



PROPUESTAS DEL GRUPO DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE LA MAGISTRATURA PLAN DE ACTUACION QUINQUENAL

Ante la próxima renovación del CGPJ se hace preciso delimitar los ejes de actuación de la Comisión de Igualdad para los próximos cinco años de mandato de nuestro órgano de gobierno, partiendo de unos principios que deben servir de fundamento e inspirar su actuación desde la realidad demográfica de la carrera judicial, que según los últimos datos oficiales, se encuentra integrada por 5379 miembros en activo en todas las categorías, de los que 2884 son mujeres (53,6%) y 2495 son hombres (46,4%). Se aprecia una clara tendencia a la progresiva feminización de la carrera, que se ha acentuado en los últimos años en los que el porcentaje de mujeres que han accedido a través del turno de oposición libre ronda el 70% frente al 30% de hombres; tomando como datos a considerar además, la edad de las mujeres que integran la carrera y el hecho biológico de la maternidad como determinante en la mayoría de las ocasiones, del ascenso y progreso profesional de la mujer jueza.

El principio que debe inspirar toda la actividad del nuevo CGPJ es la **transversalidad**, en aplicación del ideario de igualdad de mujeres y hombres y en cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos en relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Efectivamente, define en su artículo 15 que “la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo

integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y proyección de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades". Todo ello conforme a los criterios de actuación de las administraciones públicas previstos con carácter general en el artículo 51 de la LOIEMH.

Para ello es esencial la **revitalización de la Comisión de Igualdad** (art.610 LOPJ) **y su intervención activa**, no meramente programática en las decisiones gubernativas y en los nombramientos discrecionales con el fin de hacer efectiva la transversalidad del principio de Igualdad en todas las actuaciones del CGPJ, atendiendo al mandato de LOIEMH y en aplicación del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial. Se daría con ello cumplimiento a su objetivo general de "Promover la igualdad real de hombres y mujeres dentro de la Carrera Judicial inspirado en el principio de presencia equilibrada; y combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación, removiendo obstáculos y estereotipos sociales, a través de la Comisión de Igualdad del CGPJ."

Pero además, en los específicos objetivos de fomentar la presencia de la Comisión de Igualdad en el ámbito interno y su imagen en el ámbito externo, de modo que sea preciso un informe previo de la Comisión de Igualdad en todas las decisiones que haya de adoptar el Pleno o las distintas Comisiones, sobre el impacto del principio de igualdad en la resolución o disposición que se adopte. Con una participación directa de la Comisión de Igualdad en todas las tomas de decisiones a través de los precitados informes para garantizar la transversalidad del principio de igualdad.

EJE I: ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL

El Plan de Igualdad fijó en su día dos objetivos esenciales dentro de este eje:

1) Garantizar la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la Carrera Judicial, por cualquiera de las modalidades legalmente previstas, objetivo de fácil consecución y en el que ha resultado poca relevancia la intervención de la Comisión de Igualdad. La mujer ha accedido en los últimos años a la Universidad

de forma mayoritaria y lógica consecuencia es que también se presente a la oposición y apruebe y desde luego, no sería posible dentro de nuestro contexto constitucional que el sistema de acceso impidiera acceder a la mujer.

Procede ahora avanzar y hacer un diagnóstico de la situación, con referencia a la relación numérica y porcentual y distribución de sexo en el turno reservado discapacitados. Todo ello al objeto de comprobar si existe una doble dificultad en dicho turno en el acceso a las carreras judicial y fiscal: la discapacidad y el hecho de ser mujer.

2) El segundo de los objetivos es garantizar que quienes accedan a la Carrera Judicial cuenten con una adecuada formación en materia de igualdad, lucha contra la violencia de género y enjuiciamiento con perspectiva de género.

Es preciso introducir en el temario mayores referencias al derecho internacional en materia de igualdad: Declaración universal de los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, Declaración del Milenio (2000) y Pacto internacional de derechos civiles y políticos, además de mayores referencias a la actividad del Observatorio contra la violencia de género y doméstica del CGPJ y del Fiscal especializado en materia de violencia de género.

En cuanto al enjuiciamiento con perspectiva de género debe delimitarse en qué consiste exactamente esa forma de juzgar, si ello supondrá una merma de la independencia judicial o de derechos fundamentales consagrados en nuestra Constitución como la presunción de inocencia. De modo que, ni en la formación inicial ni en la formación continua, debe trasladarse la idea de que la Justicia es diferente cuando el sujeto activo o pasivo de nuestras resoluciones es un hombre o una mujer. Deberá insistirse siempre en que enjuiciar con perspectiva de género supone que las resoluciones judiciales deben estar orientadas a hacer efectiva la igualdad de hombres y mujeres, en una interpretación favorable siempre a las políticas de conciliación de la

vida personal, familiar y profesional y cuando se enjuicien delitos de violencia sobre la mujer, esa perspectiva de género debe traducirse en un acompañamiento integral a la mujer víctima del delito.

Recordemos que el acompañamiento integral ya venía definido en la Ley del estatuto de la víctima 4/2015. Pero en su implementación se han detectado una serie de carencias que pueden ser subsanadas desde la Comisión de Igualdad. De este modo sería interesante que el acompañamiento integral pase a ser tridimensional -en los tres principales ejes de vulnerabilidad de la mujer, jurídico, psíquico y asistencial- también en una fase previa a la interposición de la denuncia, fomentando la posibilidad de que las Oficinas de Asistencia a la Víctima del Delito ofrezcan información adecuada en la fase pre-procesal.

En línea con anterior, sería igualmente recomendable que la información además de cumplir los parámetros de idoneidad y accesibilidad, sea ofrecida por profesionales con una alta cualificación en materia de igualdad y perspectiva de género. Información que apreciamos que debe darse *ab initio*, con el consiguiente desdoblamiento de las OAVD, que deberían garantizar su presencia no solo en dependencias judiciales sino también policiales.

Por último, dejamos apuntado que sería muy interesante que la Comisión de Igualdad en particular y el CGPJ en general se volcasen en ofrecer información en materia de igualdad, no solo a la carrera judicial, sino principalmente y de modo preventivo, en el ámbito escolar. Un convenio con el Ministerio de Educación, que permitiese a nuestra población escolar adquirir un mayor conocimiento en materia de igualdad, de la mano de los integrantes del Poder judicial, no sólo aproximaría la justicia a los justiciables, sino que también fomentaría la prevención de conductas que actualmente se encuentran desgraciadamente normalizadas, como supuestos de violencia de género entre parejas menores de edad.

EJE II: PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA CARRERA JUDICIAL

El objetivo esencial a alcanzar dentro de esta área de actuación era la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los estratos de la Carrera Judicial, entendiéndose por “presencia equilibrada” aquella que guarda relación con la composición general de la Carrera Judicial, y se halla dentro de los rangos porcentuales de participación equilibrada que marca la LO 3/2007 (40%-60%).

De acuerdo con los datos que publica el actual CGPJ no puede sino hablarse de un **estrepitoso fracaso** en el cumplimiento de este objetivo: resulta que esa presencia equilibrada se cumple adecuadamente en los órganos unipersonales, donde la proporción de mujeres se encuentra en un rango del 52%-66%; en los órganos colegiados no obstante (Salas de la Audiencia Nacional, Salas de Tribunales Superiores de Justicia y Audiencias Provinciales) actualmente hay un 39% de mujeres en la Audiencia Nacional, un 37,1% en los Tribunales Superiores de Justicia y un 37,9% en las Audiencias Provinciales.

Sin embargo y como siempre, las mujeres que accedemos a la carrera judicial sabemos que llegar es, quizá, lo más sencillo, porque luego nos están vedados los puestos de libre designación. Según los datos de la actual Comisión de Igualdad “en estos puestos encontramos con que los porcentajes de presencia femenina no sólo se encuentran muy lejos de los señalados por la LO 3/2007 (un 16% en las Presidencias de Audiencia Provincial, un 5,9% en las Presidencias de Tribunales Superiores de Justicia, un 22,4% en las Presidencias de las distintas Salas de los TSJ, y un 14,5% en el Tribunal Supremo), sino que prácticamente no han crecido en los últimos 8 años. Así desde el año 2010 tan sólo se ha producido un incremento significativo de mujeres en las Presidencias de las Salas de los TSJ, que ha pasado de un 10,1% a un 22,4% desde el año 2010, pero no se ha producido incremento alguno en las Presidencias de Tribunal, y en el Tribunal Supremo la presencia de mujeres se ha incrementado tan solo en dos magistradas durante los últimos ocho años”.

Entiende el actual CGPJ que hay una baja participación de las mujeres en los procesos selectivos convocados para la cobertura de esta clase de plazas, obviando que la restrictiva interpretación de los preceptos que regulan nuestro estatuto, lejos

de inspirarse en los principios de igualdad y conciliación, han dificultado sistemáticamente una efectiva conciliación, una formación académica y un *curriculum* de cursos, ponencias, doctorado, docencia, etc., lo que nos impide contar en nuestro haber con esos méritos que luego se valoran en el nombramiento discrecional. A ello se une el desencanto y desánimo de muchas juezas y magistradas a la hora de solicitar su designación para estos cargos cuando de forma sistemática -incluso con datos objetivos como el escalafón que le sitúan por encima del compañero- se han visto relegadas frente al hombre juez.

Es en los nombramientos discrecionales donde resulta absolutamente imprescindible el informe previo y preceptivo de la Comisión de Igualdad sobre la procedencia o no de la aplicación de la regla de preferencia. La LOIEMH y en concreto su art. 16 dispone que: “los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”. Por el impacto directo y expresa asunción de esta regla en materia de nombramientos discrecionales, por el propio CGPJ se reguló reglamentariamente la regla de preferencia, en el art.3 del Reglamento 1/2010.

Proponemos así:

1. La introducción del criterio de discriminación positiva. Ante situaciones de igual condición, mérito y capacidad de los aspirantes a puestos discrecionales, se preferirá la mujer al varón, en aplicación del principio de prevalencia que establece la LOIEMH.
2. La introducción de criterios de valoración redimensionada de los periodos de baja por riesgo en el embarazo, baja por maternidad, periodo de lactancia y excedencia por razón de cuidado de hijo. Dichos periodos serán valorados como equivalentes, al menos, al desarrollo de dos cursos de formación centralizada/descentralizada del CGPJ y ello con independencia de que se

pueda aumentar la ratio de dicha equiparación, en función de la duración del periodo de referencia.

Obviamente para que las mujeres podamos presentar unos méritos idóneos para ser elegidas, debemos exigir que desde el Consejo se establezcan las medidas necesarias de organización y flexibilización del tiempo de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral personal y familiar y que promuevan su utilización tanto por hombres como por mujeres. Igualmente que se preste especial atención para que en todos los procesos de formación interna, de selección y de promoción, sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad, exista siempre una presencia más equilibrada de mujeres y de hombres. En definitiva solo una adecuada política de conciliación permitirá que exista una igualdad también en el acceso a los puestos de libre designación. La Comisión de Igualdad debe ser consciente y abanderar como lema que 'sin conciliación no habrá igualdad'.

Sentado lo anterior, es imprescindible que la proporción de nombramientos represente la realidad demográfica de nuestra Carrera, de acuerdo con la presencia mayoritaria de mujeres, por lo que resulta indispensable la efectiva aplicación de la regla de preferencia.

Cuestión distinta aunque no menos importante y significativa, es la relativa a los cargos electos en la carrera judicial, Decanos y miembros electos de Sala de Gobierno de TSJ. En estos casos, se observa como el número es muy inferior, proporcionalmente menor si cabe, que en el resto de los cargos de libre designación y no es solo porque no se las elija, lo cual es legítimo, ya que en tales casos los compañeros/as deben valorar la capacidad del candidato/a, sino porque no se presentan. Es decir se han de adoptar medidas tendentes a incentivar que las mujeres se presenten como elegibles a tales cargos, lo que justificaría la posibilidad de compensar, en los supuestos de hijos menores de 16 años o con discapacidad a cargo, con días disponibles por el tiempo de dedicación, o en su caso un complemento específico de penosidad, con independencia de que se cuente con una exención de

reparto o no, de manera que el desempeño del cargo no le suponga una merma de su tiempo de dedicación familiar.

Medida que podemos hacer extensible a los Jueces decanos no electivos para el supuesto de que el cargo sea ocupado por mujer, ya que en dichos casos a la penosidad en el ejercicio del cargo, se une la falta de retribución de dicha función –los decanos electivos y decanos exclusivos sí que tienen remunerada su función-.

De lo expuesto se colige en la necesidad de promover la conciliación como aspecto innegociable para lograr la igualdad efectiva, en esta dimensión promocional del derecho de igualdad, que veremos en el eje IV.

EJE III: FORMACIÓN PROFESIONAL Y SENSIBILIZACIÓN:

En el actual Plan de Igualdad de la Carrera Judicial y a este respecto, los objetivos fijados son, por un lado, promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en los cursos de formación, tanto en calidad de ponentes como en calidad de participantes.

Otra vez en este aspecto debe incidirse en el fracaso de la actual Comisión de Igualdad pues, de sus propios datos estadísticos, resulta que el porcentaje de participación de las mujeres se sitúa casi en la mitad que el de los hombres. Es obligado que desde esta comisión, junto con la de Formación, se instauren sistemas que permitan a las juezas y magistradas acudir a los cursos de formación y que puedan conciliar el cuidado y atención de los hijos con la participación en las actividades formativas, pues no olvidemos que es mayoritariamente la mujer la que se ocupa de estas tareas. Así, deberá existir un servicio de guardería en la sede de los cursos de Trafalgar y cada una de las sedes principales de la formación descentralizada para que se ocupe de la atención y cuidado de los menores de 6 años por ser esta la edad de escolarización obligatoria. En el caso de que no fuese posible, se deben implementar ayudas económicas específicas que permitan garantizar los derechos formativos de la

jueza/magistrada con los derechos de los menores a su cargo, que en dicho periodo deberán quedar al cargo de terceros.

Obviamente, este servicio debe ser extensible también a los jueces y magistrados, si de verdad creemos en la corresponsabilidad en el cuidado y atención de los hijos. No puede pretenderse que la formación presencial se sustituya por la formación *on line*, pues la carga de trabajo de la mayoría de los Juzgados impide dedicar el tiempo preciso para ello. Baste para ello el ejemplo de que muchos cursos de formación centralizada *on line* tienen una duración de 50 horas o equivalente a dos créditos ECTS, por tanto son difíciles de compatibilizar con la función jurisdiccional.

No puede olvidarse que el hecho de que la mujer jueza no participe en los cursos de formación como directora o ponente supone unos menores ingresos económicos que los del hombre juez, lo que no hace sino incrementar la brecha salarial de la mujer juez hecho al que se une que tradicionalmente, está marginada en la libre designación de altos cargos judiciales, que se acompañan siempre con mayor retribución.

Además, la mujer jueza que no es directora o ponente de cursos de formación no enriquece su *curriculum* profesional, así que una vez más, se está impidiendo que ostente los méritos que se valorarán positivamente en la libre designación en los altos cargos judiciales. Para evitar esta situación y garantizar la debida formación de la mujer jueza, es preciso que se facilite su asistencia a los cursos de formación garantizando que siempre sea sustituida por un juez sustituto por lo que, desde la Comisión de Igualdad y a través del CGPJ, deberá instarse al Ministerio de Justicia para que destine la partida presupuestaria suficiente que permita esa asistencia a cursos con independencia de que tenga o no señalamientos de vistas o declaraciones, o se encuentre de guardia.

EJE IV: CONCILIACIÓN

El objetivo fundamental que se fijó en su día en el Plan de Igualdad en relación con esta área de actuación, consistía en fomentar la adopción de medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permitiesen la adecuación del trabajo a la persona y en la consecución de este objetivo consideramos que se debe seguir avanzando. Si no existen efectivas medidas de conciliación, una política real de corresponsabilidad y una interpretación favorable en materia de permisos y licencias desde esta perspectiva igualitaria, el resto de ejes de actuación del Plan de Igualdad queda en mero papel mojado. Es fundamental para ello la inmediata aplicación del art. 373.7 de la LOPJ en actual redacción y con la cláusula de subsidiariedad que establece el mismo.

En este apartado debe destacarse el Plan Social de la Carrera Judicial y la existencia de guías para permitir la participación equilibrada de mujeres y hombres sobre toma de decisiones que haya de adoptar el CGPJ en el ámbito de sus competencias para conseguir la igualdad de oportunidades en la Carrera Judicial:

- a) Favorecer la flexibilidad de la organización y de la auto-organización del trabajo, con el fin de facilitar la compatibilidad de vida familiar y trabajo.
- b) Impulsar la utilización de instrumentos tecnológicos postmodernos (fax, escáner, firma digital, e-mail, conexión por medio de VPN a los sistemas informáticos del Juzgado como Cicerone o Arconte) para trabajar desde casa.
- c) Establecer guarderías en los lugares de trabajo.
- d) Introducir medidas dirigidas a paliar los efectos negativos del periodo de ausencia y a permitir el reingreso al servicio sin penalizaciones sobre la carrera profesional.
- e) Introducir también en la magistratura la disciplina de un trabajo a tiempo parcial que comporte una prestación de trabajo con carga reducida, posibilitando a las mujeres embarazadas o con hijos/as de escasa edad ausentarse del servicio lo menos posible o en su caso regresar lo antes posible.

- f) Favorecer la posibilidad de formación y actualización durante los periodos de ausencia.
- g) Preparar valoraciones de profesionalidad basadas sobre todo en la experiencia y en la vinculación sobre el campo, con el fin de evitar que las mujeres, mediante una única valoración de títulos y oposiciones, se vean fuertemente limitadas y penalizadas durante el resto de su carrera con la inevitable consecuencia de la asunción de puestos de destino más bajos.

Sin perder la perspectiva de estas guías concluye proponiendo en general “Las propuestas generales se dirigen al reconocimiento, tanto en la Ley Orgánica del Poder Judicial como en el Reglamento de la Carrera Judicial, del principio de igualdad de género y los derechos consiguientes (igualdad de trato y oportunidades, conciliación, protección frente a la violencia de género)”. Y más concretamente:

1. la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres como derecho de los miembros de la Carrera Judicial, así como un principio inspirador de la aplicación y de la integración del estatuto judicial;
2. la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los miembros de la Carrera Judicial, orientando la conciliación hacia una efectiva corresponsabilidad entre los progenitores en las tareas de cuidado;
3. la protección frente a la violencia de género y, en general, a toda clase de violencia y acoso en el ámbito profesional;
4. el derecho a la protección en el ámbito profesional de las víctimas de violencia de género en el ámbito de pareja o expareja, familiar y doméstica.

Por tanto, el CGPJ en el desempeño de sus funciones debe hacer efectivos todos estos instrumentos legales con los que cuenta y en los que debe basar cualquier tipo de decisión normativa gubernativa que se adopte en relación con la conciliación familiar y laboral, promoviendo la corresponsabilidad, haciendo que la conciliación no

se reduzca al ámbito de las mujeres sino que resulte una cuestión propia del Estatuto profesional del Juez. Por todo ello, han de promoverse por parte del CGPJ modificaciones reglamentarias, que se ya se han propuesto a la Comisión de Igualdad, por el grupo de trabajo de Igualdad y Conciliación de la APM, que hasta la fecha no se han adoptado y que sobre las que debemos insistir, por cuanto responden a dar contenido a las guías del citado Plan Social de la carrera, sin ánimo de agotarlas, tales como las que se indican a continuación.

Respecto al art. 181 que regula la excedencia voluntaria por plazo máximo de tres años para el cuidado de hijos o familiar a cargo, proponemos una reforma que posibilite que, en supuesto anterior y mientras dure la necesidad de cuidado, se tenga prioridad de acceso siempre que cumpla los requisitos a excepción del tiempo mínimo en el destino, a las plazas que se oferten tanto en comisiones de servicio como en concursos mientras dure esta situación, y ello con el objetivo de que puedan tener una mayor proximidad de su lugar de trabajo al domicilio del familiar dependiente. Y ello con independencia de que el Juez o Magistrado/a no cumpla el requisito del tiempo mínimo en el destino para poder concursar en el momento en que se produzca la situación de necesidad, y sin que esta opción suponga congelación alguna una vez cese la necesidad de cuidado. Esta prioridad en ningún caso significará la adquisición de la plaza en propiedad, salvo que tuviera derecho a ella de conformidad con el régimen general y así hubiere sido solicitada.

Esta propuesta tendría como objetivo facilitar que, en tanto en cuanto, sea necesario el cuidado de los familiares dependientes, el Juez/a o Magistrado/a pueda optar bien por la excedencia voluntaria hasta un máximo de tres años con reserva de plaza o bien pueda optar por una excedencia de menor duración o, transcurrido este plazo máximo, la posibilidad de desempeñar la función jurisdiccional en el Juzgado más próximo al domicilio donde resida el familiar dependiente. No perjudica al resto de los compañeros, pues sería únicamente con carácter temporal mientras subsista la situación de necesidad de cuidado, por lo que no alteraría el régimen normal de concursos. De otro lado, se posibilita que la persona cuidadora no pierda su plaza en el

destino anteriormente elegido, salvo que así lo exprese en el momento de optar a la plaza y le correspondiera la misma por escalafón.

En segundo lugar, el artículo 223 del Reglamento regula numerosos supuestos en los que se regula la reducción de jornada; su fundamento reside en la necesidad de conciliar la labor profesional con unas obligaciones familiares que en un momento o periodo determinado exigen una mayor dedicación. Este precepto restringe la aplicación de la reducción de jornada durante el servicio de guardia, algo que carece de justificación, máxime cuando en el articulado también se prevé que el Consejo pueda adoptar las medidas que garanticen la continuidad de la prestación jurisdiccional o la adaptación de las agendas de señalamientos, así como las medidas de flexibilización o sustitución que resulten necesarias para posibilitar la efectividad de la reducción de jornada (art. 226).

Téngase en cuenta que es precisamente durante el servicio de guardia, dada la intensidad de su dedicación, cuando las necesidades que han dado lugar a la adopción de la medida se hacen precisamente más acuciantes. Por ejemplo, tratándose de guardias semanales, se está en realidad menoscabando o impidiendo la efectividad de tal reducción de jornada, sin pensar que la atención de las necesidades del familiar no puede ser suspendida durante los ocho días de duración continuada de una guardia con un horario de permanencia de mañana y tarde y disponibilidad nocturna. Pensemos en una lactancia, sesiones de rehabilitación en accidentes o discapacidades, las sesiones de radio o quimioterapia u otros tratamientos médicos o la atención de las necesidades básicas del familiar, pueden ser suspendidas durante los ocho días de duración de una guardia.

En este tipo de guardias resulta quizá más obvio, pero vendría a ser igualmente aplicable a cualquier otro sistema cuando incida en la situación familiar aplicable. Por ello, resultaría necesario la supresión de la restricción de la medida de reducción de jornada durante el servicio de guardia.

Proponemos adicionalmente que, para el caso de las guardias de permanencia, en horario de desempeño de 09.00 horas a 14.00 horas y de 17.00 horas a 20.00 horas, se pueda instaurar un servicio de jornada laboral concentrada, con finalización de las horas de guardia de permanencia máximo a las 17 horas, siguiendo con ello la corriente de muchas empresas españolas que están empezando a apostar por la conciliación de los horarios escolares y los de trabajo.

Hemos de insistir como fundamental en la propuesta que ya hicimos sobre la flexibilidad horaria para compatibilizar la vida laboral y familiar y la necesidad de la asistencia diaria al despacho oficial y al cumplimiento de horario de audiencia pública. La circunstancia de que a los miembros de la Carrera Judicial no les sea exigible el cumplimiento de un específico horario de trabajo, en modo alguno permite entender que no es necesario regular permisos de esta naturaleza, pues al margen de las horas de audiencia preceptivas que han de respetarse, vistas, guardias, etc., de lo que se trata es de que no haya de sustraerse del tiempo personal y de ocio las horas necesarias para el ejercicio de estos derechos.

Es evidente que, salvo en jurisdicciones que por razón de la materia necesariamente haya de atenderse a las cuestiones que urgentemente se planteen en el Juzgado, en el resto de jurisdicciones se puede resolver, sin resultar obligatorio acudir todos los días al puesto físico de trabajo durante las horas de audiencia. Las nuevas tecnologías, las nuevas políticas que en materia de conciliación familiar y corresponsabilidad de ambos progenitores en la atención y cuidado de los hijos, se están implantando en nuestro entorno europeo, permiten plantearse como una realidad la posibilidad de concentrar nuestra asistencia al Juzgado, en días y horas determinadas, no constreñidas al horario de audiencia pública. En definitiva, permitir el trabajo no presencial, que se hace viable con la implantación del expediente digital, que nos permitirá trabajar en red y ver la totalidad de los expedientes judiciales desde el ordenador de nuestra casa, en todo caso comprobable y controlable mediante los parámetros de rendimientos que utilizan en el CGPJ, a través de su servicio de Inspección.

Se plantea así la excusabilidad de acudir todos los días de la semana al Juzgado en horas de audiencia, estableciendo, -como mínimo-, esta opción, que pueden disfrutar tanto el padre o madre miembro de la Carrera Judicial, en tanto los hijos sean menores de 12 años y, en cualquier caso, cuando el hijo sufra cualquier tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial o con alguna enfermedad o padecimiento grave o crónico, que precise visitas médicas continuadas o cuidados especiales.

Por otra parte, al hablar de conciliación familiar no se ha de olvidar que, en ocasiones, además de hijos a cargo, tenemos a padres, que también precisan cuidados y cuya asistencia es otro aspecto más de la conciliación familiar. Así cuando se hagan estas propuestas, debe considerarse también a aquellos miembros de la Carrera Judicial que precisan encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Así mismo cuando hablamos de cuidado de hijos y a la concesión de licencias y permisos, la normativa debe ajustarse a la realidad social y debe hacerse extensiva no solo a los hijos menores propios del miembro de la Carrera Judicial, sino a los que compongan la unidad familiar, entendiendo por tal la conformada por los cónyuges o parejas de hecho con los menores que conviven en el domicilio de forma permanente, hijos de uno de los integrantes de la pareja, siempre y cuando el otro cónyuge o pareja desempeñe también labor profesional a tiempo completo y no tuviere recogida esta posibilidad en su respectivo puesto de trabajo.

Por otra parte no se puede olvidar las dificultades que la prestación del servicio de guardia y el desempeño de la función jurisdiccional en los Juzgados de Violencia de Género, entrañan para una adecuada conciliación de nuestra vida profesional, personal y familiar. Esta situación es especialmente gravosa en los Partidos Judiciales que disponen de un solo Juzgado de Primera Instancia e instrucción, pues se entorpece gravemente la conciliación de la vida laboral y familiar, hasta el punto de que, en muchas ocasiones, imposibilitan en la práctica el efectivo ejercicio de muchos de los derechos, permisos y licencias vinculados a las necesidades familiares al no permitir al

único Juez de la demarcación la sustitución por un compañero. A lo que ha de añadirse, que el hecho de estar de guardia permanente con plena disponibilidad las 24 horas del día, no solo resulta contrario a las normas comunitarias sobre jornadas máximas de trabajo, sino que dificulta aún más si cabe la conciliación de la vida laboral y familiar .

Conforme a la actual regulación del Reglamento de Actuaciones Accesorias 5/2000, el servicio de guardia en partidos judiciales con guardia de permanencia se desarrolla en jornadas de ocho días con horario de 9 a 2 y de 5 a 8 de lunes a sábado, así como domingos y festivos en horario de mañana. Ello no obsta a que el horario real se prolongue fuera de esos periodos si no han podido concluirse las diligencias acordadas o bien surgen diligencias urgentes a practicar. Todo ello implica que las jornadas de guardia pueden alargarse fuera de los horarios determinados en el Reglamento, pues la presentación de detenidos o la solicitud de diligencias puede haberse realizado dentro del horario fijado reglamentariamente pero la consiguiente toma de decisiones y práctica de las mismas exige alargar el servicio fuera del horario establecido. Asimismo, no solo es habitual recibir llamadas en horario nocturno (esto es, a partir de las 22h), para dar cuenta de fallecimientos o atender circunstancias que exijan la adopción de alguna medida inmediata, tales como prevenciones forenses para delitos contra la libertad sexual o especialmente violentos, sino también se exige en ocasiones la presencia en el Juzgado en horas nocturnas ante solicitudes de habeas corpus, levantamientos de cadáver, etc.

Esto conlleva una importante repercusión pues, como es de entender, si el Juez ha de salir de su domicilio para atender diligencias en horario nocturno, ha de proveer lo necesario para que su familia no quede desatendida –como en los casos de menores de corta edad a cargo-, prevenciones que no siempre es posible improvisar. Si a ello añadimos la prolongación del servicio de guardia durante los sábados y domingos o festivos, resulta muy dificultoso procurar la debida atención de la familia. Resulta por ello que esta concepción tan amplia e intensa del servicio de guardia impide el desarrollo de una normal conciliación de la vida familiar durante nada menos que ocho días continuados, incluidos festivos y no lectivos así como horario nocturno, por lo que

es precisamente durante el servicio de guardia cuando mayor afectación se produce en la conciliación de la vida familiar, lo que exige una nueva regulación.

Por lo que respecta a los Juzgados de Violencia Sobre la Mujer exclusivos, o mixtos con competencias en materia de violencia, lo cierto es que la posibilidad de conciliación se hace extremadamente complicada, ante la imprevisibilidad de la agenda diaria, pues no es hasta que comienza el día cuando el Juez sabe los detenidos que pasarán a su disposición, el número de juicios rápidos que celebrará, y aquellas actuaciones que podríamos considerar de guardia y que, además, se deben compatibilizar con la agenda de señalamientos (civiles y penales) previos; todas estas circunstancias dificultan gravemente la necesaria conciliación de la vida familiar y profesional, prolongaciones continuas de las horas de audiencia que no están compensadas en el momento actual de ninguna manera, ni económicamente, ni en días de descanso, complicando sumamente la conciliación familiar.

Resulta además, discriminatorio para todos los miembros de la Carrera Judicial que a los funcionarios que prestan sus servicios en este tipo de órganos especializados, se les reconozca esta mayor penosidad por el destino en el que se encuentran a través de una compensación económica, que no se nos reconoce a los Jueces. Nuestra propuesta es que esa mayor penosidad se compense con un complemento salarial o, en su caso, con un incremento en el número de días de permiso anual por asuntos propios que permita conciliar.

Por último y dentro de nuestras propuestas, el artículo 317 del Reglamento señala que: “Los jueces y magistrados tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones. 2. El Consejo General del Poder Judicial promoverá cuantas medidas y actuaciones resulten necesarias para la salvaguardia del derecho enunciado en el número anterior, en consonancia con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.” En esta protección de nuestra salud, no debe olvidarse que el desempeño del servicio de guardia, durante el embarazo y la lactancia, puede suponer no solo para la Jueza o Magistrada, también para el hijo, ante el contagio de posibles enfermedades y las especiales condiciones de

su desarrollo, en muchas ocasiones, por ello, debe establecerse una exención en la prestación del servicio durante estos períodos.

Igualmente se constata situaciones que discriminan a la mujer con ocasión de la maternidad en el régimen de la realización de guardia por las Juezas y Magistradas que desempeñan sus funciones en Juzgados de Instrucción ya que nos encontramos ante la prestación obligatoria de un servicio que establece el artículo 44 del reglamento 1/2005, sin embargo la obligación de servicio de guardia no se acompaña de una remuneración de dicho servicio cuando por razones de riesgo para el embarazo para lactancia, o en su caso, durante el disfrute del permiso de maternidad dicha guardia no puede realizarse por la Juez o Magistrada, situación que provoca una clara discriminación pues deja de percibir una parte del salario que habitualmente venía perfil percibiendo y que sólo le afecta ello como mujer, por razón precisamente del sexo, lo que exige necesariamente un examen sobre la salvaguardia de su derecho a la no discriminación.

Estableciéndose en el artículo 222 del Reglamento 2/2011 que “el tiempo transcurrido durante el disfrute de los permisos reconocidos en los artículos precedentes, se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos y profesionales de los miembros de la Carrera Judicial durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute del mismo, si el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso”, es evidente que, desde el momento en que no se retribuyen las guardias cuando no se presta el servicio por riesgo para el embarazo o la lactancia, se está privando a la Jueza o Magistrada, solo por ser mujer y por el hecho biológico de la maternidad, de un complemento económico que tiene derecho a percibir, pues desde el momento en el que para cualquier miembro de la Carrera Judicial que desempeña sus funciones en un Juzgado de Instrucción es obligatorio prestar este servicio de guardia, nace su derecho a percibir la retribución correspondiente; además, el Reglamento 1/2005 establece, en sus artículos 41 y concordantes, que el servicio de guardia debe prestarse por turnos, que se aprueban de acuerdo con el trámite establecido y con una validez de dos años,

de modo que cualquier Juez/a sabe cuáles son las guardias que debe realizar y el complemento económico que el corresponde por la prestación de ese servicio, en los términos establecidos en el artículo 403 de la LOPJ.

En aplicación de la doctrina jurisprudencial expuesta en STS 10/2017 de la Sala Cuarta de 10 de enero de 2017 y reiterada en la STS 43/2017 de 24 de enero de 2017, el hecho de que la Jueza o Magistrada no perciba el importe de las guardias que le correspondía realizar por riesgo para el embarazo, la lactancia o durante la baja maternal, según el turno previamente establecido y conocido, constituye una clara discriminación por razón de sexo que está perjudicando los derechos retributivos de la mujer, por ello, sería deseable que el Consejo General del Poder Judicial provea la modificación reglamentaria oportuna que permita el cobro de estos emolumentos y haga así efectivos los derechos fundamentales de las Juezas y Magistradas de este país.

Así mismo, la prohibición de discriminación exige también la adopción de medidas de protección deberes parentales se configuran como instrumentos de corresponsabilidad familiar que actúan de mecanismos activos de igualdad de mujeres y hombres, así lo ha declarado en numerosas resoluciones nuestro Tribunal Supremo, en aplicación del artículo 16 de la Directiva 2006/54, que extiende la misma consecuencia establecida en el art. 15). “Y es que, -como señala la Sala Cuarta en su sentencia 10/2017, antes dictada-, la consecución de la igualdad efectiva, tal y como persigue la LOIMH y se plasmaba ya en la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999, pasa, no solo por el reconocimiento de derechos de maternidad en sentido estricto, sino por la eficaz implantación de instrumentos de equiparación en el ámbito de la vida familiar, como reequilibrio de la desigualdad histórica. 2. Cabe añadir que resulta un hecho indiscutiblemente notorio el que en nuestro país sigue siendo absolutamente mayoritario el uso de estos permisos por parte de las mujeres, lo que nos llevaría a sostener que, aun si se afirmara la neutralidad de la medida, en todo caso, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres.”

Entendemos así que, -además de la obligada modificación artículo 221 del Reglamento 2/2011 que permita a los jueces y magistrados disfrutar del derecho a un permiso de paternidad de cinco semanas por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor, como disfruta cualquier empleado público o trabajador asalariado-, deben éstos también percibir la parte del salario correspondiente al servicio de guardia no prestado durante estos periodos, en los mismos términos que las Juezas y Magistradas, debiendo instarse la correspondiente reforma legal que permita hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como elemento esencial e integrante del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación.

EJE V: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

En este aspecto y más allá de ahondar en la efectiva aplicación del Plan Social de la Carrera Judicial, es precisa la creación de un protocolo específico de seguridad y salud en el trabajo, adaptado a las situaciones en las que la Jueza/Magistrada está embarazada, con especial incidencia en riesgos/enfermedades especialmente gravosas en dicho estado. En muchas ocasiones, el servicio de guardia se presta con mascarilla por las malas condiciones del edificio judicial o porque el detenido tiene enfermedades contagiosas; desde el CGPJ deben arbitrarse sistemas que velen por la salud de la jueza embarazada y el alto riesgo que para ella y el feto representa la prestación del servicio de forma continuada y en condiciones casi insalubres.

Se debe incidir especialmente en la adaptación del puesto de trabajo y de las funciones jurisdiccionales a la especial situación de salud durante el embarazo, puesto que en algunas ocasiones se identifican normalización de situaciones de sobre esfuerzo. Valga para ello de ejemplo los internamientos ordinarios con desplazamiento o la duración de las vistas. Por ello se debe incentivar, al igual que sucede en numerosas empresas del sector de alimentación, las bajas por riesgo en el embarazo a partir de la semana 20 de gestación.

Con respecto a la seguridad en el trabajo y una vez aprobado el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial y la creación de una red de asesores y asesoras confidenciales, designados por las Salas de Gobierno de los TSJ con la función específica de aplicarlo en el territorio correspondiente, es esencial darle publicidad dentro de la Carrera y en todo caso que los distintos/as Asesor/a Confidencial se presenten ellos mismos y al propio Protocolo a los compañeros de modo personal, bien desplazándose a los distintos Juzgados o bien haciendo uso de las nuevas tecnologías, a través video conferencias cuando los territorios sean muy grandes

EJE VI: LENGUAJE NO SEXISTA:

El objetivo esencial fijado por el Plan de Igualdad en esta área consistía en implantar el uso de un lenguaje no sexista en el ámbito judicial. Analizando el tiempo transcurrido, sostenemos que debe avanzarse en este aspecto en la adaptación de los modelos existentes, para que el género de la persona que dicta la resolución sea coincidente con lo expresado en el modelo, tanto en el caso de desempeño de funciones jurisdiccionales como en el caso de funciones gubernativas.

De igual modo, tanto el programa informático de grabación de vistas como el de trabajo, debe permitir seleccionar la opción 'Jueza' y 'Magistrada', actualmente inexistente.

Por último el uso de lenguaje no sexista debe implementarse también en el ámbito del derecho electoral. No debemos olvidar que muchos de los partidos judiciales son, asimismo Junta Electoral de Zona. Toda la documentación librada por la JEZ y especialmente las citaciones a los miembros de la mesa aparecen firmadas como 'El Presidente'. La Comisión de Igualdad del CGPJ ha de poner en marcha los mecanismos necesarios, dirigidos a las administraciones estatales, autonómicas o locales competentes, para que dicha situación sea paliada de inmediato.

EJE VII: RETRIBUCIONES:

El objetivo esencial fijado por el Plan de Igualdad en esta área consistía en eliminar e impedir la aparición de cualesquiera diferencias salariales por razón de sexo dentro de la Carrera Judicial. Pues bien, insistiendo en lo indicado en los apartados anteriores, es preciso que se retribuyan las guardias no prestadas por estar la jueza o magistrada de baja por embarazo de alto riesgo o durante los permisos de maternidad, como ya se solicitó por la Asociación Profesional de la Magistratura a la Comisión de Igualdad en marzo de 2017 sin haber obtenido respuesta alguna.

Así mismo, debe reducirse la brecha salarial que representa, por un lado, el hecho de que las juezas sigamos representando el 34% de quienes dirigen cursos de formación o son ponentes, y por otro, el hecho evidente de que no ostentando cargos en la alta dirección de la judicatura, tampoco percibimos esa mayor retribución que acompaña al cargo para el que nunca somos designadas.

EJE VIII: ACTUACIÓN INSPECTORA:

El objetivo esencial de este eje de actuación consistía en verificar que la actuación inspectora y disciplinaria del CGPJ. Pues bien, consideramos que debe tomar en consideración los aspectos de la vida personal y familiar de los miembros de la Carrera Judicial, muy en particular, la incidencia de las cargas familiares sobre el rendimiento efectivo de cada juez/a o magistrado/a, por lo que debe integrarse en los sistemas de medición del rendimiento de la incidencia que sobre el mismo puede tener el ejercicio de los derechos de conciliación.

Además es preciso revisar las composiciones de las diversas Unidades Inspectoras para determinar si se cumple el principio de paridad y dar en los sucesivos nombramientos en estas unidades preferencia a la mujer sobre el varón, debido a la mayor presencia de hombres.

EJE IX: RELACIONES INTERNACIONALES:

Reconociendo la importancia de la labor de la Comisión de Igualdad en esta área, es evidente que la carrera judicial, en general, siempre estará más interesada en la efectiva realización de una política de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en cuanto nos afecte a nosotros y al empoderamiento de la mujer jueza en España y a ello, entendemos, deben destinarse todos los recursos de esta comisión, sin perjuicio, desde luego, de la creación de un comité de expertos y expertas en principio de igualdad a nivel internacional

EJE X: NUEVAS TECNOLOGÍAS:

En dicho eje y como hemos anunciado en apartados anteriores, sería preciso la dotación a todos los miembros de la carrera judicial -sólo está disponible en algunas CCAA- de un ordenador portátil que permita el acceso desde casa a los sistemas informáticos del Juzgado por medio del sistema VPN.

EJE XI: INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN:

Debe avanzarse en el objetivo esencial de este eje de actuación, que es fomentar la información acerca de las actividades del CGPJ en materia de igualdad y fomentar la participación en tales actividades tanto de los miembros de la Carrera Judicial, como de otras instituciones y colectivos ajenos a la Carrera Judicial. Por ello, es preciso que se potencie el contacto través de la extranet del poder judicial con dicha Comisión

En este sentido debe reorganizarse la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, debiendo estar integrada por los miembros de la Comisión de Igualdad del CGPJ, representantes de las asociaciones judiciales con la representación exigida en el Reglamento de Asociaciones (APM, AJFV, JJPd, FJI) y justificar y motivar la asistencia de entidades como la Asociación de Mujeres Juezas de España, pues más allá de las valiosas aportaciones que hayan podido hacer estos años, no se explica por qué esta asociación integrada por integrantes de la carrera judicial, pero también por políticos o

artistas tiene voz en la comisión; conociendo el motivo de su participación podremos proponer la intervención de otras entidades que también enriquecerán la actuación de la Comisión de Igualdad.

Enero de 2019