

JUECES *para la* DEMOCRACIA

INFORME DE LA COMISIÓN SINDICAL PARA EL CONGRESO DE VALENCIA JUNIO 2012

Estimados compañer@s no queremos iniciar este informe sin antes agradecer a todos los miembros de la CS, de la OT y a del Secretariado el apoyo recibido en los trabajos de esta Comisión, en especial a Clara Penín y a María Calvo, que han sido las encargadas de estos temas desde el Sec y a Fátima por su gran trabajo en la Encuesta sobre Jornada y conciliación en todo el tema técnico. Así mismo, también queremos agradecer especialmente a los compañer@s de Valencia el esfuerzo de la ST de Valencia en la organización de este Congreso.

Dicho ello, desde el anterior Congreso de Albacete la CS tuvo una primera reunión en diciembre de 2011 en Madrid y una segunda en el Comité Permanente de Zaragoza en febrero de 2012, donde, a parte de los documentos que ya se tenían sobre jornada y jubilación, se aportó un nuevo documento sobre prevención de riesgos laborales, todos ellos disponibles para los asociados en el espacio reservado en la web de JPD para la CS.

En el Congreso de Albacete se votaron dos documentos impulsados por esta CS, que fueron el de Jornada y Conciliación y el de Jubilación. Estos dos ámbitos, junto al de Prevención de riesgos laborales han sido los tres ejes sobre los que ha pivotado la actividad de la CS desde entonces.

-El **documento de jubilación** está pendiente aún de ser revisado, introduciendo comparativas con otros Estados miembros del Consejo de Europa, y otros altos funcionarios del Estado (Inspectores de Hacienda (que cobran durante su carrera activa altas productividades), Abogados del Estado (con régimen de incompatibilidades que les permite, incluso compaginar actividad privada y pública, Letrados de las Cortes y del Consejo de Estado,...), haciendo nuevas propuestas para su sumisión al debate y votación por los asociad@s. Jueces para la Democracia debe tener una posición al respecto. Tratamos un abanico de posibilidades que van desde dejar las cosas como están, por entender que nada debe ser modificado, o acordar una alternativa que mejore y disminuya la diferencia de más del doble que va del prestar servicios en activo a la pensión actual de viudedad. Las posturas pueden resumirse en dos, con matices: 1. Aquella que considera que nada debe modificarse, pues los jueces/as son como el resto de cuerpos de funcionarios del Estado, sin ningún matiz; 2. Aquella que considera que los jueces/as tienen un régimen de incompatibilidades superior al resto de funcionarios, que la labor exige una mayor independencia económica que otros servicios públicos y que por ello debe reforzarse la posición económica de los compañeros/as en su jubilación para así dar cumplimiento a la Recomendación del Consejo de Europa que expone que la pensión de jubilación de un/a juez debe ser lo

más próxima a un salario del mismo/a para así velar por su independencia, e incluso rectitud, debiendo por todo ello mejorar, aunque sea en régimen distinto al resto de funcionarios nuestra jubilación.

-El **documento de jornada y conciliación** ha sido ampliamente desarrollado efectuándose una encuesta que todos conocéis y cuyas conclusiones, rendimiento y proyección luego explicaremos

En el ámbito de **Prevención de riesgos** se han hecho avances importantes, creando un documento sobre política preventiva y otro sobre política formativa en materia de prevención (ambos disponibles en la web de JPD), informando las propuestas conjuntas de las asociaciones en la materia, asistiendo a dos Mesas redondas organizadas en el CGPJ y en la Escuela Judicial, en las que hemos expuesto nuestros proyectos y, finalmente, iniciando la andadura de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, órgano participativo institucionalizado y permanente en materia de prevención, que ha empezado a funcionar desde el 21 de mayo de 2012, fecha de su constitución.

Como **proyectos de futuro** de la CS debemos destacar:

- 1) Concluir el documento de jubilación para su debate y votación
- 2) Iniciar el estudio de las incapacidades, temporales y permanentes, y proponer líneas de actuación sobre el particular
- 3) Abordar el área de Permisos y Licencias y efectuar un estudio sobre el particular
- 4) Continuar informando las dudas, sugerencias y quejas que vayan llegando de asociad@s y no asociad@s al buzón de la CS.
- 5) Estructurar el ámbito de la prevención a nivel territorial de forma que se cree una red estable de trabajo en esta materia con referentes en cada CA.

Una vez efectuada esta perspectiva general de la actividad de la CS y de los proyectos de trabajo, pasamos ahora a detallar cada uno de los ámbitos en los que se ha trabajado.

-JORNADA Y CONCILIACIÓN

En el documento aprobado por el Congreso de Albacete, se fijaban como líneas políticas a seguir en esta materia, las siguientes, cuyo nivel de cumplimiento resumimos:

- 1) Negociar con el CGPJ la eliminación de aquellos supuestos de exceso de jornada regulados en el Reglamento 1/2005, en particular en el supuesto del servicio de guardia, instaurando para ello **compensaciones del tiempo excedido sobre los límites legales, como el día de libranza tras la guardia**, en el mismo sentido que lo disfrutaban los funcionarios públicos.

Esta cuestión **se ha planteado en la primera reunión constitutiva de la CNSS, siendo asumida por la totalidad de asociaciones y estando ahora en conocimiento del CGPJ la voluntad asociativa unánime para proceder a la modificación del Reglamento y su adecuación a la normativa comunitaria.**

2) En caso de no prosperar las negociaciones: **reclamar en casos concretos aduciendo la ilegalidad del Reglamento 1/2005** en los supuestos de incumplimiento del régimen legal y comunitario de ordenación de tiempo de trabajo por la regulación del servicio de guardia, junto con una **compensación económica o en tiempo de trabajo por los excesos de jornada.**

Esta segunda propuesta dependerá del éxito de las negociaciones ya iniciadas con el CGPJ.

3) Reclamar del CGPJ una **participación activa de JPD** y el resto de asociaciones en la **evaluación de los riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, en particular en el tema de jornada laboral y horario, a través de Delegados de Prevención, constituyéndose un Comité de Seguridad y Salud** y dotando a los integrantes del mismo de las garantías y medios necesarios para el ejercicio de su función.

Esta reivindicación se ha logrado en gran parte con la constitución de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en mayo de 2012

4) Exigir la **inclusión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos.**

La evaluación de riesgos ha iniciado su andadura se está empezando a trabajar y es probable que para septiembre tengamos los primeros resultados. Deberemos estar atentos a la inclusión de los riesgos psicosociales, pero **existe una clara conciencia de su importancia por el Servicio de Prevención del CGPJ.**

5) Negociar con el CGPJ, las necesarias **adaptaciones en el régimen de reducción de jornada de trabajo y suprimir las discriminaciones existentes en el cómputo de las cotizaciones en los casos de cuidado de hijo menor de 8 años,** o promover las demandas en casos concretos, aduciendo discriminación y/o infracción de la igualdad ante la ley.

Este es un **tema pendiente** que habrá de llevarse a la segunda reunión de la CNSS.

6) **Necesidad de incluir en los criterios a fijar por el órgano judicial concreto en materia de señalamientos el ejercicio del derecho a reducción de jornada. (art.182 LEC).** Para ello, desde JPD deberíamos elaborar y difundir modelos para los compañer@s que opten por la reducción de jornada.

Este es un **tema pendiente** de negociar con el CGPJ.

7) Iniciar una **encuesta entre asociados y no asociados sobre la jornada “real” que efectúan durante un período de tres meses,** distinguiendo:

- audiencia pública
- estudio y resolución
- puesta al día
- formación

Difundir dicha encuesta y fomentar la participación en la misma de titulares de órganos colapsados.

Este tema **se ha cumplido plenamente** con la elaboración, realización, publicación y difusión de la encuesta.

RESUMEN DE CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA DE JORNADA Y CONCILIACIÓN**1.- CONCLUSIONES SOBRE TIEMPO DE TRABAJO**

La **finalidad de la encuesta** en materia de tiempo de trabajo era **detectar los excesos de jornada de miembros de la Carrera Judicial tomando como parámetros los mínimos de Derecho comunitario**, que son de aplicación a todos los miembros del colectivo. Recordemos que los datos obtenidos se refieren a los tres últimos meses anteriores a la confección de la encuesta.

Veremos las conclusiones sobre cada dato analizado para luego efectuar una valoración global.

1.1.- Descanso diario

La normativa comunitaria garantiza un período **mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas**. (art.3 Dir 2003\88 de 4 de noviembre)

Un 36% de los encuestados no disfruta ningún día de un período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente

El 75% de los encuestados no han disfrutado en alguna ocasión o ningún día de dicho período mínimo de descanso

Por tanto, **sólo el 25% se sitúa en zona de cumplimiento de la normativa comunitaria**

1.2.- Pausas en jornadas continuadas

La normativa comunitaria asegura una pausa en jornadas continuadas de 6 horas cuyas modalidades, incluida la duración y las condiciones de concesión, se determinarán mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales o, en su defecto, mediante la legislación nacional (art.4 Dir Dir 2003\88 de 4 de noviembre). En el caso de funcionarios públicos en general dicha pausa de de 30 minutos¹, en el caso de trabajadores la pausa es de 15 minutos (/rt.34.4 RDL 1/95 de 24 de marzo).

El 40% de los encuestados ha trabajado a diario 6 horas continuadas sin ninguna pausa superior a 15 minutos en el transcurso de dichas 6 horas, incumpliendo a diario la norma comunitaria

Un 83% de los encuestados no ha disfrutado de esa pausa a menudo o nunca en los 3 últimos meses.

Sólo el 17% se sitúa en zona de cumplimiento de la normativa comunitaria

¹ Art. primero.4 e) Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

1.3.- Descanso semanal

La normativa comunitaria establece por cada período de siete días, un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario (art.5 Dir 2003\88 de 4 de noviembre)

El 23% de los encuestados carece todas los períodos de 7 días de un período de descanso de 36 horas **consecutivas**

El 33% ha carecido 4 ó mas veces de dicho período mínimo de descanso

El 20 % ha carecido de 1 a 4 veces de dicho período mínimo

Sólo el 24% se sitúa en zona de cumplimiento de la normativa comunitaria.

1.4.- Trabajo en fin de semana

La pregunta anterior viene corroborada por ésta.

El 47 % de los encuestados trabaja todos los fines de semana, el 32% trabaja entre 4 y 8 fines de semana; **sólo un 21% no trabaja los fines de semana.**

1.5.- Duración máxima del tiempo de trabajo semanal

La normativa comunitaria establece que por cada período de siete días la duración media de la jornada no exceda de 48 horas (art.6b Dir 2003\88 de 4 de noviembre)

Exceden de la jornada máxima semanal todas las semanas el 44% de los encuestados; 4 o más semanas el 27 % de los encuestados y **de 1 a 4 semanas el 12%** de los encuestados

Sólo el 17 % se sitúa en zona de cumplimiento de la normativa comunitaria

1.6.- Jornada diaria

En este punto la normativa comunitaria nada establece, respetándose los límites de descanso diario de 11 horas consecutivas, sin embargo, comparando con otros colectivos en Administración de Justicia, que tienen una jornada semanal de 37,50 horas semanales², es decir, unas 7,50 horas diarias, los resultados de la encuesta son:

El 24% de los encuestados trabaja 10 o más horas diarias. El 38% 9 horas diarias y sólo el 28% trabaja 8 o menos horas diarias.

1.7.- Distribución del tiempo de trabajo

Dentro de este capítulo destaca la **pérdida de tiempo por la precariedad de los medios materiales. Un 19% pierde más de 1 hora diaria por dicha causa, y un 20% de 30 minutos a 1 hora.** Extrapolando dichos resultados al total de la Carrera: **1.325 horas de trabajo perdidas al día por la precariedad de medios materiales**

2.- VALORACIÓN SOBRE TIEMPO DE TRABAJO.

El resultado de la encuesta es contundente. En todos y cada uno de los parámetros analizados la cifra de cumplimiento de la normativa comunitaria en materia de jornada por los Jueces/as y Magistrad@s en activo nunca supera un 25%, lo que significa que **el 75% de la Carrera judicial en servicio activo efectúa excesos de**

² Orden JUS/615/2012, de 1 de marzo, por la que se regula la duración de la jornada general de trabajo en cómputo anual y las de las jornadas en régimen de dedicación especial para el personal al servicio de la Administración de Justicia.

jornada, superando los límites de derecho comunitario, sin derecho a compensación en descanso ni retribución alguna por dichos excesos.

Estos datos son coherentes y explican los resultados de otras encuestas, como la V Encuesta de la Carrera Judicial realizada por el CGPJ, en que el 77% de los encuestados opina que tiene demasiada carga de trabajo.

Con estos datos la conclusión es inexorable: **debe abordarse con urgencia la fijación de una carga de trabajo razonable**, sin que sea asumible que las carencias en medios personales y los incrementos de carga de trabajo se sigan soportando por los Jueces/as y Magistrad@s.

Los excesos de jornada que ya constan reglamentados en el Reglamento 1/05 de aspectos accesorios en los órganos sujetos a servicios de guardia deben eliminarse o accionar reclamando compensaciones económicas o en tiempo por tales incumplimientos.

Ello comportará la **necesidad de incrementar el número de Jueces/as y Magistrad@s en servicio activo, compensar los excesos de jornada con tiempos de descanso y retribuir los puestos de trabajo con sobrecarga que implique un exceso habitual de jornada hasta que no se refuercen con nuevas plazas.**

Paralelamente a tales medidas, **la mejora de los medios materiales para optimizar el tiempo de trabajo es una urgencia inaplazable.**

3.- VALORACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las conclusiones arrojan resultados preocupantes. **Casi un 60% de encuestados tiene dificultades para conciliar y el colectivo más afectado son las mujeres.** Se ha de acudir a servicios de terceras personas porque el régimen de permisos y licencias es a todas luces insuficiente. **Las reducciones de jornada no se están utilizando, probablemente porque no suponen una descarga real de trabajo** y, en cambio, comportan una merma de retribuciones. **El impacto de la dificultad de conciliar afecta en mayor grado a las mujeres en la carrera profesional.** En cambio, **el impacto de la dificultad de conciliar en la vida personal afecta a casi un 70% de los encuestados** con una afectación casi idéntica por sexo. En definitiva, los excesos de jornada repercuten negativamente en la vida profesional y familiar de Jueces/as y Magistrad@s, con mayor impacto sobre las mujeres

A la vista de ello **es urgente** que junto con las medidas relativas a la reducción de carga de trabajo y adecuación de jornada a los máximos legales se **adopten nuevos mecanismos para impedir que la dificultad de conciliación afecte al 60% de la Carrera y en mayor medida a las mujeres.**

Por otro lado, hay que **mejorar los mecanismos existentes**, como **las reducciones de jornada**, de forma que los mismos sean realmente útiles a la finalidad de conciliar.

-PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En esta materia hemos de destacar tres líneas:

- 1) El documento básico de política de prevención
- 2) Los documentos de formación para las Mesas Redondas del CGPJ y la Escuela
- 3) La CNSS

1) El documento básico de política de prevención

Se elaboró en noviembre de 2011 para la primera reunión de la CS.

Como líneas de actuación propuestas por la CS, se acordaron por el Secretariado las que se pasan a resumir, cuyo nivel de cumplimiento se detalla a continuación:

Solicitar al CGPJ la participación en la elaboración y aplicación de la política preventiva, con designación de delegados de prevención y creación de un Comité de Seguridad y Salud estatal y uno por CA. Mientras ello no se produzca el CGPJ debería facilitar de forma inminente toda la documentación prevista en el art. 23 y concordantes de la Ley 31/95

Este tema, que también se proponía en el documento de Jornada se ha logrado con la constitución de la CNSS.

Por otro lado, el CGPJ ha facilitado diversa documentación a los delegad@s de prevención en la CNSS, que están a disposición de los asociados que lo soliciten y tengan interés en los mismos, que son:

- Resultados de las evaluaciones médicas efectuadas por FREMAP
- Contrato con la Fundación Galatea
- Convenio MJU-CGPJ sobre seguimiento en materia de prevención de riesgos de Jueces/as y Magistrad@s

- la evaluación de riesgos, con especial atención a los riesgos psicosociales y demás que acompañan al ejercicio de la función jurisdiccional, la planificación de la actividad preventiva y la coordinación con MJU y CCAA de la actividad preventiva

Esta materia está llevándose a cabo, previéndose para septiembre 2012 los primeros resultados.

- la elaboración de un catálogo de enfermedades profesionales.

Es un tema todavía no abordado por el CGPJ y por la CNSS, que requiere como paso previo la evaluación de riesgos y la estadística sobre accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

- la elaboración de una estadística de accidentes en actos de servicio, enfermedades profesionales, orígenes y consecuencia.

Este es un tema todavía no abordado por el CGPJ

2) Los documentos de formación para las Mesas Redondas del CGPJ y la Escuela

En este punto, Clara Penín elaboró un interesante documento para las jornadas celebradas en el CGPJ sobre necesidades formativas en materia de riesgos en el que se difunden las problemáticas detectadas en edificios, la coordinación con sindicatos en esta materia y las necesidades formativas sobre el particular. Carlos Preciado elaboró

otro documento específicamente destinado a necesidades formativas, que está en la web de JPD.

Por otro lado, se elaboró un tercer documento específico para la charla en la Escuela Judicial que, según el reparto de temas entre las asociaciones, previamente pactado, consistió en la composición, funciones y actividad de la CNSS.

3) La CNSS

¿Cuándo se inicia la CNSS?

El lunes 21/05/12 se constituyó la CNSS, lográndose así una reivindicación sostenida por todas las Asociaciones judiciales desde hace tiempo.

¿Qué es la CNSS?

La CNSS es el órgano paritario de participación de los miembros de la Carrera Judicial en materia de prevención de riesgos laborales, y el cauce adecuado para hacer llegar al CGPJ las sugerencias, quejas, propuestas y reivindicaciones sobre esta materia.

¿Quién integra la CNSS?

-Representantes CGPJ

Alejandro Abascal Junquera
Francisco Sospedra Navas
Joaquín Delgado Martín
Concepción Ureste García
Carmen Sampedro Corral
Gervasio Martín Martín
Rafael Sánchez Aristi
Carlos Uribe Ubago

-Representantes Carrera Judicial

Manuel Bellido Aspas, por APM
José Ramón Solís García del Pozo, por APM
Sebastián Moralo Gallego, por AJFV
Ignacio De Torres Guajardo, por AJFV
Clara Penín Alegre, por JPD
Carlos Hugo Preciado Domènech, por JPD
Emilia Teresa Díaz Fernández, por FJI
Antonio Rodríguez Castillo, por FJI

Estructura territorial

1 por la Rioja (36 Mag.)

2 por Cantabria y Navarra (71, 64 respectivamente)

3 por Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla-León, Castilla la Mancha, Extremadura, Galicia, Murcia y País Vasco (137, 138, 129, 279, 280, 171, 105, 326, 140 y 249).

4 para Andalucía, Cataluña, Madrid y Comunidad Valenciana (876, 814, 510 y 506 Mag)

La estructura territorial se está constituyendo y en la actualidad está pendiente la designación de los integrantes. **Es esencial que JPD salga del Congreso de Valencia**

con esta estructura confeccionada, como ya se pidió en el correo general antes del Congreso por la CS.

Es posible que **por representatividad no contemos con Delegado en algún territorio**, pero ello no obsta, sino todo lo contrario, **exige que alguien de JPD en ese territorio asuma tal función y su coordinación con los que en cada momento se hallen en la CNSS.**

¿Para qué sirve? (art.39 LPRL)

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo al CGPJ la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Competencias.

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en su caso en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas
- Conocer e informar la memoria y programación anual e los servicios de prevención

¿Qué está haciendo la CNSS?

Como síntesis informativa de lo tratado en la primera reunión queremos destacar los siguientes puntos:

-Información sobre lo que el Servicio de prevención del CGPJ ha ido realizando. En este punto hay que destacar:

- Se han iniciado los trabajos del borrador del Plan de prevención, siendo posible que en septiembre tengamos unos primeros resultados.

- Se ha contactado con el Decano de Madrid para evaluar los riesgos de los diferentes órdenes jurisdiccionales y se ha iniciado realizando la visita a un Juzgado de Instrucción

- Se pretende dejar fijado el plan de formación en materia de prevención, que ha de afectar tanto a Escuela judicial como a la formación continua.

- El **CGPJ ha firmado con la Fundación Galatea un convenio, iniciándose unas actividades, denominadas grupos focales**, en Madrid, Cataluña y Andalucía. Su finalidad es concienciar de la necesidad de auto protección ante los riesgos laborales y que los miembros de la Carrera Judicial puedan recibir un tratamiento desde dentro,

con máximas garantías de confidencialidad, en materias como: presión mediática, riesgos psicosociales, estrés laboral, etc. siguiendo la experiencia que a tal efecto se ha llevado a cabo por dicha fundación con Colegios de Médicos

- Respecto de las **revisiones médicas efectuadas por FREMAP**, se ha planteado por los representantes judiciales la conveniencia de que asuma tal función una Entidad Pública. Se tienen ya los primeros resultados y se recomendará que los alumnos de la Escuela tengan derecho a una primera revisión.

Hay que destacar que la utilidad de estas revisiones médicas es relativa, por cuanto no se ha efectuado previamente una evaluación de riesgos, con lo que los factores de riesgo principales, como riesgos psico-sociales, no han sido específicamente considerados, deficiencia que es deseable se corrija cuando se cuente con un plan de prevención.

Las primeras conclusiones de los resultados de las revisiones médicas: 2.018 exploraciones médicas, de las que el 79,34 % fueron valoradas como normales; 2.010 analíticas, (41,29 % de normalidad); 2.012 audiometrías, (69,63 % de normalidad); 2.018 controles de la visión, (67,94 % normales); 1.999 electrocardiografías, (93,25 % normales); 1.961 espirometrías, (de las que el 83,22 % fueron normales)

Conclusiones destacables:

Alteraciones oculares 32% (655) : es importante la aplicación del protocolo de pantalla de visualización de Datos (PVD)

Alteraciones de perfil lipídico 21% (431) junto con el control de hipertensión y de diabetes, sumado a efectos producidos por la carga de trabajo-estrés-ansiedad-depresión eleva de forma manifiesta los riesgos de alteraciones vasculares (ictus, infartos, claudicación intermitente etc.)

- Se nos comunica que un representante de cada Asociación Judicial se integrará en la **comisión mixta creada para el desarrollo del convenio entre el CGPJ y el MJU**, que tiene por objeto coordinar las competencias comunes en materia de seguridad y salud laboral.

3) Los representantes de la Carrera Judicial hemos pedido al CGPJ que el Reglamento de Aspectos Accesorios sea modificado, a fin de terminar con los incumplimientos que en el mismo se contemplan en materia de jornada, en particular en los Servicios de Guardia, respecto de los **que hemos exigido que se dé un 8º día de libranza**, equiparándonos así a secretarios y funcionarios, respecto de los que sufrimos un agravio comparativo contrario a la normativa mínima europea de jornada.

En este punto, se ha realizado recientemente una **encuesta sobre Jornada de trabajo y Conciliación de la Vida familiar y laboral que ha sido entregada al CGPJ a través de la**

CNSS

4) **Hemos pedido al CGPJ la fijación de carga de trabajo máxima a efectos de prevención de riesgos**, entendiendo que para ello pueden ser indicativos los estudios ya existentes y siendo un objetivo prioritario, dado que el exceso de carga de trabajo, y el exceso de jornada, que se ha evidenciado en recientes encuestas asociativas, son todos ellos elementos que inciden negativamente en la salud de todos los que las padecen. Los excesos de carga de trabajo son particularmente graves en el caso de los jueces de nuevo ingreso.

No puede admitirse la superación de esa carga de trabajo máxima y deben arbitrarse medios para ello por CGPJ y MJU: refuerzos, compensación de exceso de jornada con descanso, sustituciones externas, convocatoria de más plazas de nuevo ingreso, etc - Igualmente se ha solicitado que los representantes judiciales en la CNSS puedan tener información y participar en los equipos que están elaborando actualmente en el CGPJ los estudios relativos a la carga razonable de trabajo.

- Se ha pedido información del **motivo de denegación de licencias de tres días** -que muchas veces se utilizan para poner sentencias- con criterios rigoristas en la interpretación del Reglamento de Carrera.

Para terminar, los Delegados de Prevención en la CNSS, queremos ponernos a vuestra disposición, para solventar cualquier duda, queja, sugerencia o problema que podáis tener en materia de prevención y, a tal efecto, os facilitamos los siguientes e-mail para contactar:

D^a. Clara Penín Alegre (JpD) c.penin@poderjudicial.es

D. Carlos Hugo Preciado Domenech (JpD) chpreciado@msn.com

-ESTUDIO ACERCA DE LA POSIBLE VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN EL TRÁMITE DE INFORMACIONES PREVIAS A LA INCOACIÓN DE EXPEDIENTE SANCIONADOR, A REQUERIMIENTO DEL SERVICIO DE INSPECCIÓN DEL CGPJ.

En esta materia, el compañero Casiano Rojas elaboró un estudio acerca de la STS de 30 de noviembre de 2009, rec. 271/2009, y sus repercusiones; dicha STS aborda el interesante aspecto de si el juez denunciado tiene o no derecho a conocer el contenido de las informaciones o diligencias previas (por las que está siendo investigado) antes de emitir el informe que le fue requerido por el servicio de inspección.

Dicha Sentencia se pronuncia por la tesis negativa en base a que no estamos propiamente ante ningún procedimiento que se dirija contra nadie, sino ante simples actuaciones que tiene por objeto una primera aproximación los hechos, al objeto de determinar el camino a seguir.

Casiano opina que la Sentencia mencionada establece que ante una denuncia el Servicio de Inspección puede seguir el siguiente CAMINO:

- a) El archivo de plano, cuando de los propios términos de la denuncia se desprende la inexistencia de indicios de responsabilidad disciplinaria.
- b) Incoación de INFORMACIÓN PREVIA cuando de la sola lectura de la denuncia no resulta por sí misma la ausencia de signos de infracción.

Tramitadas la INFORMACIÓN PREVIA (una de cuyas actuaciones puede ser la de solicitar el informe al juez denunciado, según dicha Sentencia), el CAMINO A SEGUIR sería el siguiente, tal y como yo interpreto la Sentencia:

- a) Archivo de la denuncia.
- b) Incoación de DILIGENCIAS INFORMATIVAS.
- c) Incoación directa de expediente sancionador.

Cuando se den estos dos últimos supuestos SÍ ESTAMOS ANTE PROCEDIMIENTOS EN LOS QUE EL INTERESADO DEBE SER PARTE, pues implican el reconocimiento por parte del CGPJ de que puede haber indicios de su posible responsabilidad disciplinaria.

POSIBLE VULNERACIÓN DEL ART 24.2 DE LA CE por la solicitud DEL INFORME AL JUEZ DENUNCIADO sin que éste pueda conocer previamente el contenido de la denuncia ni de lo demás que obre en las actuaciones de INFORMACIÓN PREVIA.

En el caso analizado en la Sentencia consta que a juez denunciado se le dio traslado de la denuncia con la solicitud del informe, pero la doctrina que sienta es que ni siquiera ello era necesario, en base a que, como queda dicho las diligencias o informaciones previas no son propiamente un procedimiento dirigido contra nadie. Sin embargo, nadie puede discutir, que el informe solicitado puede tener un efecto autoinculpatario, que sin duda va a ser utilizado posteriormente en caso de adoptase la decisión de abrir diligencias informativas o, directamente, expediente disciplinario.

Solución.

Casiano Rojas opina en su informe que el problema se debe resolver impidiendo que se pueda requerir el INFORME al juez denunciado en trámite de INFORMACIONES PREVIAS, requiriendo que ello ocurra cuando se haya decidido, al menos, la incoación de DILIGENCIAS INFORMATIVAS (por cierto, la distinción entre ambas debe ser muy sutil), esto es, cuando estemos ante un verdadero procedimiento que permita al juez conocer con carácter previo a su emisión todo lo actuado, y porque existan indicios de posible responsabilidad disciplinaria, como dice la Sentencia.

Las INFORMACIONES PREVIAS se deben limitar al análisis de la denuncia y aquellas otras actuaciones reservadas que la Inspección considere convenientes (por ejemplo certificación del Secretario/a del juzgado de la actuado en los autos respectivos), pero nunca imponer la realización de actuaciones que puedan suponer una autoinculpación.

Conclusión.

Compartimos también el sentido del voto particular, en cuanto informar en trámite de INFORMACIONES PREVIAS (tal y como las concibe le TS) puede suponer la vulneración de art 24.2 de la CE.

Debemos exigir a la Inspección que el INFORME sea solicitado en trámite de DILIGENCIAS INFORMATIVAS (tal y como lo concibe la STS de 30 de noviembre de 2009), lo que permitirá que el Juez denunciado conozca el contenido de la actuado antes de emitir el informe.

Proponer a los jueces que recurran la decisión de tener que emitir el informe sin conocer antes todo lo actuado y, en caso de resolución negativa en base a la doctrina sentada en la Sentencia que analizamos, se presente RECURSO DE AMPARO.

- RECURSO FRENTE AL ESCALAFÓN APROBADO EN 2012, conforme a la modificación operada en la LOPJ de 1985, por reforma del antedicho texto legal estatutario de la carrera, sin previo informe del CGPJ y sin audiencia a las Asociaciones Judiciales. Con la presentación del recurso ante el propio CGPJ, en espera de estudio de viabilidad para recurrir a través de la cuestión de inconstitucionalidad reside en si pudiera existir una vulneración valor-garantía constitucional que supone la independencia judicial (desde un punto de vista formal, cara a la sociedad) y una ruptura del principio de seguridad jurídica, mérito en la carrera judicial e igualdad de los distintos jueces/as y magistrados/as que habrían retrocedido en el escalafón por el avance retroactivo que operó la reforma acontecida en 2011 en la LOPJ.

Para el Congreso de Valencia de JPD de mayo de 2012

Los Coordinadores:

Casiano Rojas

Andrés Montalbán

Carlos Preciado.