de los conocimientos que se tienen fruto del intercambio de ideas, del debate y del aprendizaje de los compañeros del órgano colegiado en cuestión.

#### **7) JURISDICCIONES ESPECIALIZADAS**

**0,07 puntos por mes y 0,84 por año, con un máximo de 3 puntos, reconocible únicamente una vez por Jurisdicción.**

Tiene por objeto valorar el esfuerzo de adaptación y la ampliación de conocimientos, sobre la esencial base civil y penal, que debe realizar el destinado ex novo a una de éstas nuevas Jurisdicciones.

#### **8) TIPOS DE ÓRGANOS DISTINTOS DENTRO DE CADA JURISDICCIÓN, O CON ATRIBUCIÓN DE TAL MATERIA: MERCANTIL, INCAPACIDADES, FAMILIA, VIGILANCIA, VIOLENCIA SOBRE LA MUJER, PENAL, MENORES, REGISTRO CIVIL, EJECUCIONES, DESPIDOS, CLÁUSULAS SUELO**

**0,04 puntos por mes y 0,48 por año, con un máximo de 2 puntos.**  
Tiene la misma finalidad que la anterior.

**9) ÓRGANOS DE ESPECIAL PENOSIDAD. JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN, JUZGADO CENTRAL DE VIGILANCIA PENITENCIARIA Y SALA PENAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL**

**0,07 puntos por mes y 0,84 por año, con un máximo de 4 puntos en los centrales de instrucción y un máximo de 2 puntos en el central de vigilancia penitenciaria y Sala Penal de la Audiencia Nacional.**

Se justifica su valoración en las especiales condiciones de penosidad en que se desenvuelven, con guardias, una especial presión cuando hay plazos de detención, prisión, necesidad de emitir autos restrictivos de derechos, condiciones más insalubres de trabajo, etc. Respecto de vigilancia, hay visitas a prisión, con necesidad de traslado, riesgo en las mismas, etc. Respecto de la AN, por la dificultad de sumarios y por la peligrosidad que conlleva en el enjuiciamiento de determinados delitos.

**10) ÓRGANOS MIXTOS**

**0,04 puntos por mes y 0,48 por año, con un máximo de 2 puntos**

Se justifica en la complejidad de llevar dos jurisdicciones, con dificultad para compaginar las mismas, problemas organizativos, exigencia de mayor capacidad de gestión y por participar de la penosidad de los anteriores.

**11) DESEMPEÑO EN ÓRGANOS CON PREDOMINIO DE ACTIVIDAD EN SALA: JUZGADOS CIVILES, DE LO PENAL, MERCANTIL, MENORES, CONTENCIOSO, SOCIAL Y AUDIENCIAS PROVINCIALES PENALES.**

**0,04 puntos por mes y 0,48 por año, con un máximo de 2 puntos.**

**12) DESEMPEÑO EN ÓRGANOS DE ÁMBITO PROVINCIAL O SUPRAPROVINCIAL**

**0,04 puntos por mes y 0,48 por año, con un máximo de 2 puntos en provinciales y de 3 si son supraprovinciales.**

Se justifica en la mayor dificultad inherente a la pluralidad de abogados y colegios de abogados, de fiscales, de normativa municipal, etc.

**13) DESEMPEÑO EN JUZGADOS CON INSULARIDAD, CEUTA Y MELILLA O CON OTROS ELEMENTOS QUE DIFICULTAN LA VIDA FAMILIAR**

**0,07 puntos por mes y 0,84 por año, con un máximo de 3 puntos y por una sola vez en relación con las circunstancias mencionadas, salvo las relativas a la falta de seguridad o a condiciones de exceso**

**de trabajo, que requerirían, en todo caso, que se declarase de nuevo tal situación por el CGPJ.**

Se aplicaría a aquellos juzgados en los cuales su titular se enfrente a condiciones que dificulten su vida familiar y personal, bien por condiciones objetivas (falta de seguridad, dificultad de transporte, lejanía, existencia de varios idiomas cooficiales), bien por exceso de trabajo (cuando se declare expresamente y durante un periodo de tres años por el CGPJ).

#### **14) PERMANENCIA EN DESTINO.**

**0,03 pts por mes y 0,36 por año si se permanecen un mínimo de tres años en destino. A partir del cuarto año 0,02 por mes, 0,24 por año. Se inicia el cómputo al iniciarse cada periodo de 5 años aplicado para cada nivel o, si se cambia de destino a mitad del mismo, desde la toma de posesión.**

Se premia así la continuidad en el puesto, que evita periodos sin cobertura, evitando las naturales complicaciones que la discontinuidad en la cobertura y los cambios de criterio producen a la administración de justicia.

#### **15) ASISTENCIA CONTINUADA AL TRABAJO**

**No haber tenido más de cinco días de baja al año, se valora en 0,2 puntos por año.**

Se justifica en lo mismo que el anterior, el juez que no enferma es más productivo, resulta más económico. No se trata de sancionar al que enferma, sino de premiar al que, por no hacerlo, resulta más productivo para el servicio público.

#### **16) ACTIVIDADES PARA EL CONSEJO DIRIGIDAS ESPECÍFICAMENTE A JUECES: PONENCIAS, DIRECCIÓN DE CURSOS, RELATORÍAS, COLABORACIÓN CONTINUADA CON EL CENDOJ, REDUE, REJUE, EUROJUST O CUALQUIER OTRA SIMILAR, INTERVENCIÓN EN ACTIVIDADES ASOCIATIVAS RECONOCIDAS POR EL CGPJ**

**0,1 punto por actividad no prolongada en el tiempo. Si es con el CENDOJ, REDUE, REJUE, EUROJUS O CUALQUIER OTRA CONTINUADA, 0,02 puntos por mes.**

Se justifica esta restricción a sólo los dirigidos a jueces porque se trata de valorar y premiar el trabajo realizado dentro de la carrera y

específicamente destinado a la función judicial, debiendo rechazarse expresamente el que en esta cuestión tengan incidencias otros méritos que refuerzan la carrera personal de cada juez, pero no tienen un reflejo directo en la misma.

**17) SUSTITUCIONES SIN RELEVACIÓN DE FUNCIONES**

**0,1 puntos por cada mes en esta situación.**

**18) ASISTENCIA A CURSOS DEL CGPJ O PATROCINADOS POR EL MISMO, INCLUIDOS LOS TERRITORIALES**

**0,02 puntos por cada curso de formación de entre dos y cinco días  
0,04 puntos por mes (cursos de formación a distancia)**

**19) POR LAS FUNCIONES AÑADIDAS DE DECANATO, REGISTRO CIVIL, VIOLENCIA DE GÉNERO, CLÁUSULAS ABUSIVAS O SITUACIONES EQUIPARABLES QUE PEUDA HABER EN EL FUTURO**

**0,1 puntos al mes hasta un máximo de 3 puntos.**

**20) PRESIDENCIA DE ÓRGANO COLEGIADO**

**0,1 por mes Presidente de Sección, hasta un máximo de 2,5  
0,2 por mes por Presidente de Sala, hasta un máximo de 3  
0,3 por mes por Presidente de Tribunal hasta un máximo de 3,5**

**21) SUPERESPECIALIZACIÓN POR EL TIEMPO, APLICABLE A LAS JURISDICCIONES BÁSICAS EXCLUSIVAS EN PRIMERA INSTANCIA EN PARTIDOS Y PROVINCIAS (JUZGADOS CIVILES, DE INSTRUCCIÓN Y PENALES)**

**0,05 puntos por mes hasta un máximo de 2.**

**22) POR LA OBTENCIÓN DE UNA ESPECIALIDAD DE CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO, SOCIAL, MENORES, MERCANTIL, VIOLENCIA DE GÉNERO O CUALQUIER OTRA QUE SEA ESTABLECIDA**

**Por una sola vez, 4 puntos en el periodo de cinco años en que se haya obtenido.**

Después se valora como ejercicio de Jurisdicción especializada.

### **23) ACTIVIDADES ASOCIATIVAS**

**0,03 puntos por mes como miembro del Comité Nacional, Gestora Nacional, Secretariado o Ejecutiva o como Portavoz Territorial de una Asociación Judicial, y 0,04 como presidente o Portavoz Nacional, con un límite de 1,5 puntos por periodo, salvo en los presidentes o Portavoces Nacionales, que podrán sumar hasta 2 si han desempeñado dos o tres de dichos tipos.**

**0,03 puntos por mes como miembro electo de Sala de Gobierno, con un límite de 1,5 puntos.**

### **VI.- PROCEDIMIENTO Y PLAZOS**

La mejor opción creemos que es la de que el CGPJ convoque anualmente la presentación de méritos y, una vez valorados y comprobados los alegados por cada juez, **por una Comisión formada por vocales en la que haya mayoría de jueces, con asistencia con voz de los representantes de las asociaciones**, que se apliquen con efectos retroactivos desde el momento en que cumplió tales requisitos. Dicha convocatoria anual consistirá en la habilitación de un formulario en la intranet del CGPJ similar al de solicitud de permisos o al de participación en concursos de traslado, informando de los factores de puntuación, y de las determinaciones y criterios sobre los mismos. También se podrían considerar convocatorias semestrales o trimestrales.

Finalizado el proceso y, una vez efectuadas las comprobaciones a que hubiera lugar por el órgano verificador mencionado, se notificarían al interesado tanto los méritos reconocidos como los no reconocidos, con motivación de la decisión, procediéndose como en cualquier otro procedimiento administrativo en lo que a recursos y publicación definitiva de méritos se refiere.

La consecuencia sería el reconocimiento del grado correspondiente de carrera profesional con efecto retroactivo desde el momento en que se reunieran los requisitos.

### **VII-CUANTÍA DE CADA NIVEL**

Se propone que cada nivel sea equivalente a un 20% del sueldo del Magistrado, con independencia de que se alcance siendo Juez o Magistrado, para evitar que la aleatoriedad del ascenso a Magistrado, que depende de las épocas, las jubilaciones, etc, sea determinante de una diferencia de ingresos que se consolidará, y más considerando que, a menudo, los jueces, y durante años, desempeñan como JEDJAT o como sustitutos actividades como Magistrados.



Habría un mínimo de 6 niveles.

### **VIII.- MODIFICACIONES LEGALES**

Sería preciso hacer las siguientes modificaciones de la Ley 15/2003 de Régimen retributivo de las carreras judicial y fiscal:

En el artículo 3, «**Contenido de las retribuciones fijas**, APARTADO 3. *Son retribuciones complementarias: a) El complemento de carrera profesional. b) El complemento de destino. c) El complemento específico*».

Sería preciso un nuevo artículo: «Artículo 4 bis. **Complemento de carrera profesional**.

»1. *El complemento de carrera profesional dependerá de la progresión alcanzada por el juez o magistrado de carrera en la Carrera Judicial, en cuanto presupone unos conocimientos, un desarrollo de los mismos, y una consolidación práctica y teórica, derivada exclusivamente del desempeño de funciones judiciales, excedencia por cuidado de familiares, la excedencia por razón de violencia de género o de la situación de servicios especiales directamente relacionados con la función judicial.*

»2. *El complemento de carrera se devengará por servicios en la carrera judicial, o situaciones asimiladas, por un periodo de cinco años (o seis) por el desempeño normal de las funciones evaluado con criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación por el CGPJ y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los jueces y magistrados.*

»3. *La evaluación del desempeño se considerará positiva cuando se alcance la puntuación fijada por el CGPJ en el reglamento de desarrollo que se promulgará al efecto en el plazo de tres meses.*

»Se convocará anualmente la solicitud de reconocimiento de los niveles correspondientes.

»Una vez reconocido cada nuevo nivel se retrotraerán los efectos económicos al momento en el cual se hayan cumplido los requisitos.

»4. *En ningún caso podrá extenderse a la valoración de las resoluciones judiciales o cualesquiera otras cuestiones de naturaleza jurisdiccional.*

»5. *Cada quinquenio (sexenio) dará derecho al juez o magistrado a una retribución equivalente al 20 por ciento del sueldo correspondiente a la categoría en la que se devengue.»*

»6. *Habrá un máximo de cinco niveles*

## **IX.- SISTEMA INICIAL, TRANSITORIO Y POR UNA SOLA VEZ**

Habría un sistema transitorio, cuyas finalidades serían dos:

1) Establecer un punto de partida para todos los miembros de la Carrera que estuviesen en disposición de alcanzar por lo menos un grado en la carrera horizontal, a fin de alcanzar la rápida obtención de un mínimo reconocimiento, pues, de lo contrario, habría quienes, por estar cerca de la jubilación, apenas podrían obtener un mínimo beneficio del sistema.

2) Simplificar la gestión de éste, pues, reconocido un grado inicial, luego se iniciarían las convocatorias periódicas de los grados sucesivos, en las que habría de obtenerse toda la puntuación, y que ya resultarían escalonados. Cada año se podrían acoger al sistema en torno mil jueces de media, lo que es más sencillo de gestionar.

En cuanto a la forma de obtención, sería por una sola vez, es decir que tendría un carácter excepcional, y se basaría en el tiempo. Se incluiría el tiempo en la carrera -cualquiera que hubiese sido el modo en que se hubiese desempeñado- por lo que, para su gestión, prácticamente bastaría con la consulta del escalafón. Sería razonable fijar un máximo de obtención de grados por dicho sistema para no desvirtuar el sistema, pues si se pudiese obtener el máximo por la simple antigüedad, desaparecería todo estímulo.

Quienes se fuesen incorporando a la Carrera desde su implantación ya no podrían acogerse al procedimiento transitorio, sino que deberían pedirlo normalmente, al cumplir el primer mínimo de años y si se reúne el resto de la puntuación.

COMITÉ NACIONAL AJFV  
MARZO DE 2019