

Juezas y Jueces *para la* Democracia

PROCESO ELECTORAL CGPJ 2018

LÍNEAS PROGRAMÁTICAS DE LA CANDIDATURA DE CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

INTRODUCCIÓN

El último mandato del CGPJ, presidido por Carlos Lesmes Serrano desde diciembre de 2013 a diciembre de 2018, ha escrito las páginas más negras de esta institución desde su creación por la Constitución de 1978.

El rediseño institucional introducido por la LO 4/2013, de 28 de junio, que fue fuertemente contestado por JJpD¹ desde su anteproyecto, ha desembocado en lo que ya en 2013 se denunció: un órgano presidencialista, poco transparente, refractario a la pluralidad y constitutivo, en definitiva, de un contra-modelo constitucional.

Los últimos 5 años de CGPJ han revelado una institución incapaz de atender a las necesidades de la ciudadanía, preocupada porque el ejercicio independiente de la jurisdicción no "molestará" a determinados partidos, inoperante para garantizar la tutela de los jueces/as y magistrados/as en el ejercicio de su función; y con frecuencia enredada en procurar que jueces/as incómodos para los encausados por corrupción no pudieran desarrollar con plena eficacia su labor.

JJpD decidió en su Congreso de Pamplona no participar en este CGPJ, y hay que decir que el tiempo nos ha dado la razón. Difícilmente cabía vaticinar un balance más negativo. Sin embargo, a lo largo de estos 5 años, el legislador no ha modificado el diseño institucional del CGPJ; y ante una perspectiva de otros 5 años en la misma dirección de deconstrucción acelerada de los valores constitucionales, JJpD decidió en su Congreso de León volver a la institución, con el objetivo de revertir -desde la responsabilidad institucional- la deriva que el CGPJ ha ido siguiendo en su último mandato, exigiendo transparencia, defensa de la independencia judicial y devolviendo en definitiva la institución a quien pertenece: a la ciudadanía y a los jueces/as y magistrados/as que integramos el poder judicial.

Las próximas páginas se dedican a exponer las líneas programáticas de esta candidatura, que pretende devolver el CGPJ a su papel constitucional desde el compromiso con los valores de JJpD, la transparencia, la crítica y la responsabilidad.

Así mismo, la misma es un compromiso expreso con el documento de la Comisión Interasociativa Permanente de 16 de junio de 2017: "Propuestas para la mejora de la Justicia", que ha sido refrendado por la mayoría de juntas de jueces así como por más de 3.500 jueces y juezas.

¹ GRUPO DE TRABAJO DE Jueces para la Democracia: "Sobre el anteproyecto Gallardón de LOPJ". Revista Jueces para la Democracia: información y debate . nº 80. Julio 2014.

Las catorce propuestas se agrupan en tres apartados: a) reforzar la independencia judicial: CGPJ; b) modernización de la Administración de Justicia: calidad y eficacia; y c) condiciones profesionales.

Las presentes líneas programáticas son un desarrollo del Programa de Actuación Conjunta de JJpD y l@s Vocales del CGPJ que elijan el Congreso y el Senado y pretenden fijar un proyecto claro y fácilmente contrastable en su cumplimiento, en orden a que los asociad@s estén en situación de exigir responsabilidades en función del logro de los objetivos que en el mismo se proponen.

1.- PRINCIPIOS GENERALES.

A) VALORES

La Asociación de Juezas y Jueces para la Democracia, tiene por objetivos asociativos, entre otros:

- Contribuir decididamente a la promoción de las condiciones que hagan efectivos los **valores de libertad, justicia, igualdad y pluralismo político** que la Constitución proclama para reforzar el **Estado social y democrático de Derecho** y la **defensa de los Derechos Humanos** universalmente conocidos.
- Promover la satisfacción del **derecho fundamental a la justicia** que garantice a toda persona el derecho de protección jurídica y el acceso a los Tribunales de Justicia en condiciones de igualdad.
- Impulsar la **revalorización de la independencia, la imparcialidad y la responsabilidad** del juez como referentes constitucionales de la Administración de Justicia.
- Procurar la expansión de la legitimación democrática de juezas y jueces por su acción jurisdiccional de **salvaguarda de las libertades y los derechos fundamentales** y de tutela de los derechos e intereses legítimos
- **Favorecer el control democrático del Poder Judicial** por la opinión pública y por los órganos de gobierno de la magistratura y asegurar el principio de transparencia en las actuaciones y prácticas procesales y facilitar el conocimiento de las resoluciones jurisdiccionales.

B) COMPROMISO Y TRANSPARENCIA

Como candidatura avalada por la Asociación, mi compromiso con los valores asociativos es irrenunciable. Ese compromiso pasa por la actuación transparente y la rendición de cuentas a la Asociación en todos los Comités Permanentes y Congresos que se celebren durante el mandato.

Este compromiso no puede verse interferido por conflictos personales de intereses, por lo que **asumo que pasados 2 años de mi cese no me presentaré ni aceptaré cargo alguno de libre designación.**

En fin, los asociad@s y cualquier órgano de JJpD deben poder contactar en cualquier momento con las vocalías de JJpD, y transmitirles sus reivindicaciones, inquietudes o críticas.

C) RESPONSABILIDAD

Una candidatura avalada por una Asociación profesional y comprometida con la defensa de sus valores ha de responder ante los asociados/as, quienes pueden controlar el cumplimiento del programa asociativo, a través de los órganos democráticos de la Asociación: Congreso, Comité Permanente y Secretariado.

Los asociados/as deben poder exigir la responsabilidad a quien representa a la Asociación y el compromiso de esta candidatura es la asunción de esa responsabilidad. La no sujeción a mandato imperativo de l@s vocales (art.581 LOPJ), no impide su compromiso con un programa, ni la asunción de responsabilidad por el incumplimiento del mismo a nivel asociativo.

Si el Congreso de JJpD desapruueba la gestión que yo realice, mi compromiso es el de dejar el cargo de vocal de forma inmediata.

2.- INDEPENDENCIA JUDICIAL.

Uno de los fines estatutarios de JJpD es el de asegurar la composición representativa y plural del Consejo General del Poder Judicial y en todos los órganos de gobierno del poder judicial, y reivindicar el ejercicio autónomo del poder ejecutivo de sus funciones constitucionales y su sujeción al control parlamentario.

En este punto, cabe destacar las siguientes líneas programáticas:

- **Impedir que la Inspección del CGPJ y el Promotor de la Acción Disciplinaria sean órganos al servicio de intereses políticos**, y velar porque cumplan con su función de garantes de la independencia judicial y del ejercicio de la función jurisdiccional con arreglo a la Constitución y la Ley.

- Es imperativo y urgente **diseñar un instrumento de medición y fijación de las cargas máximas de trabajo de l@s titulares de los órganos jurisdiccionales**, de forma que el CGPJ respete esos máximos, y revisar profundamente los criterios que se están siguiendo por ése órgano, al que el TS ya ha tenido que recordar que **entre sus funciones no se halla la de fijar el número de señalamientos**. (STS 01/02/2018, Rec. 114/2017). El productivismo judicial no es acorde con el derecho de los ciudadanos/as a que su caso sea examinado con la calidad y el tiempo que se merecen. El número, como único criterio en las resoluciones judiciales, reduce la Justicia a la burocracia entendida en el peor de sus sentidos.

- **Amparar a los jueces/as y magistrados/as frente a injerencias y presiones de todo tipo** que afecten al ejercicio de su función y lograr la normalización y efectividad del mecanismo de amparo previsto en el art.14 LOPJ y arts.318 y ss del Reglamento de Carrera Judicial.

- **Recuperar la función de difusión y pedagogía sobre el trabajo ímprobo que a diario realizan miles de jueces/as y magistrados/as**, colocando los gabinetes de prensa al servicio de la información y no al servicio de objetivos políticos.

- **Garantizar que la formación continua no se supedite, como hasta ahora, a parámetros productivistas o presupuestarios**. La formación de los miembros de la Carrera judicial no es solo un derecho, es un deber y una garantía para los ciudadan@s, y el deber del CGPJ es proporcionar esa formación proveyendo las sustituciones que sean precisas para ello. La formación de los jueces/as no puede continuar supeditada al presupuesto que tenga el Ministerio de Justicia para sustituciones.

- Agilizar las relaciones del CGPJ con las Administraciones estatal y autonómicas de justicia, a fin de **que los medios materiales y recursos puestos al servicio de la Justicia sean suficientes para prestar un servicio de calidad**.

- Representar y defender a la Carrera ante los otros Poderes del Estado a fin de lograr que la **independencia económica**, contemplada en el art.402 - 404-bis LOPJ sea una realidad,

logrando una retribución adecuada a la dignidad de la función y reduciendo la enorme brecha existente entre las retribuciones durante la vida activa y las que se pasan a percibir durante la jubilación de quienes han empeñado su vida en el servicio público.

- Elaborar, aprovechando los trabajos ya existentes, un **mapa de necesidades de planta desde una perspectiva de los Tribunales de Instancia**, instando al Ministerio a que impulse un anteproyecto para adaptar la organización judicial a las necesidades del S XXI.

3.- ERRADICACIÓN DE LA PRECARIEDAD JUDICIAL

Las últimas promociones de jueces/as han sido utilizadas por el CGPJ como instrumentos de política de personal dirigidos a suplir las carencias estructurales de una plantilla judicial que está muy por debajo de la media europea de jueces/as por habitante.

Los jueces/as en expectativa de destino; los jueces/as de refuerzo, la sujeción de la evaluación de la formación inicial a criterios productivistas; el destino a juzgados especializados en cláusulas suelo en detrimento de su formación, son sólo algunos de los lamentables ejemplos de precarización de la función jurisdiccional que ha respaldado la política del anterior CGPJ y que va en detrimento de la independencia judicial y de la dignidad profesional.

El CGPJ no puede continuar considerando la Escuela Judicial como una Escuela de la precariedad, hipotecando la formación de jueces/as al servicio de carencias estructurales que deberían cubrirse acudiendo a las convocatorias de plazas o a las reformas de la planta.

Por otro lado, quienes abandonan la Escuela Judicial, tras los difíciles años de oposición, o tras haber superado el meritorio cuarto turno, son destinados generalmente a los peores juzgados, con retribuciones bajas, alejados de sus familias, condenando de esta forma a dichos juzgados a la permanente interinidad en su cobertura. Esta realidad podría solventarse con los Tribunales de instancia, con los que se lograrían dos objetivos: dignificar los primeros destinos y proporcionar un mejor servicio público a la ciudadanía.

Las líneas de actuación en este ámbito serían:

- Una propuesta de adecuación de planta judicial a un sistema de Tribunales de Instancia, aprovechando los estudios ya existentes en el CGPJ
- Un plan de incremento de plantilla hasta alcanzar la media europea de juez/a por habitante.
- La supresión de la fase de sustitución y refuerzo, como mecanismos de precarización de la justicia, y su retorno a una fase de práctica y adquisición de experiencia como culminación de la formación inicial de juezas y jueces.

4.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COMO GARANTÍA DE CALIDAD Y DIGNIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO.

La salud laboral es un **derecho que ha llegado con 16 años de retraso a la Judicatura**. La Ley de Prevención de 1995 no ha empezado a tenerse en cuenta en la Carrera Judicial hasta el Reglamento 2/2011 (art.317).

El CGPJ saliente ha omitido de forma reiterada sus obligaciones preventivas, dejando en situación de desprotección a miles de **miembros de la Carrera, que han suplido la**

raquítica dotación de plantilla con tiempo de su vida personal y familiar, y a menudo a costa de su salud.

Por otro lado, la prevención de riesgos no está implantada a todos los niveles de gestión del CGPJ. La Inspección del CGPJ o el PAD no actúan sujetos a parámetros respetuosos con las normas de prevención de riesgos laborales y son particularmente insensibles frente a situaciones de estrés laboral, sobrecarga de trabajo o problemas de salud de jueces/as y magistrados/as que se abordan desde una óptica invariablemente burocrática y disciplinaria.

Tras 5 años de mandato y tras reiteradas denuncias en la CNSS, conflictos colectivos y denuncias ante la Inspección de Trabajo, el CGPJ no ha fijado una carga máxima de trabajo a efectos de salud, cuestión ésta que le compete en exclusiva como deudor de seguridad (art.317 Reglamento 2/2011 y art.560 LOPJ), y lo que es más grave, no ha implantado la prevención de riesgos en todos los niveles de gestión y toma de decisiones, concretamente en su servicio de inspección.

Los indicadores de riesgos psicosociales que el propio CGPJ maneja son elocuentes y reflejan una **realidad que JJpD ya había denunciado en su informe sobre Riesgos Psicosociales de 10 de junio 2014**²

Según los datos del propio CGPJ³:

-La carga de trabajo es un factor de riesgo “muy elevado” en el 88 % de jueces/as y magistrados/as destinados en Juzgados unipersonales; mientras que el porcentaje es del 69 % en destinados en órganos colegiados.

No se puede continuar supliendo la falta de planta judicial con la sobrecarga y el exceso de trabajo de quienes son garantes de los derechos de la ciudadanía.

La **línea programática fundamental** en este punto ha de ser la **fijación de una carga máxima de trabajo a efectos de salud para los jueces/as y magistrados/as**. Mientras ello no se haga con carácter definitivo, debe existir un **máximo de carga de trabajo provisional** que no puede superarse en modo alguno por los miembros de la Carrera.

En este sentido, a través de múltiples instrumentos de presión, el conjunto de las Asociaciones, y en especial JJpPD hemos conseguido un cronograma para que en 5 meses el módulo fijado por el Consejo el 22 de abril de 2010, y usado por la Inspección, se fije como parámetro para determinar los supuestos de sobrecarga inasumibles por el/la titular del órgano jurisdiccional .

El CGPJ ha fijado en la reunión de la CNSS de 6/07/18 un cronograma y unas medidas, que siendo positivas, hay que mejorar, y que están referenciadas a dicho módulo.

El programa de la vocalía de JJpD ha de ser profundizar en ese instrumento de forma que no sigamos asistiendo a una completa desprotección de personas que están dando su tiempo y su salud para el servicio público y que a menudo ha terminado con patologías psicopatológicas, cardíacas y de todo tipo relacionadas con el estrés laboral.

² Puede consultarse en la web de JJpD: <http://www.juecesdemocracia.es/informes-comision-sindical/>

³ Puede consultarse en: <https://www3.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Prevencion-de-Riesgos/Informacion-en-Prevencion-de-Riesgos/Informe-final-de-la-Evaluacion-Especifica-de-Riesgos-Psicosociales-de-la-Carrera-Judicial>

5.- PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CARRERA JUDICIAL.

A 1 de enero de 2018 el porcentaje de mujeres entre los jueces/as y magistrados/as en activo era el 53'2% , y superaba al de hombres en todos los órganos unipersonales , a excepción de los juzgados de lo mercantil en los que representa el 34'4%. El porcentaje de presidentas de sala de Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) era del 20'7%, el de presidentas de Audiencias el 16'3%. Entre los magistrados del Tribunal Supremo las mujeres representan el 14'5%.

-Las mujeres dictaron el 53'5% de las sentencias.

- Las mujeres han disfrutado de una media de 34'2 días de permisos y licencias , mientras que la media para los hombres era de 17'1 días. El tramo de edad en el que las mujeres disfrutaban de mayor número de permisos es el de 30 a 39 años.

-Respecto a las excedencias por cuidado de hijo , en 2017 las mujeres han solicitado el 97'9% y la totalidad por cuidado familiar.⁴

Una perspectiva dinámica de los datos demuestra que la presencia femenina en los puestos judiciales de nombramiento discrecional del CGPJ ha disminuido en términos relativos, en los últimos ocho años, si partimos de una judicatura integrada mayoritariamente por mujeres.

Esta realidad debe ser revertida aplicando, sencillamente, el art.9.2 CE y el art.11 de la LOIMH. Para ello, las líneas a seguir son las siguientes⁵:

1.- Implementación de acciones positivas de género en las próximas coberturas de vacantes del Tribunal Supremo, presidencias de Audiencias Nacionales y presidencias de Tribunales Superiores de Justicia hasta lograr una composición equilibrada de hombres y mujeres, de acuerdo con la Disposición Adicional 1ª de la LO 3/2007. A igualdad de capacidad y mérito el factor género ha de tenerse en cuenta.

2.-Valoración curricular en el acceso a la carrera judicial y en la promoción profesional, del tiempo dedicado por hombres y mujeres a los cuidados familiares , en correspondencia con lo previsto en el artículo 57 de la LO 3/2007.

3.-Dotar a la Comisión de Igualdad del CGPJ de los medios suficientes para integrar la perspectiva de género en todas las actuaciones que se lleven a cabo por este órgano de gobierno, formada por miembros permanentes, y con la dotación económica necesaria.

4.-Revisar y actualizar el Plan de Igualdad de la carrera Judicial, ante su falta de eficacia, el cual, con carácter transversal, se aplique de forma obligatoria en todas las actuaciones del órgano de gobierno de juezas y jueces (CGPJ)

⁴ Datos obtenidos del Informe del CGPJ "Una perspectiva de género en la Justicia" Puede consultarse en: https://www3.poderjudicial.es/portal/site/cgpi/menuitem.65d2c4456b6ddb628e635fc1dc432ea0/?vgnextoid=6e5ab43e44e53610VgnVCM1000006f48ac0aRCRD&vgnnextchannel=244125aa146ab210VgnVCM100000cb34e20aRCRD&vgnnextfmt=default&vgnnextlocale=es_ES

⁵ Líneas de actuación propuestas por la Asociación de Mujeres Juezas de España en su documento "Sin mujeres, no es justicia".

6.- DERECHOS HUMANOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES

La defensa y promoción de los Derechos Humanos es una de las señas de identidad de JJpD desde sus orígenes.

En la política judicial hay que **activar líneas formativas, en formación** inicial y continua, que aseguren un conocimiento amplio y transversal de la materia. El abordaje en todas las jurisdicciones del estudio de los tratados y convenios internacionales de Derechos Humanos, los instrumentos de garantía de los derechos, así como de la asunción de los parámetros de interpretativos y aplicativos de las normas en relación con tales derechos deben ser mínimos irrenunciables a asumir en la política formativa del CGPJ.

El CGPJ, en todas sus actuaciones, debe actuar respetando los DDHH y DDFE. Desde esta perspectiva, **la política de contratación pública del CGPJ** debe incorporar criterios sociales y de respeto de los DDHH en los contratos de servicios, suministro, obras, etc.; tal y como permite en la actualidad la vigente Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público. Ello exige revisar a fondo los actuales pliegos de contratación, incorporando, como criterios de adjudicación, condiciones especiales de ejecución y activando frente a las empresas adjudicatarias garantías frente al incumplimiento del clausulado social. En este sentido, entre otras medidas, los criterios para fijar los umbrales de anormalidad de las ofertas han de tener en cuenta el cumplimiento por los contratistas de la legislación laboral y de seguridad social.

En fin, hay que fijar una reserva de contratación para personas integrantes de grupos vulnerables y personas con discapacidad, como ya han hecho otras administraciones, como la CAM o el Ayuntamiento de Madrid.

El CGPJ debe reforzar sus funciones de garante de la independencia judicial cuando los miembros de la judicatura actúan en de defensa y garantía de Derechos Humanos y Derechos Fundamentales, muchas veces en conflicto con poderes públicos o privados y expuestos, por tanto, a una presión y exposición social adicional. A título de ejemplo, la defensa de las y los jueces de garantía de los CIES, la defensa de la judicatura frente a acusaciones de "activismo judicial" por ciertos lobbies de intereses, o la defensa de quienes dictan las resoluciones judiciales frente a ataques personales de miembros del poder político, que públicamente dudan de su capacidad y/o integridad profesional.

7- PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS JUECES/AS Y MAGISTRADOS/AS

La **protección social de los/as integrantes de la Carrera Judicial** es un **elemento nuclear de la independencia judicial**. Los principios de Ética judicial asumidos por el Pleno del CGPJ el 21 de diciembre de 2016, sostienen que la independencia judicial es un derecho de todo ciudadano/a cuya protección y defensa forma parte inexcusable de los deberes profesionales del juez y jueza, y no un privilegio personal de su estatuto y que el juez y la jueza tienen el deber de reclamar de los poderes públicos unas condiciones objetivas de trabajo adecuadas para el ejercicio independiente y eficaz de sus funciones y el consiguientemente suministro de medios personales y materiales (Vid. Principios 1, 3 y 5).

En este punto, el programa tiene **una referencia obligada:** las propuestas que se efectúan en el trabajo auspiciado por el propio CGPJ⁶, "**Protección social de la Carrera Judicial**", **a cuyas conclusiones me remito en cuanto al detalle, y de las que no se ha cumplido prácticamente ninguna durante el mandato del CGPJ saliente.**

Las mismas pueden sintetizarse como sigue:

I. Reformas acerca de los aspectos transversales de la protección social de la carrera judicial

- 1. Igualdad de género:** proponer reformas de la LOPJ que propicien igualdad de trato y oportunidades, conciliación de vida personal, familiar y profesión y protección frente a la violencia de género.
- 2. Estabilidad territorial :** eliminar o modular incompatibilidades por razón de parentesco que dificulten la conciliación . Introducir excepciones a las congelaciones en destino por razones de conciliación, salud u otras justificadas.
- 3. Discapacidad :** adaptar la LOPJ y el RCJ a la Convención de 12/12/06 de la ONU, y adaptar los puestos de trabajo a los compañeros/as de la carrera con discapacidad.
- 4. Gestión de la edad:** promover la jubilación parcial, la jubilación voluntaria y el envejecimiento activo con compensación retributiva. Dotar a la carrera de mecanismos de previsión social que aproximen al máximo la última renta recibida con las rentas derivadas de la jubilación.

II. Reformas de los derechos al descanso: vacaciones y permisos

- 1. Vacaciones: aspectos sustantivos :** recuperar los días adicionales por antigüedad ("canosos") suprimidos por la LO 8/12. No supeditar vacaciones a asuntos pendientes o a acumulación de peticiones de licencias. Fijar como período ordinario de junio a septiembre. Posibilitar que se puedan disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente. Posibilitar a l@s residentes en Canarias que puedan acumular las de dos años.
- 2. Vacaciones: aspectos procedimentales:** unificar el procedimiento de concesión de vacaciones fijando con claridad la competencia cuando se solicitan en período ordinario o en otro distinto.
- 3. Permisos relacionados con la formación. Aspectos sustantivos:** las licencias por estudio relacionados con la función judicial no deberían dar lugar a la privación de derechos retributivos o de merma de otros derechos como vacaciones o licencias. Deberían concederse permisos retribuidos para realizar estudios en materia preventiva y en materia de género, así como en materia de derecho orgánico judicial.
- 4. Permisos relacionados con la formación. Aspectos procedimentales:** los permisos por razón de estudios no deben ser informados por los Presidentes del TS, AN o TS en función de la situación del órgano judicial y su rendimiento. La formación no puede condicionarse a la productividad.
- 5. Permisos por asuntos propios. Aspectos sustantivos:** elevar de 5 a 9 días el permiso por asuntos propios, flexibilizando al máximo su disfrute, y posibilitando que a partir de los 60 años se acumulen los permisos no disfrutados en cada año, todo ello sin merma retributiva alguna.
- 6. Permisos por asuntos propios: aspectos procedimentales:** reconocer a los presidentes de TJS, AN o TS la facultad de conceder provisionalmente los permisos en casos de urgencia, dando cuenta al CGPJ para su resolución definitiva.

⁶ SAEZ RODRÍGUEZ, C. y MARTÍNEZ MOYA, J. " La protección social de la carrera judicial". Ed. BOE ABRIL 2018. Anexo. Documento de síntesis.

7. Permisos por razón de actividades distintas de las estrictamente jurisdiccionales: regulación y mejora de los permisos asociativos, de forma que se concedan no sólo a los integrantes de sus órganos de representación sino también a cualquier asociad@.

Los delegados de prevención, de igualdad y discapacidad y los asesores confidenciales (protocolo de acoso) deben de gozar de permisos retribuidos adecuados para el cumplimiento de sus funciones.

III. Reformas de los derechos relacionados con la conciliación

1. Excedencias : distinguir la regulación y sistemática de las excedencias voluntarias y las de conciliación. Ampliar las excedencias para cuidado de familiares dependientes a cónyuges y parejas de hecho. Ampliar límite de edad para obtener excedencia por cuidado de hijos menores hasta el máximo de la Directiva 2010/18

Reconocer la excedencia por reagrupación familiar en la LOPJ, como algo distinto de la excedencia voluntaria y asimilarla a la protección del EBEP.

Admitir el fraccionamiento de las excedencias relacionadas con conciliación por períodos mínimos de 4 meses.

Mantener la reserva de plaza durante el tercer año de excedencia por cuidado de hijos, cuando el beneficiario/a sea miembro de familiar numerosa.

Etc.

2. Sistemática de la regulación relativa a permisos y reducciones de jornada relacionados con la conciliación

La sistemática del Cap. II del Título XII del Reglamento debe ser mejorada, contemplándose no desde el matrimonio, sino desde la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

3. Contenido sustancial de la regulación de los permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional

-Ampliar el permiso por matrimonio a los supuestos de pareja de hecho.

- Incorporar a la LOPJ y al RCJ el contenido del art.48.4.3 del Estatuto de los Trabajadores, cumpliendo así con la doctrina de la Sala III recientemente instaurada en su STS 28 junio 2018, Rec.183/2017 (Caso X.Varela vs. CGPJ), dotando de permiso por parto completo al padre (16 semanas), cuando la madre no tenga derecho, siendo ello compatible con el permiso de paternidad.

- Impedir que el fallecimiento del hijo/a suponga la reducción del permiso por parto o nacimiento de hijos, en los mismos términos que en el art.48.4 ET.

- Ampliar el permiso de paternidad a 5 semanas, y proporcionalmente en caso de parto múltiple (vid. DF 38ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio de PGE).

- Extender a los jueces y magistrados varones el derecho a permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación para el parto, y en casos de adopción, introducir permisos para asistir a sesiones de preparación o formativas.

- Los permisos y licencias para conciliar deben ser absolutamente inocuos en las retribuciones, que por tanto no deben verse afectadas en cuanto a guardias, retribuciones variables u otras similares, en relación a cuando dichos permisos o licencias no se disfrutasen.

-Mejorar los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares incluyendo supuestos de intervención sin hospitalización precisada de reposo domiciliario

- Regular de forma expresa el permiso por riesgo durante el embarazo o la lactancia tanto en la LOPJ como en el RCJ.

Etc.

4. Contenido sustancial de la regulación de las reducciones de jornada para la conciliación

- La reducción de jornada ha de suponer una reducción proporcional de la carga de trabajo
 - Permitir que las horas de audiencia pública afectadas por la reducción de jornada se acumulen en jornadas completas por períodos semanales, mensuales o anuales, arbitrando al efecto el CGPJ las medidas de sustitución o refuerzo precisas.
 - Fijar un mínimo de reducción de jornada de 1/8 (12,5%).
 - Eliminar la exigencia de que la madre trabaje para que pueda reconocerse al padre el derecho a disfrutar de reducción de jornada o permiso sustitutivo por lactancia
 - Reconocer el derecho a ausencia de 2 horas retribuidas en caso de nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados pos parto, y el derecho a reducir jornada hasta un máximo de 2 horas adicionales ,en los mismos términos que en el art.48. g) EBEP.
- Etc.

5. Medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las víctimas de la violencia terrorista .

Equiparar las medidas de conciliación en estos supuestos, de igual forma que se hace con las medidas de conciliación para víctimas de violencia de género. (vid. art.373.3 LOPJ y RCJ).

IV. Reformas de la incapacidad temporal.

La Incapacidad temporal no puede seguir teniendo el régimen de una licencia, pues está llamada a cubrir una contingencia cubierta por la Seguridad Social.

Las declaraciones de contingencia (accidente en acto de servicio y enfermedad profesional) han de regularse en el TRLSSAJ, no pueden continuarse rigiéndose por un acuerdo de la Permanente de 9 de diciembre de 2014.

Recuperar el derecho a percibir el importe íntegro de la retribución en supuesto de EC o ANL durante los 180 primeros días de IT y establecer el derecho al cobro del 100% de retribuciones en caso de AT o ET durante todo el período de IT.

Etc.

V. Reformas de la jubilación

1. Modalidades de jubilación

1.1 Jubilación por edad

Hay que propiciar la jubilación voluntaria parcial a partir de los 60 años a los 72; la reducción voluntaria de jornada por cumplimiento de 65 años, como en el caso de los funcionarios (art.30.4 Ley 30/84)

También hay que fomentar políticas de envejecimiento activo, posibilitando la realización de trabajos relacionados con la función jurisdiccional (refuerzos puntuales, formación, asesoramiento, etc.), una vez superados los 72 años y siempre de forma voluntaria y retribuida.

1.2 Jubilación por incapacidad

Hay que evitar que situaciones de incapacidad derivadas de patologías psíquicas sigan encauzándose, por principio, por la vía disciplinaria

Hay que revisar la lista de enfermedades profesionales añadiendo a la misma las propias del colectivo: patologías oftálmicas, derivadas de estrés laboral, síndrome de túnel carpiano, etc.

Agilizar el mecanismo del art.83.2 del Reglamento de la RD 1026/11, para evitar que en supuestos evidentes de jubilación por incapacidad haya de agotarse la Incapacidad temporal.

2. Derechos económicos derivados de la jubilación.

Dar cumplimiento a la Carta Europea del Estatuto de los Jueces, elaborada en Estrasburgo el 8 de julio de 1998, en la que ha participado MEDEL, que establece en su punto 6.4:

"... el estatuto garantiza que a los jueces que han alcanzado la edad legal de jubilación, habiendo cumplido sus deberes judiciales por un período fijado, se les pague una pensión de jubilación cuya cuantía sea lo más cercana posible a la cuantía de su último salario como juez "

3. Prestación farmacológica tras la jubilación

Equiparar la aportación por adquisición e medicamentos de los mutualistas a la que hacen los pensionistas del sistema público de la Seguridad Social.

8.- ESCUELA JUDICIAL Y NUEVAS PROMOCIONES

Destacar la función de la Escuela Judicial como instrumento de formación inicial y permanente juezas y jueces, de su inserción en la sociedad con vocación de servicio público, y en la custodia de los derechos y libertades.

La Escuela debe recobrar el pulso de la formación, dejando de ser un mero trámite o un ámbito de formación en las necesidades que las carencias de planta reclamen en cada momento. (cláusulas suelo, etc.).

La política de personal debe pasar por la combinación de un aumento sustancial de la plantilla y una reorganización de la Planta Judicial a través del modelo de Tribunales de instancia, hasta lograr una ratio juez/habitante acorde con los países de nuestro entorno y coherente con un servicio público de calidad. Para ello, la Escuela Judicial debe funcionar a plena capacidad en los próximos 5 años, devolviéndole la vitalidad que nunca debió perder.

9.- NOMBRAMIENTOS

Conforme al programa de actuación conjunta de JJpD, el nuevo Consejo debería establecer un protocolo de nombramientos que permitiera garantizar de modo efectivo los principios de mérito, capacidad, idoneidad y paridad. Entendiendo que los criterios no pueden ser cuantitativos (antigüedad, publicaciones, actividad jurisdiccional y no jurisdiccional), sino también cualitativos.

Debe establecerse un plan de actuación que garantice la incorporación de juezas y magistradas a presidencias de órganos jurisdiccionales y, especialmente, a las distintas Salas del Tribunal Supremo.

10.- CARTA DE LOS DERECHOS DE LA CIUDADANÍA ANTE LA JUSTICIA

El CGPJ debería impulsar su implantación efectiva y proceder a una revisión del sistema de quejas, mejorando el actual sistema de filtrado de quejas y sugerencias.

El Reglamento 1/1998 debería ser revisado a fin de evitar que se pidan informes a los miembros de la Carrera judicial sobre quejas relativas a cuestiones que no atañen a sus competencias (falta de medios materiales, inadecuación de instalaciones o edificios, retrasos en respuesta judicial por falta de dotación de planta, etc.), o que no está en sus manos solventar. Debería ser el propio CGPJ el que orientase al ciudadano/a y canalizase sus quejas y sugerencias en lo que a fallos en el funcionamiento de órganos jurisdiccionales se refiere, cuando esos fallos no son atribuibles a su titular.