

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO

Sentencia núm. 950/2021

Fecha de sentencia: 29/09/2021

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 3/2020

Fallo/Acuerdo: Sentencia Estimatoria

Fecha de Votación y Fallo: 14/07/2021

Ponente: Excm. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: rhz

Nota:

Resumen

Conflicto Colectivo. ADECUACIÓN DE PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO. La sentencia de instancia recurrida declara la inadecuación del procedimiento de Conflicto Colectivo, por entender que debe suscitarse la pretensión por el procedimiento de Impugnación de Actos Administrativos en materia social del art. 151 LRJS. En casación ordinaria se plantea que el procedimiento adecuado es el de Conflicto Colectivo. Con anterioridad, la STS/IV (Pleno) de 24 de junio de 2019 (rco. 123/2018, declaró la COMPETENCIA DEL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL para conocer de la reclamación de las Asociaciones de Jueces y Magistrados en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Se estima el recurso. Voto particular.-

CASACION núm.: 3/2020

Ponente: Excm. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO

Sentencia núm. 950/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 29 de septiembre de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Asociación de Jueces y Juezas para la Democracia (JJpD), Asociación de Jueces y Magistrados Francisco de Vitoria (AFV), Asociación Profesional de la Magistratura (APM) y Asociación Foro Judicial Independiente (FJI), todas ellas representadas y asistidas por la letrada D.^a Ana Noguero Carmena, contra la sentencia dictada el 11 de septiembre de 2019 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 251/2017 seguidos a instancias de las

ahora recurrentes contra el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), Ministerio de Justicia, Comunidad Autónoma de Andalucía, Comunidad Autónoma de Aragón, Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad Autónoma de Cataluña, Comunidad Autónoma Valenciana, Comunidad Autónoma de Galicia, Comunidad Autónoma de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, Comunidad Autónoma del País Vasco y Comunidad Autónoma de La Rioja y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como partes recurridas:

Generalitat de Cataluña, Junta de Andalucía, Generalitat Valenciana, Comunidad Autónoma de La Rioja y Comunidad de Madrid, representadas cada una de ellas por los letrados de sus respectivas Comunidades Autónomas.

Ministerio de Justicia y Consejo General del Poder Judicial ambos representados y asistidos por el Sr. Abogado del Estado.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa María Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación letrada de Asociación de Jueces y Juezas para la Democracia (JJpD), Asociación de Jueces y Magistrados Francisco de Vitoria (AFV), Asociación Profesional de la Magistratura (APM) y Asociación Foro Judicial Independiente (FJI) se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que:

«1º) Que se declare que el CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL ha incumplido su obligación, documentada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016, de regular la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral.

2º) Que se declare que la metodología y procedimiento empleado en el "DOCUMENTO DE TRABAJO SOBRE CARGAS DE TRABAJO A EFECTOS DE SALUD. MAPA JUDICIAL DE

RIESGOS Y SISTEMA DE ALERTAS" (doc. 61 de la demanda) es inadecuado al fijar la carga de entrada de los órganos jurisdiccionales como criterio para evaluar riesgos para la salud de los miembros de la carrera judicial por sobrecarga de trabajo.

3º) Que se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL a regulación de la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral conforme a un criterio de dedicación o rendimiento adecuado para la identificación de los riesgos de carácter psicosocial de los miembros de la carrera judicial y que, además, tenga en cuenta circunstancias personales y del órgano, y ello en un plazo máximo de tres meses desde la fecha de la sentencia.

Subsidiariamente se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL a la inmediata regulación la carga de trabajo de jueces/as y magistrados/as a efectos de salud laboral conforme a un criterio adecuado, distinto a la carga de entrada del órgano judicial, para la identificación de los riesgos de carácter psicosocial de los miembros de la Carrera Judicial.

4º) Que se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL a que regule la carga de trabajo de los miembros de la carrera judicial a efectos de salud laboral con carácter independiente, y sin perjuicio de que pueda hacerlo previa o simultáneamente, a la regulación de la carga de trabajo a otros efectos (retributivo, disciplinario o cualquier otro).

5ª) Que se condene al Ministerio de Justicia y a las Comunidades Autónomas con competencia en materia de justicia: Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Cataluña, Valencia, Galicia, Madrid, Navarra, País Vasco y La Rioja, a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 12 de febrero de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «En la demanda de conflicto colectivo, promovida por JjPD, AFV, APM y FJI, estimamos la excepción de incompetencia de jurisdicción, alegada por los demandados y asumida por el MINISTERIO FISCAL, salvo la GENERALITAT DE CATALUNYA, por lo que, sin entrar en las demás excepciones y el fondo del asunto, desestimamos la demanda y absolvemos a CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, MINISTERIO DE JUSTICIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA, COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, COMUNIDAD AUTÓNOMA FORAL DE NAVARRA, COMUNIDAD AUTÓNOMA

DEL PAIS VASCO, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS y MINISTERIO FISCAL. Se advierte a los demandantes que podrán impugnar, en su caso, las actuaciones de la CP CGPJ ante la Sala Especial de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.»

Con fecha 15 de febrero de 2018, se dictó auto, en cuya parte dispositiva consta: «LA SALA ACUERDA rectificar la sentencia en el encabezamiento, antecedentes de hecho primero y fallo en el sentido de que toda mención hecha a la Comunidad Autónoma Foral de Navarra se debe entender hecha a la Comunidad Foral de Navarra.»

Dicha sentencia fue recurrida por las actoras ante la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo, reunida en pleno de Sala, dictó sentencia con fecha 24 de junio de 2019, cuyo fallo es del siguiente tenor literal: «1.- Estimamos, en los términos expuestos, el recurso de casación ordinario interpuesto por la Asociación Jueces para la Democracia (JpD), Asociación de Jueces y Magistrados Francisco de Vitoria (AFV), Asociación Profesional de la Magistratura (APM) y Asociación Foro Judicial Independiente (FJI), contra la sentencia de 12 de febrero de 2018 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 251/2017, seguido a instancia de los aquí recurrentes contra el Consejo General del Poder Judicial, Ministerio de Justicia y Comunidades Autónomas de Galicia, Valenciana, Madrid, País Vasco, Canarias, Cantabria, Cataluña, La Rioja, Andalucía, Aragón, Principado de Asturias y Comunidad Foral de Navarra sobre conflicto colectivo. 2.- Declaramos la competencia del orden jurisdiccional social para conocer, aunque afecten a jueces y/o magistrados, de todas las cuestiones litigiosas que se promuevan para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales y, en concreto, de las pretensiones deducidas en la demanda de conflicto colectivo que da origen al presente procedimiento. 3.- Devuélvanse las presentes actuaciones a la Sala de instancia, para que, partiendo de tal competencia jurisdiccional, resuelva, con libertad de criterio, las demás cuestiones suscitadas oportunamente por las partes. 4.- Sin imposición de costas.»

Habiéndose devuelto las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional para que, en nuevo juicio sobre el asunto, resolviera el resto de cuestiones planteadas por las partes, ésta dicta nueva sentencia con fecha 11 de septiembre de 2019, con la siguiente parte dispositiva: «En la demanda de conflicto colectivo, promovida por JJpD, AFV, APM y FJI, desestimamos la excepción de incompetencia de jurisdicción, alegada por los demandados y asumida por el MINISTERIO FISCAL, salvo la GENERALITAT DE CATALUNYA, por lo que declaramos la competencia de la jurisdicción para conocer el presente litigio.

Estimamos, sin embargo, la excepción de inadecuación de procedimiento, alegada por el CGPJ y asumida por los demás codemandados, salvo la COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, por lo que desestimamos la demanda de conflicto colectivo y absolvemos a CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, MINISTERIO DE JUSTICIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON, COMUNIDAD AUTONOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE CATALUÑA, COMUNIDAD AUTONOMA VALENCIANA, COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA, COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO, COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA, MINISTERIO FISCAL.».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«**PRIMERO.-** JJpD; AFV; APM y FJI, cuyos estatutos obran en autos y se tienen por reproducidos, son asociaciones profesionales de jueces y magistrados, que encuadran aproximadamente al 50% de la carrera judicial. – Todas ellas han sido autorizadas por sus órganos de gobierno para la promoción del conflicto colectivo.

SEGUNDO.- El 15 de Diciembre de 2010 el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia suscribieron el *"Convenio para la Creación y Seguimiento de un Sistema de prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud de los Miembros de la Carrera Judicial"* en el que, considerando que los Jueces/zas y magistrado/as están dentro del ámbito de Aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y que ambas instituciones comparten responsabilidades desde el punto de vista empresarial en relación al colectivo judicial, acordaron, entre otros aspectos, implantar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, procediéndose a la evaluación inicial de riesgos para la seguridad y la salud de los miembros de la carrera judicial, previéndose su actualización y revisión, en su caso.

TERCERO.- El Servicio de Personal del CGPJ elaboró un "informe de situación y propuestas de actuación en Prevención de Riesgos Laborales en la carrera judicial" de fecha 23.1.2012, que la Comisión Permanente, en su reunión de 24.1.2012, acordó (punto 1-70) elevar al Pleno del CGPJ para su aprobación, lo que hizo el 26.1.2012 (acuerdo 49). - En dicho informe se reconoce la obligación del CGPJ, establecida en el citado artículo 317 del Reglamento 2/2011, para lo cual se propuso realizar en 2012 los objetivos siguientes: la creación de un servicio de prevención, la elaboración de un borrador de PPRL, acuerdos para la vigilancia de la salud, evaluación de riesgos (incluyendo los psicosociales), formación en prevención. Coordinación con el MJ y CCAA y estudio para situaciones de embarazo y lactancia. - Además de establecer los órganos de participación de Jueces y Magistrados: (i) Representantes en materia de prevención de riesgos y (ii) Comisión Nacional de Seguridad y Salud.

CUARTO.- El 21.5.2012 se constituyó en Madrid la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (CNSS), compuesta por representantes del Consejo General del Poder Judicial, seis representantes de la Carrera Judicial (dos miembros por cada una de las

asociaciones demandantes) y personal del Servicio de Prevención creado por el Consejo de conformidad con lo establecido en la Cláusula Tercera del Convenio mencionado más arriba. – El acta de la reunión obra en autos y se tiene *por* reproducida, si bien los representantes de las asociaciones solicitaron la documentación que la Ley 31/95 exige que el empleador facilite a los delegados de prevención, conforme a los arts. 36.2, 18 y 23 Ley 31/95, los estudios existentes sobre carga de trabajo, tanto internos como externos. - Solicitaron también integrar la prevención en la comisión de carga de trabajo que se halla constituida y fijar una fecha límite para la fijación por el CGPJ de carga de trabajo a efectos de prevención.

Los representantes del CGPJ contestaron que trasladarán los resultados sobre carga de trabajo, que se encuentran en una fase muy embrionaria, manifestando que no se aprobaría ningún acuerdo sobre carga de trabajo sin que las asociaciones y los miembros de la Comisión Nacional nombrados por las Asociaciones Judiciales lo hayan visto. – Informaron, a continuación que, por el momento no se ha fijado ningún plazo para la conclusión de los trabajos de la comisión de carga de trabajo.

QUINTO. – En la reunión de la CNSS, celebrada el 16-01-2014, cuya acta obra en autos y se tiene por reproducida, se trató sobre las cargas de trabajo a efectos de salud laboral y se hizo constar lo siguiente: *Se aborda la cuestión de la inclusión expresa en la Propuesta del Plan de Prevención del riesgo de la carga de trabajo.- Por el Sr. Presidente, recogiendo una de las propuestas contenidas en el documento de alegaciones de las Asociaciones al borrador del Plan de Prevención propone la inclusión en este apartado del siguiente párrafo: “El Consejo General del Poder Judicial regulará la carga de trabajo a efectos de salud laboral.”. - Se debate con gran extensión la forma en la que se ha de incluir la carga de trabajo como riesgo de la Carrera Judicial en la Propuesta del Plan de Prevención, sobre la conveniencia o no de que se cuantifique dicha carga en este documento, sobre la necesidad de hacer constar en el mismo una previsión temporal para la cuantificación de dicha carga de trabajo, sobre si sería conveniente hacer referencia a otros índices o módulos con carácter orientativo y temporal entre tanto se desarrollan los trabajos para la cuantificación y evaluación de este riesgo, sobre la relación y las interferencias que esta cuestión tiene y puede presentar con otros trabajos que desarrolla el Consejo sobre la determinación de la carga razonable de trabajo a otros efectos, sobre la trascendencia de que en el Plan de Prevención conste la carga de trabajo como un factor de riesgo y que el cometido de su evaluación se atribuya al Consejo General del Poder Judicial, sobre la necesidad de aprobar el Plan de Prevención en la Comisión Mixta con el Ministerio de Justicia etc.... - Finalmente se acuerda incluir en este apartado la siguiente frase: “El Consejo General del Poder Judicial regulará la carga de trabajo a efectos de salud laboral”.*

En el apartado tercero in fine del acta de la reunión mencionada, titulado “*características de la carrera judicial*”, se resume del modo siguiente:

La actividad judicial tiene características singulares: - no se realiza sometida a horario concreto determinado. - el número de asuntos repartidos a cada órgano judicial es una cantidad variable por no estar sujeta a limitación en la entrada. - los jueces/zas y

magistrados/as deben de celebrar los juicios y vistas y dictar las resoluciones correspondientes dentro de los plazos procesales marcados en cada jurisdicción. - los/as jueces/zas y magistrados/as de órganos colegiados deben de impartir criterios generales e instrucciones particulares de señalamiento a vistas o de reparto de ponencias (art. 182 de la Ley Enjuiciamiento Criminal) - los/as Jueces y magistrados/as de los Juzgados de Instrucción realizan guardias de disponibilidad o permanencia en períodos que van de las 24h a los 8 ó 12 días ininterrumpidos (Capítulo II del Reglamento de Aspectos Accesorios de las Actuaciones Judiciales 1/2005, de 7 de junio). Deberá de garantizarse el derecho al descanso de quienes integran la Carrera Judicial.”

SEXTO. - La Asociación Jueces para la Democracia, presentó el 13 de noviembre de 2014, una primera demanda de conflicto colectivo, que dio lugar al procedimiento 321/2014 seguido ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo suplico se pidió lo siguiente:

1º) Que se declare que el CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL y el MINISTERIO DE JUSTICIA han incumplido su obligación legal de realizar una evaluación inicial de los riesgos, incluidos los psicosociales, para la seguridad y salud de jueces/zas y magistrados/as integrantes de la carrera judicial. 2º) Que se declare que el CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL y el MINISTERIO DE JUSTICIA han incumplido su obligación legal de elaborar un Plan de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, adecuado a los jueces/zas y magistrados/as de los diferentes órganos judiciales de España. 3º) Que se declare la existencia de vulneración del derecho fundamental de jueces/zas y magistrados/as integrantes de la carrera judicial a la integridad física y moral reconocido por el art. 15 CE y de su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo reconocido por los arts. 317 del Reglamento 2/2011 de la carrera judicial y 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales sumisión a riesgos potencialmente graves sin medidas protectoras. 4º) Que se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL y al MINISTERIO DE JUSTICIA a la inmediata realización de una evaluación inicial de los riesgos, incluidos los psicosociales, para la seguridad y salud de jueces/zas y magistrados/as integrantes de la carrera judicial y a la elaboración de un Plan de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, adecuado a los jueces/zas y magistrados/as de los diferentes órganos judiciales de España. 5º) Que se declare que los jueces/zas y magistrados/as destinados en los órganos judiciales incluidos en el “Informe sobre los órganos judiciales que sobrepasan el 150 % de la carga de Trabajo” realizado por el CGPJ en septiembre de 2014 y que se aporta como documento nº14 se encuentran en situación de grave riesgo para su salud por sobre carga de trabajo. 6º). - Que se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL y al MINISTERIO DE JUSTICIA a la inmediata adopción de medidas de protección consistente en la adecuación a los módulos de productividad aprobados en fecha 24 de enero de 2013 de la carga de trabajo soportada por los jueces/zas y magistrados/as destinados en los órganos judiciales referidos en el punto 5º del suplico”. Tras la presentación de la demanda, en la reunión de 16 de enero de 2015 de la CNSS se debate el proyecto de Plan de Prevención de Riesgos Carrera Judicial (2015- 2016),

presentado por los representantes del CGPJ a los representantes de las Asociaciones Profesionales y que tenían previsto presentar a la Comisión Permanente para su aprobación, dando cumplimiento a su obligación de aprobar un plan de prevención de riesgos laborales para los miembros de la Carrera Judicial.

La Comisión Permanente del CGPJ en su reunión de 27 de enero de 2015 aprobó (acuerdo 1-7-3) el "Plan de Prevención de Riesgos Carrera Judicial (2015- 2016)". - En esa misma reunión la Comisión Permanente del CGPJ acuerda convocar la comisión de seguimiento del sistema de prevención de Riesgos Laborales para los miembros de la Carrera Judicial, prevista en el Convenio suscrito el 15.12.2010 entre el CGPJ y el MJU, para el estudio, valoración y aprobación del citado plan en el cual se prevé, respecto de las Comunidades Autónomas con competencias en Justicia, establecer los necesarios mecanismos de coordinación para los centros de trabajo radicados en sus respectivos territorios, donde miembros de la Carrera Judicial desarrollan su actividad laboral.

En la reunión de 17 de febrero de 2015 de la Comisión Permanente del CGPJ se aprobó (acuerdos 5.3.5 y 5.3.6) lo siguiente: 5. - *Abordar con carácter inmediato el proceso de elaboración de unos nuevos módulos de rendimiento a los efectos de la competencia exclusiva del Consejo General del Poder Judicial establecida en la Ley Orgánica del Poder Judicial, y otras inherentes al estatuto judicial, así como para la determinación de la carga de trabajo a los efectos de la salud y seguridad de los integrantes de la carrera judicial, determinando el mecanismo participativo de los jueces y magistrados que considere más conveniente.* 6. *Elevar al Pleno del Consejo la conveniencia de iniciar los trámites para la elaboración y aprobación de un Reglamento de Retribuciones Variables de la Carrera Judicial, en desarrollo de la Ley 6/2003, de 26 de mayo, relativa al régimen retributivo de las carreras judicial y fiscal.*

La Comisión de Seguimiento del Convenio del Sistema de Prevención de Riesgos de la Carrera Judicial se reunió por primera vez en sesión constituyente el 27 de febrero de 2015 integrada por los siguientes miembros: 5 representantes del CGPJ, cinco del Ministerio de Justicia y 1 representante de cada Asociación Profesional con la representatividad exigida (5% de los miembros de la carrera judicial). - En esa misma reunión se aprobó el Plan de Prevención de riesgos laborales de la Carrera judicial 2015-2016.

JpD desistió de su demanda, por lo que se le tuvo por desistida, mediante decreto de 17-03-2015.

SÉPTIMO.- En la reunión de la CNSS de 17.11.2014 (punto 4.3), los representantes judiciales elaboraron un borrador de Estatuto de los representantes legales de prevención. - En ejecución del acuerdo de la CNSS (punto 5.2 de la reunión de 29.4.2015), se dio traslado del Estatuto por un plazo de 15 días a representantes judiciales territoriales y Salas de Gobierno de los TSJ para que efectuaran alegaciones. - Dichos Estatutos, una vez incorporadas las aportaciones enviadas por las Salas de Gobierno y representantes judiciales, fueron aprobados, por unanimidad, por la CNSS (punto 3 de la reunión de la CNSS de 30.10.2015), quien acordó dar traslado al CGPJ.

En la reunión de la CNSS, celebrada el 29-04-2015, cuya acta tenemos por reproducida, los representantes del CGPJ informaron de la constitución de una comisión con el MJU para tratar de la carga de trabajo de los órganos judiciales, así como para las retribuciones variables. – Los representantes asociativos denuncian, que no se ha cumplido lo pactado con respecto a las cargas de trabajo, acordándose lo siguiente: *“Por la CNSS se acuerda instar a la Comisión Permanente del CGPJ el inicio de manera urgente de los trabajos de carga de trabajo a efectos de salud de jueces/zas y magistrados/as en cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016, en coordinación del Servicio de Prevención del CGPJ y de las Asociaciones Judiciales, pudiendo tener en cuenta para ello otros trabajos que se están realizando por el CGPJ, como la evaluación de puestos de trabajo, la carga de trabajo del órgano judicial o el reglamento de retribuciones”*. – A continuación, se debatió sobre el mejor modo de tratar sobre cargas de trabajo a efectos de salud laboral.

En la reunión de la CNSS, celebrada el 25-06-2015, se reclama que el CGPJ se dirija a las CCAA para exigirles que cumplan con sus obligaciones de salud laboral. – A continuación, se promovió un debate sobre cargas de trabajo en materia de salud, en el que cada asociación y los representantes del CGPJ realizaron intervenciones propias, concluyéndose por el Sr. Presidente que sería positivo constituir un grupo de trabajo específico para tratar sobre cargas de trabajo a efectos de salud laboral.

En la reunión de la CNSS, celebrada el 30-10-2015, cuya acta tenemos por reproducida, se debate nuevamente sobre el tema y los representantes del CGPJ, ante las quejas asociativas, manifiestan lo siguiente: *“Se han iniciado por los órganos técnicos del CGPJ y el Ministerio de Justicia los trabajos de medición de cargas por órganos jurisdiccionales (que no es competencia exclusiva del CGPJ), donde hay ya un primer entendimiento por tales órganos en las cargas adecuadas en algunas jurisdicciones (como la social, penal..) , pero se sigue trabajando en ello pues no hay ningún acuerdo cerrado al respecto, solo propuestas técnicas”*. – Los representantes de las asociaciones reprochan la actuación del CGPJ y se acuerda lo siguiente: *Finalmente por unanimidad de la CNSS se propone al CGPJ que traiga a la CNSS para su debate y análisis por este órgano judicial especializado en salud los módulos que actualmente se usan a efectos de rendimiento judicial razonable por parte del Servicio de Inspección del CGPJ (módulos de salida 2010) y se decide también por unanimidad convocar reunión extraordinaria y monográfica de esta CNSS para tratar exclusivamente "las cargas de trabajo judiciales a efectos de salud" partiendo del referente módulos de salida 2010 para el próximo día 11 de diciembre de 2015 a las 10:00 horas”*.

En la reunión de la CNSS, celebrada el 11-12-2015, cuya acta tenemos por reproducida, se debate sobre el Estatuto de los representantes provinciales de prevención. – Posteriormente, cada representante asociativo realiza su propuesta en materia de cargas de trabajo, que se contestan por los representantes del CGPJ del modo siguiente: *“Por el Presidente de la CNSSCJ se recuerda que la CNSS es un órgano consultivo, no decisor. Que, para medir la salud laboral, el riesgo debe de ser concreto. Que solo se pueden asumir unas propuestas del*

CGPJ razonables, debiendo fijar pautas posibilistas que sirvan como instrumento de trabajo, teniendo en cuenta la elaboración de módulos de carga de trabajo que se están abordando en otras áreas. Considera que de esta reunión debe salir una propuesta, que no interfiera a otros parámetros y resulte posible su aceptación. Por la Vocal del CGPJ, Excm. Sra. Sáez, se indica que no se siente mandataria de ningún órgano del CGPJ. No está representando a ningún órgano del CGPJ para adoptar ninguna posición. El CGPJ actual ha mostrado una sensibilidad en materia de prevención y que en este momento no tiene más propuesta que la de escuchar a lo que se tiene que decir, no puede avanzar nada más. En este sentido se manifiesta la jefa del Servicio de Inspección. Por el Pte. de la CNSS, se indica que la propuesta que, en su caso, debería llegar a la C Permanente debería contemplar los siguientes aspectos: - Necesidad de una regulación de la carga de trabajo a efectos de salud. - Hay una necesidad de fijar unas pautas transitoriamente. - Necesidad de fijar un mapa de riesgos con un sistema complementario de medidas. - La propuesta que se hiciera desde la CNSS debería remitirse a la CP para inicie los correspondientes mecanismos”. – Las asociaciones reprochan la falta de concreción de las propuestas del CGPJ, por lo que concluye sin acuerdo la reunión.

Las asociaciones judiciales demandantes publicaron un comunicado conjunto, que obra en autos y se tiene por reproducido, cuya propuesta final fue la siguiente:

En atención a lo expuesto, los representantes de la Carrera Judicial en el seno de la CNSS someten a la consideración de esta Comisión, para su elevación como propuesta a la Comisión Permanente del CGPJ, la siguiente: Fijar, con carácter provisional, como carga de trabajo de la que eventualmente pudiera derivarse un riesgo para los integrantes de la Carrera Judicial, una horquilla entre el 90% y el 100% del tiempo de dedicación (módulo de salida) del sistema de medición de la función jurisdiccional aprobado por el CGPJ en el año 2010. La horquilla se aplicará atendiendo a criterios personales del Juez o Jueza o estructurales del órgano, tales como la penosidad del destino, la complejidad litigiosa, la experiencia en el órgano, la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, problemas estructurales del Juzgado, reformas legislativas y otras análogas. La indicada carga de trabajo supone, con carácter general, el máximo volumen de trabajo exigible a un Juez/a o Magistrado/a en condiciones compatibles con una adecuada protección de su salud, lo que se tendrá en cuenta por el CGPJ a todos los efectos. La superación de esta carga de trabajo de manera continuada podría suponer un factor de riesgo psicosocial, que debería ser adecuadamente evaluado y, en su caso, dar lugar a la adopción de medidas preventivas por parte del CGPJ. Tras un extenso debate la propuesta ha quedado pendiente de su estudio y análisis técnico por los miembros designados por el CGPJ en la CNSS con el compromiso de dar una respuesta a la misma en el plazo de tres semanas, de lo que se informará oportunamente”.

En la reunión de la CNSS de 16.12.2015 el presidente informó que había sido retirado del orden del día de la Comisión Permanente el Estatuto de los representantes territoriales de prevención, porque había aspectos que podrían afectar a competencias del CGPJ y

presidentes de TSJ, siendo necesario informe del gabinete técnico sobre esos aspectos. El Gabinete técnico emitió informe el 19.1.2016 aprobado por la Comisión Permanente en su reunión de 28.1.2016 (acuerdo 5.1).

El presidente expuso en la reunión de la CNSS de 12.2.2016 (punto 2) que el citado informe parte de reconocer la aplicación a la Carrera Judicial de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, pero entiende que parte del contenido del Estatuto aprobado en el seno de la CNSS podría afectar a competencias propias de los órganos de gobierno del Poder Judicial, y concluye: (i) afirmando la necesidad de incluir dicho Estatuto dentro del Reglamento de la Carrera Judicial o mediante Reglamento específico y (ii) declarando que, en tanto que dichas reformas no acontezcan, el contenido del Estatuto remitido servirá como pautas de actuación, recomendaciones o protocolo a seguir en el desarrollo de sus actividades preventivas por parte de los representantes judiciales territoriales de prevención.

El mismo día la CNSS elevó a la Comisión Permanente del CGPJ la propuesta siguiente: 1º) *Tomar conocimiento de la propuesta realizada por los representantes judiciales de la CNSSCJ adjuntada en el anexo 1.*

2º) *Proponer a la Comisión Permanente la valoración y establecimiento provisional de una carga de trabajo a efectos de salud profesional, previo estudio técnico al respecto, si así se estima procedente. Para tomar como referencia orientativa la carga de trabajo de la CJ a efectos de salud laboral, se propone que para su concreción se pueda atender, en su caso, a criterios personalizados del/la titular y estructurales del órgano, tales como la penosidad del destino, la complejidad litigiosa, la experiencia en el órgano, la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, problemas estructurales del Juzgado, reformas legislativas y otras análogas, el tiempo de dedicación (módulo de salida) del sistema de medición de la función jurisdiccional aprobado por el CGPJ en el año 2010”.*

El 20-04-2016 las asociaciones demandantes remitieron escrito a la Comisión Permanente, que obra en autos y se tiene por reproducido, en cuya parte dispositiva se reclamó lo siguiente:

“Fijar, con carácter provisional, como carga de trabajo de la que eventualmente pudiera derivarse un riesgo para los integrantes de la Carrera Judicial, una horquilla entre el 90% y el 100% del tiempo de dedicación (módulo de salida) del sistema de medición de la función jurisdiccional aprobado por el CGPJ en el año 2010. La horquilla se aplicará atendiendo a criterios personales del Juez o Jueza o estructurales del órgano, tales como la penosidad del destino, la complejidad litigiosa, la experiencia en el órgano, la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, problemas estructurales del Juzgado, reformas legislativas y otras análogas. La indicada carga de trabajo supone, con carácter general, el máximo volumen de trabajo exigible a un Juez/a o Magistrado/a en condiciones compatibles con una adecuada protección de su salud, lo que se tendrá en cuenta por el CGPJ a todos los efectos. La superación de esta carga de trabajo de manera continuada podría suponer un factor de riesgo psicosocial, que debería ser adecuadamente evaluado y, en su caso, dar lugar a la adopción de medidas preventivas por parte del CGPJ”.

El 17-03-2016 la Comisión Permanente CGPJ alcanzó el acuerdo siguiente: *Tomar conocimiento de la propuesta realizada por los representantes judiciales de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (CNSSCJ) adjuntada en el anexo 1 a la documentación de este acuerdo. 20.- Remitir al Gabinete Técnico los trabajos realizados hasta la fecha por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial a los efectos de que se emita informe sobre el modo de establecer una carga de trabajo a efectos de salud profesional, así como sobre los criterios personalizados que puedan ser atendidos para su concreción, tales como la penosidad del destino, la complejidad litigiosa, la experiencia en el órgano, la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, problemas estructurales del Juzgado, reformas legislativas y otras análogas, el tiempo de dedicación (módulo de salida) del sistema de medición de la función jurisdiccional aprobado por el Consejo General del Poder Judicial en el año 2010 y cualesquiera otros que puedan ser tenidos en cuenta*".

El 5-05-2016 la Comisión Permanente CGPJ acordó lo siguiente: 1.- *Tomar conocimiento de los informes de evaluación de riesgos y planificación de medidas preventivas de las sedes judiciales de la provincia de Teruel perteneciente a la Comunidad Autónoma de Aragón emitidos por la asistencia técnica (anexo 1 adjunto a este acuerdo), de las "Síntesis de evaluación y planificación" (anexo 2) dirigido a órganos gubernativos relativos a las sedes judiciales y órganos jurisdiccionales de la provincia agrupados por localidad, sede judicial, orden jurisdiccional y de la "Guía-Planificación actividades preventivas" (anexo 3) para conocimiento y efectos de la Dirección General de Justicia del Gobierno de Aragón, enmarcado en el artículo 24 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales de Coordinación de actividades y posteriormente desarrollado en el RD 171/2004. 2.- Autorizar el traslado de la siguiente información: • Presidencia del Tribunal Superior de Justicia: informe definitivo de evaluación de riesgos y planificación de actividades emitidos por la asistencia técnica (anexo 1) y "Síntesis de evaluación y planificación" (anexo 2) relativos a las sedes judiciales y órganos jurisdiccionales de la provincia, agrupados por localidad, sede judicial, orden jurisdiccional. • Presidencia de la Audiencia Provincial: "Síntesis de evaluación y planificación" de las secciones jurisdiccionales que correspondan del anexo 2. • Decano/a provincial: "Síntesis de evaluación y planificación" (anexo 2) de los órganos unipersonales de la capital de provincia, agrupados por sede judicial, orden jurisdiccional. • Carrera Judicial de la provincia: informe definitivo de evaluación de riesgos y planificación de actividades correspondiente a su destino actual, emitidos por la asistencia técnica (anexo 1). • Dirección General de Justicia del Gobierno de Aragón: "Guía-Planificación".*

OCTAVO.- La Asociación Jueces para la Democracia, presentó el 25 de mayo de 2016 una segunda demanda de conflicto colectivo, cuyo objeto fundamental era la declaración del incumplimiento por parte del GGPJ y del Ministerio de Justicia de su obligación, establecida expresamente en el PPRL 2015-16, de regular la carga de trabajo a efectos de salud laboral. En su suplico se pidió lo siguiente:

1º) Que se declare que el CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL ha incumplido su obligación, documentada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016, de regular la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral. 2º) Que se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL a la inmediata regulación la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral. 3º) Que se declare que los jueces/zas y magistrados/as destinados en los órganos judiciales incluidos en el "Informe sobre los órganos judiciales que sobrepasan el 150 % de la carga de Trabajo" realizado por el CGPJ en septiembre de 2014 y que se aporta como documento nº15 o en aquellos otros que se estén en la misma situación de riesgo por soportar una carga de trabajo superior al 150% se encuentran en situación de grave riesgo para su salud por sobre carga de trabajo. 4º) Que se declare la existencia de vulneración del derecho fundamental de jueces/zas y magistrados/as integrantes de la carrera judicial a la integridad física y moral reconocido por el art. 15 CE y de su derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo reconocido por los arts. 317 del Reglamento 2/2011 de la carrera judicial y 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales sumisión a riesgos potencialmente graves sin medidas protectoras, derivada del incumplimiento del CGPJ. 5º) Que se condene al CGPJ a aplicar, con carácter provisional y en tanto no den cumplimiento a la regulación definitiva, respecto a los jueces/zas y magistrados/as, destinados en los órganos judiciales incluidos en el "Informe sobre los órganos judiciales que sobrepasan el 150 % de la carga de Trabajo" o en aquellos otros que se encuentren en la misma situación de riesgo por soportar una carga de trabajo superior al 150% la siguiente regulación de carga de trabajo a efectos de salud laboral: Se fija provisionalmente como carga de trabajo de la que eventualmente pudiera derivarse un riesgo para los integrantes de la carrera judicial, una horquilla entre el 90% y el 100% del tiempo de dedicación (módulo de salida) del sistema de medición de la función jurisdiccional aprobado por el CGPJ en el año 2010. La horquilla se aplicará atendiendo a criterios personales del juez o jueza o estructurales del órgano, tales como la penosidad del destino, la complejidad litigiosa, la experiencia en el órgano, la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, problemas estructurales del juzgado, reformas legislativas y otras análogas. La indicada carga de trabajo supone, con carácter general, el máximo volumen de trabajo exigible a un juez/a o magistrado/a en condiciones compatibles con una adecuada protección de su salud, lo que se tendrá en cuenta por el CGPJ a todos los efectos. La superación de esta carga de trabajo de manera continuada podría suponer un factor de riesgo psicosocial, que deberla ser adecuadamente evaluado y, en su caso, dar lugar a la adopción de medidas preventivas por parte del CGPJ". 6ª) Que se condene al Ministerio de Justicia a estar y pasar por las anteriores declaraciones a los efectos del ejercicio de sus competencias como miembro de la Comisión de seguimiento del sistema de prevención de Riesgos Laborales para los miembros de la Carrera Judicial".

La demanda dio lugar al procedimiento 123/2016 seguido ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, quien señaló juicio para el 8.6.2016. – Posteriormente, JpD solicitó la

suspensión del procedimiento a la espera de que se emitiera informe por el Gabinete técnico y se celebraran las oportunas reuniones, a lo que dieron conformidad las demandadas. – La Letrada de la Administración de Justicia de la Sala accedió a lo solicitado, suspendiéndose el procedimiento hasta que por parte de la actora se solicitara la reanudación. - La demandante desistió de la demanda el 8-06-2016, en vista al tiempo transcurrido y las nuevas circunstancias acaecidas, dictándose decreto de 12 de junio 2017, mediante el que se acordó el desistimiento y archivo del procedimiento.

NOVENO.– El 28-01-2016 la CP CGPJ aprobó el informe, elaborado por el Gabinete Técnico, Servicio de Estudios e Informes, sobre el Estatuto de los Representantes Judiciales de Prevención de Riesgos y su incidencia en las competencias legales de los órganos del CGPJ, así como el órgano competente para su aprobación. – Dicha propuesta se debatió con las asociaciones judiciales, con quienes finalmente no se alcanzó acuerdo.

El 18-02-2016 la CP CGPJ acordó constituir un grupo de trabajo para la elaboración de un estudio y propuestas de Reforma y actualización del régimen normativo, referente a la “protección social de la carrera judicial”. – Tampoco se alcanzó acuerdo, en relación a este tema, con las asociaciones judiciales.

El 31-03-2016 la CP CGPJ dispuso la adaptación transitoria de un puesto de trabajo de una magistrada, destinada en los Juzgados de lo Penal de Madrid, a propuesta de la Sección de Riesgos Laborales, durante un período de doce meses, dándose traslado a la Consejería de Justicia de la CAM. – El 26-05-2016 la CP CGPJ adaptó por las mismas razones y puesto de trabajo de una magistrada, destinada en un Juzgado de 1ª Instancia, dándose traslado a la CJ CAM. – El 6-11-2017 se adaptó otro puesto de trabajo por las razones indicadas, dejándose sin sanción el expediente abierto a la afectada.

El Servicio de Prevención del CGPJ, que ha incorporado a una médica especialista en medicina del trabajo, está adaptando los puestos de trabajo, en los que se detectan riesgos derivados de la carga de trabajo, para lo cual se ha utilizado el mapa de riesgos y el sistema de alertas.

DÉCIMO.- En la reunión de la CNCC, celebrada el 27-05-2016, cuya acta obra en autos y tenemos por reproducida, se aborda una vez más la carga de trabajo a efectos de salud laboral, donde la Jefa de Sección del Servicio de Prevención de Riesgos de la Carrera Judicial explica que se han evaluado todos los puestos de trabajo, si bien subraya que se trata de una evaluación inicial, entre cuyos ítems está la carga de trabajo, que revelan, en su caso, la necesidad de realizar una evaluación más avanzada. – Se informó, a continuación, sobre las adaptaciones de puesto tratadas por la Comisión Permanente y se presenta el modelo de consentimiento informado elaborado por el Servicio de Prevención para el tratamiento de datos de salud laboral y se presenta los trabajos elaborados por los técnicos de FREMAP. – Abierto el debate sobre las cargas de trabajo, el Presidente insiste que deberían sacar el foco de la carga de trabajo a efectos de salud laboral, aunque admite su importancia para la carrera y señala, a continuación que, si no se alcanza una alternativa común, debería elevarse a la Comisión Permanente la propuesta asociativa. – La vocal Sáenz señala que tal

vez se han puesto expectativas no realistas en la comisión, porque consensuar acuerdos en la CP es muy complicado, manifestándose por el Presidente la importancia de los trabajos de la comisión.

El 21-07-2016 el Gabinete técnico del CGPJ emitió informe, que obra en autos y se tiene por reproducido, en el que establece, en el apartado de consideraciones jurídicas, que se deben distinguir tres círculos concéntricos de cargas de trabajo: el interior y más reducido relativo a la responsabilidad disciplinaria, el círculo medio, correspondiente al rendimiento del Juez con efectos en la esfera retributiva, y el exterior, que correspondería a la salud laboral del Juez, cuya superación perjudicaría a la salud, ninguno de los cuales está determinado en la actualidad. – Subraya, en efecto, que el CGPJ no ha desarrollado la competencia exclusiva de fijar las cargas de trabajo a efectos disciplinarios, para recordar, que la jurisprudencia anuló el Reglamento 2/2003, porque no se determinaron cargas de trabajo individualizadas y debidamente medidas para cada órgano judicial, concluyendo finalmente que no era posible, por las mismas razones, establecer una carga general y abstracta a estos efectos, por lo que concluye que el mandato del punto 5.2 del Plan de Prevención no comporta la obligación del CGPJ de regular cargas de trabajo en abstracto a efectos de salud laboral.

El 27-07-2016 la Comisión Permanente del CGPJ tomó el acuerdo siguiente: *Tomar conocimiento del informe emitido por el Gabinete Técnico sobre el modo de establecer una carga de trabajo a efectos de salud profesional, así como sobre los criterios personalizados que puedan ser atendidos para su concreción.*

El 14-10-2016 se reunió la CNCC, levantándose acta, que se tiene por reproducida, en la cual el Presidente informa sobre los trabajos del Consejo para integrar la hoja de ruta de la salud del Juez/a e indica que el Servicio de Prevención ha elaborado un borrador inicial sobre hojas de chequeo, destinadas a ser consideradas en su caso por el Servicio de Inspección, para aportar información de manera rápida sobre el Órgano (medios personales y materiales) e integrar como uno de los componente en la hoja de ruta de la salud profesional. – Se abre, a continuación, un amplio debate, en el que las asociaciones insisten en su postura, contestándose por el director del gabinete, quien explica el informe, solicitado por la Comisión Permanente, al que considera como un elemento de trabajo para la Comisión Permanente sobre “los criterios técnicos para establecer la carga de trabajo”. – Después, se discute sobre la posibilidad de establecer otros espacios de negociación fuera de la CNSS que contemplen la referencia abstracta demandada, señalando el Presidente de la CNSS que este tema está suficientemente tratado en el ámbito de esta Comisión y escapa a su propio ámbito de decisión, dejando constancia de que se comprueban dificultades en los avances relativos a la fijación en el nivel técnico tanto de los módulos de entrada o de retribuciones variables, trabajos en los que, recuerda, están presentes las Asociaciones. – Finalmente, los Vocales de la CNSS, se pronuncian sobre la posibilidad de abrir una mesa de negociación con las personas competentes que sean designadas, por entender que son integrantes en la CNSS como Vocales designados por el Consejo, pero no como participantes en una mesa de negociación.

En cumplimiento del compromiso, asumido por la CP CGPJ el 17-12-2016, se elaboró un documento de trabajo sobre cargas de trabajo a efectos de salud. Mapa judicial de riesgos y alertas, que obra en autos y se tiene por reproducido.

En la reunión de la CNCC, celebrada el 27-07-2016, cuya acta tenemos por reproducida, se presentó el documento citado por los representantes del CGPJ, informándose por el Presidente que se trata de un documento de trabajo, que incorpora la metodología empleada para su elaboración y las medidas que se van a adoptar, señalando, como primera medida y tomando como base el documento, que el Consejo, desde la Sección de Prevención de Riesgos, se va a dirigir individualmente a todos y cada uno de los 739 órganos unipersonales detectados en esta primera fase como órganos, cuya entrada supera el 150% del módulo de entrada establecido en 2003, para conocimiento y efectos, pudiendo poner de manifiesto lo que estimen oportuno. – El documento fue rechazado unánimemente por las asociaciones judiciales. – Ante esas manifestaciones el Presidente recuerda una vez más el carácter consultivo de esta Comisión por lo que sus propuestas pueden ser asumidas o no y manifiesta: *“El documento ya ha sido examinado por la Comisión Permanente. Su traslado a esta CNSS es para incrementar las medidas y adaptarlo a las nuevas situaciones, pero el Consejo va a ejecutar este documento como documento de trabajo que puede ser enriquecido con propuestas de todas las asociaciones. - Como primera medida a establecer se encuentra dirigirse a esos órganos detectados no para demandar datos sino para informar de los trabajos que se viene realizando - El documento contiene un elemento crítico pues refleja lo llamativo que es si se compara con la situación actual - Se sigue pendiente de los trabajos realizados por compañeros de la Carrera Judicial tendentes a elaborar las cargas de salida para retribuciones variables - Haberse tenido en cuenta la pendencia de los órganos detectados - Los datos contienen el estudio individualizado a fecha de septiembre 2016 - Como medidas a adoptar se incorporan establecer estudio específico para la jurisdicción social y establecer la cifra del 125-130% como nuevo dato para detección de órganos unipersonales ”.* – Las asociaciones reclamaron que se retirara el documento.

El 22-03-2017 se reunió la Comisión de Seguimiento del Convenio de Prevención, cuya acta tenemos por reproducida, en la que se informó, entre otras materias, de la decisión del CGPJ de prorrogar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El 23-03-2017 se reunió la CP CGPJ y acordó en el punto 1.7-2 lo siguiente: *Tomar conocimiento de los temas tratados durante la reunión de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud celebrada el 3 de marzo de 2017 detallados en el acta de la reunión (anexo 2 adjunto a la documentación de este acuerdo). Dirigirse a los órganos unipersonales señalados por la Inspección del Consejo en el documento de trabajo sobre cargas de trabajo a efectos de salud - Mapa judicial de riesgos y sistema de alertas dando traslado del citado documento para su conocimiento y efectos mediante la comunicación firmada por los/las vocales encargados de la Prevención incorporada en el anexo 3. Realizar nuevo estudio determinando los órganos judiciales unipersonales cuya carga de trabajo esté comprendida entre el 130 y el 150% del módulo de entrada fijado para cada tipo de órgano por acuerdo del Pleno del Consejo General*

del Poder Judicial de 9 de octubre de 2003 (BOE de 17 de diciembre) y un estudio específico para el orden jurisdiccional Social teniendo en consideración las múltiples reformas legislativas que han tenido lugar desde el año 2003.

El 12-05-2017 las cuatro asociaciones demandantes publicaron un comunicado, que tenemos por reproducido, en el que denunciaban el incumplimiento del CGPJ de regular un módulo de salida a efectos de salud laboral, así como su artificiosa sustitución por el “mapa de riesgos y sistema de alertas”, al que consideraban no ajustado a derecho, por que se elaboró unilateralmente y se apoya en la carga de entrada y no de salida, habiéndose utilizado, además, métodos obsoletos de medición.

El 26-05-2017 se reúne una vez más la CNCC, cuya acta tenemos por reproducida, en la que se presenta el informe sobre riesgos, elaborado por FREMAP, cuyo informe preliminar obra en autos y se tiene por reproducido. – En la reunión el responsable de FREMAP destaca que sobre un 47, 76% de participación, la variable más significativa de riesgo elevado/muy elevado es “participación/supervisión” (90%), seguida por la “carga de trabajo” (90%); “desempeño de rol” (72%); “demanda psicológica” (61%) y “tiempo de trabajo (51%). – Las asociaciones reprochan globalmente el mapa de riesgos y sistema de alertas, porque consideran que los datos utilizados no se corresponden con la realidad, por lo que los tachan de arbitrarios y el Presidente concluye que se trata de un informe preliminar, por lo que no procede adelantar hipótesis, reiterándose por la Jefa de la Inspección, que el informe de carga de trabajo de órganos con más del 150% no está vigente, puesto que fue anulado por el TS, por lo que se utilizan los módulos vigentes que son los de 2003.

Obra en autos y se tiene por reproducido el borrador del nuevo PPRL y se tiene por reproducido, así como las alegaciones realizadas por las cuatro asociaciones.

UNDÉCIMO.– El 27-10-2017 se reúne la CNCC, cuya acta tenemos por reproducida, en cuyo punto I2.2 se trató sobre “medidas preventivas que pudieran ser adoptadas” para incorporar al sistema de alertas: inclusión como indicador de salidas. – El Presidente sostiene que *“...tal vez no debiera entrarse en el tema al estar judicializado, ni sobre la procedencia o no de los criterios establecidos, si quiere informar que se contempla una doble vertiente de actuación, seguir trabajando (el punto 6 del listado figura “indicador de dedicación exigible ” y el Servicio de Inspección del Consejo ha realizado un informe para utilizar como parámetro del indicador exigible los módulos de salida del 2010) a la vez que aplicar en casos concretos (por ejemplo, detección de posibles problemas de salud profesional que pudieran existir en expedientes disciplinarios para establecer si procede medidas preventivas...)”.*

Ante la pregunta efectuada por AFDV sobre el porcentaje que pudiera entenderse como “indicador de dedicación exigible”, el Presidente de la CNSS informa de la necesidad de ir ligado a fijar el módulo de retribuciones variables.

– Las asociaciones judiciales valoran positivamente, que se haya tomado en cuenta el módulo de salida de 2010 en vez del módulo de entrada y reclaman un cronograma de tres meses, para que se fijen las cargas máximas de trabajo a efectos de salud laboral, aunque echan en

falta la fijación de un porcentaje que concrete ese índice de dedicación y un calendario de implementación.

La CNSS acuerda dirigirse a la Comisión Permanente para que inste de nuevo a TSJ, Ministerio y CCAA con transferencias en materia de Justicia a desarrollar formalmente e implementar la Coordinación de actividades poniendo en valor el papel relevante de la Inspección de Trabajo al respecto.

A continuación, la Sección de Prevención informa del traslado del acuerdo de la Comisión Permanente en su reunión de 20 de julio de 2017 sobre *Tomar conocimiento del desarrollo de la fase cualitativa de las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales en la Carrera Judicial y Dar traslado del texto de la propuesta "Desarrollo de la fase cualitativa de las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales en la Carrera Judicial" y anexos acompañantes a presidencias de tribunales superiores de justicia, audiencias provinciales, decanos/as y representantes judiciales de prevención territoriales y de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud.*

La representación judicial de JJpD manifiesta que, con la exhaustiva fase cuantitativa ya realizada, es más que suficiente para la adopción de medidas siendo innecesario proceder a realizar la fase cualitativa. - La representación judicial de AFDV y APM manifiestan estar de acuerdo en seguir el desarrollo metodológico propuesto, haciendo hincapié el Presidente de la CNSS en la conveniencia para culminar el trabajo, puesto que en la metodología propuesta desde el inicio se contemplaba dicha fase.

Por acuerdo mayoritario de la CNSS se establece continuar con la fase cualitativa comunicándose a los Juzgados designados aleatoriamente por la Sección de Prevención el inicio de las entrevistas (bien a través de entrevista personal o por teléfono concertada previamente) solicitando su colaboración y aceptación para participar.

Obra en autos y se tiene por reproducido, el informe, suscrito por la Jefa de Sección de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial, que contiene las medidas preventivas, que pudieran adoptarse, para dar cumplimiento al punto 2.2 de la reunión de la CNCC de 27-10-2017

El 16-11-2017 se reúne la CP CGPJ y acuerda lo siguiente:

1.- Tomar conocimiento de los temas tratados durante la reunión de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud celebrada el 27 de octubre de 2017 detallados en el acta de la reunión incorporada como anexo 4 adjunto a la documentación de este acuerdo.

2.- Dirigirse a los tribunales superiores de justicia, Ministerio y comunidades autónomas con transferencias en materia de Justicia para desarrollar formalmente e implementar la coordinación de actividades poniendo en valor el papel relevante de la Inspección de Trabajo al respecto.

3.- Tomar conocimiento de lo manifestado conjuntamente por todos los representantes judiciales sobre el punto 2.2.2 del orden del día.

DÉCIMO SEGUNDO.- En 1989 el Pleno del Consejo General del Poder Judicial aprobó los módulos de trabajo para todos los órganos judiciales. Se pretendía entonces determinar de un

lado la carga de trabajo de los órganos judiciales y, de otro, fijar los rendimientos orientativos de los jueces/zas y magistrado/as tanto en órganos unipersonales como colegiados.

En 1998 se publicó por el propio Consejo el Libro Blanco de la Justicia en el que se plantea la cuestión de cómo determinar el «módulo» ideal de actividad judicial, como punto de referencia para evaluar el rendimiento, esfuerzo y dedicación de jueces y magistrados y, sobre todo, para determinar las necesidades reales del sistema. En el Apartado VI (Módulos y productividad judicial) del Capítulo Segundo (Jueces/zas y magistrado/as) de dicho Libro Blanco se aborda la necesidad de elaborar unos nuevos módulos de carga de trabajo (6.1.).

En su apartado VIII (Necesidades Ineludibles en Función de la Carga de Trabajo Existente) del mismo Capítulo Segundo se explicaba que *"Es importante determinar la carga de trabajo que en la actualidad puede soportar un órgano judicial; o, por mejor decir, la carga de trabajo por encima de la cual no es posible que dicho órgano funcione"*, y que *"En definitiva, se trata de establecer cuál es la carga de trabajo que, sea cual sea la opción, no puede soportar un Juzgado o una Sala"*.

Y esta carga máxima de trabajo por órgano judicial se concreta en el mismo capítulo estableciéndose para cada tipo de órgano un máximo de carga de trabajo que cada uno debe soportar.

Desde la publicación del Libro Blanco, el Consejo General ha adoptado numerosos acuerdos para determinar los módulos de trabajo de los órganos judiciales, en función de las modificaciones realizadas en la planta judicial y en las leyes procesales. Con las variaciones derivadas de tales modificaciones la carga de trabajo considerada en los sucesivos estudios y acuerdos no ha variado sustancialmente.

El CGPJ en el Pleno de 31.5.2000 aprueba los módulos de trabajo para Jueces y Magistrados. – El 27-05-2003 se publicó en el BOE la Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora del régimen retributivo de las carreras judicial y fiscal. – El 17-02-2003 se publicó en el BOE el acuerdo del Pleno CGPJ, celebrado el 9.10.2003, que aprobó el Reglamento 2/2003 de 3 de diciembre, para el cumplimiento de la Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora del régimen retributivo de las Carreras judicial y Fiscal, en lo relativo a las retribuciones variables por objetivos de los miembros de la Carrera Judicial.

Dicho reglamento fue declarado íntegramente nulo por la Sala Tercera del TS (sentencia de 3.3.2006, recurso 14/2004), al considerar que no respondía a la habilitación legal prevista en la Ley 15/2003.

A pesar de ser declarados nulos dichos módulos, ampliados a Juzgados especializados mediante acuerdos del Pleno de 8/2/2006 (acuerdo 12); de 21/2/2006 (acuerdo 24 y 39); de 24/6/2006 (acuerdo 10); y 25/7/2006 (acuerdo 59), se siguieron aplicando por el Servicio de inspección del CGPJ (por ejemplo, en materia disciplinaria). - Mediante acuerdo del Pleno de 22/4/2010 los módulos se redujeron un 13%.

El 11 de octubre de 2012 el Pleno del CGPJ acordó (Acuerdo nº6) aprobar el "Estudio de la Medición de la Carga de Trabajo de Juzgados y Tribunales", y someterlo a las aportaciones y

sugerencias de los órganos de gobierno del poder judicial, así como de las asociaciones profesionales de jueces/zas y magistrados/as.

Recibidas las referidas sugerencias y aportaciones, el Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 24 de enero de 2013 aprueba (acuerdo 89), dicho "Estudio de la medición de carga de trabajo por entrada, de Juzgados y Tribunales" de manera provisional, como punto de partida para la determinación de la carga de trabajo, que el artículo 110.2.r de la Ley Orgánica del Poder Judicial encomienda realizar al Consejo General del Poder Judicial, y aplicar sus previsiones en fase experimental hasta el 31 de Marzo de 2013.

Tras dicha fase experimental, y con las modificaciones derivadas de su seguimiento, el Pleno del Consejo General del Poder Judicial de 19 de septiembre de 2013 acordó — acuerdo 62 - *"elevar a definitiva la aprobación del Modelo de Medición de Cargas de Trabajo de Juzgados y Tribunales; aprobado provisionalmente en el Pleno de 24 de enero de 2013, a la vista del informe de seguimiento de los indicadores de la carga de trabajo durante el primer trimestre de 2013"*.

Mediante Sentencia de la Sección Primera de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de Fecha 09 de octubre de 2014 (Número Recurso: 497/2013) se anula el acuerdo adoptado por el Pleno del Consejo General del Poder Judicial el 19 de septiembre de 2013, por el que se eleva a definitiva la aprobación del Modelo de Medición de Cargas de Trabajo de Juzgados y Tribunales, aprobado provisionalmente en el Pleno de 24 de enero de 2013, por la falta de audiencia previa al Ministerio de Justicia, dado que la evaluación de la carga de trabajo se refería al órgano judicial, y no sólo a la actividad de los jueces/zas y magistrado/as titulares de los mismos.

El 17 de febrero de 2015, la Comisión Permanente aprueba (acuerdo 5-3, 4): *"Aplicar para el ejercicio de sus competencias respecto de jueces y magistrados en materias como la disciplinaria, las compatibilidades, las licencias y permisos, formación y comisiones de servicio, los módulos de rendimiento que se venían aplicando desde el año 2013, de conformidad con lo razonado en este informe"*.

El criterio, seguido para abonar la retribución variable, no es el módulo de dedicación o salida (anulado), sino un sistema producto del acuerdo, firmado el 4.7.2010 por varias Asociaciones Judiciales y el Ministerio de Justicia, que establecía un plan de actuación para la distribución de las retribuciones variables correspondientes al año 2010 y cuyos criterios se han seguido aplicando en los sucesivos años. - El sistema consiste en el reparto de la cuantía establecida en el apartado 3 del art. 9 Ley 15/2003 (% de la cuantía global de las retribuciones fijas), según unos listados por cada tipo de órgano, donde se incluyen todos los Jueces y magistrados puntuados según el número de sentencias (1 punto cada una) y de autos (0,8 cada uno), elaborados semestralmente por el Servicio de Inspección, que se distribuyen en tres tramos: 30% - 50% - 20% del total de cada listado con algunas excepciones y coeficientes. - Según el tramo en el que esté el Juez o Magistrado así percibe la cuantía variable.

DÉCIMO TERCERO.– El 8-07-2013 JpD presentó denuncia a la Inspección de Trabajo, derivada del fallecimiento de un magistrado de lo social de Madrid. El 30-06-2014 reiteró a la Delegación Provincial de la ITSS, que contestara a su denuncia, emitiéndose informe el 8-10-2014, en el que se concedió un plazo de alegaciones, formuladas por JpD el 15-10-2014, que se tienen por reproducidas. – El 28-10-2014 se remitieron las actuaciones a la Dirección Especial de la ITSS, sin que se hayan acreditado más actuaciones.

El 8-07-2015 se produjo acuerdo de la Presidencia de la Sala de Gobierno del TSJ de Madrid sobre asignación de JATs de refuerzo en los Juzgados de lo Social, que se prorrogó mediante nuevo acuerdo de 14-12-2015. – El 22-12- 2015 JpD denunció dichos acuerdos ante la CNSS y el Servicio de Prevención del CGPJ.

DÉCIMO CUARTO.– Obra en autos y se tiene por reproducida, la nota técnica 926, elaborada por el INSHT, sobre factores psicosociales de riesgo y metodología de evaluación. – En dicho documento se identifican como factores de riesgo: Tiempo de trabajo (TT); Autonomía (AU); Carga de trabajo (CT); Demandas psicológicas (DP); Variedad/contenido (VC); Participación/Supervisión (PS); Interés por el trabajador/Compensación (ITC); Desempeño de rol (DR) y Relaciones y apoyo social (RAS).

Obra también en autos y se tiene por reproducida, la nota técnica 603 del INSHT, sobre riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. – También obra en autos y la tenemos por reproducida, la nota técnica 720 del INSHT sobre el trabajo emocional: concepto y prevención.

DÉCIMO QUINTO.– El CGPJ no ha determinado en la fecha del juicio la carga de trabajo que cabe exigir, a efectos disciplinarios, al Juez o Magistrado. – Tampoco ha fijado, en dicha fecha, los objetivos para cada destino a efectos retributivos, previstos en el Capítulo III de la Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora de las retribuciones de las carreras judicial y fiscal, ni ha elaborado tampoco un módulo de salida, en el que se determine de forma abstracta o general las cargas máximas de trabajo a efectos de salud laboral. – Consiguientemente, en la fecha indicada, no se ha elaborado y aprobado conjuntamente por el CGPJ y el MJU, oídas las CCAA en las materias que afecten a su competencia, los sistemas de racionalización, organización y medición del trabajo, que se estimen convenientes para determinar la carga de trabajo que pueda soportar un órgano judicial.

La elaboración de la carga de trabajo a efectos disciplinarios condicionará necesariamente la determinación del sistema de racionalización, organización y medición del trabajo, para definir las cargas de trabajo que pueda soportar un órgano judicial. – La eventual elaboración de un módulo de salida, que estableciera cargas máximas a efectos de salud laboral, condicionará tanto la definición de las cargas de trabajo a efectos disciplinarios, cuanto la elaboración de los sistemas de racionalización, organización y medición, que deben acometer conjuntamente el CGPJ y el MJU, para determinar las cargas de trabajo que pueda soportar un órgano judicial, previa audiencia en su caso a las CCAA. – Si se elaborara ese módulo de salida, en el que se determinaran de modo abstracto las cargas de trabajo a efectos de salud laboral,

debería incluir obligatoriamente a los órganos que superen el 20% del objetivo establecido para cada órgano judicial.

DÉCIMO SEXTO.- Las Comunidades Autónomas, a quienes se han transferido Justicia, no son empleadoras de jueces y magistrados, ni les retribuyen, ni determinan sus cargas de trabajo. – No han suscrito el Convenio para la Creación y Seguimiento de un Sistema de prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud de los Miembros de la Carrera Judicial, ni han participado en la CNCC.

Se han cumplido las previsiones legales.»

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de la Asociación de Jueces y Juezas para la Democracia (JJpD), la Asociación de Jueces y Magistrados Francisco de Vitoria (AFV), la Asociación Profesional de la Magistratura (APM) y la Asociación Foro Judicial Independiente (FJI).

El recurso fue impugnado por la Generalidad de Cataluña, la Junta de Andalucía, la Generalitat Valenciana, la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Comunidad de Madrid, el Ministerio de Justicia y el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ).

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente. Se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de mayo de 2021, suspendiéndose dichos actos al estimar la Sala que, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procedía su debate por el Pleno de Sala, señalándose para votación y fallo el 19 de mayo y posteriormente el 16 de junio, actos que fueron suspendidos señalándose finalmente para el Pleno de Sala del día 14 de julio de 2021.

Por auto de esta Sala, se acordó estimar la causa de abstención formulada por la Excm. Sra. Magistrada D^a Concepción-Rosario Ureste García en el presente recurso, apartándola definitivamente del conocimiento del mismo.

Se han observado los requisitos legales, salvo los relativos al plazo para dictar sentencia, dado que se ha prolongado la deliberación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Por ASOCIACION DE JUECES PARA LA DEMOCRACIA, ASOCIACION DE JUECES Y MAGISTRADOS FRANCISCO DE VITORIA, ASOCIACION PROFESIONAL DE LA MAGISTRATURA, ASOCIACION FORO JUDICIAL INDEPENDIENTE, se formula demanda de Conflicto Colectivo, contra el CONSEJO GENERAL PODER JUDICIAL, MINISTERIO DE JUSTICIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON, COMUNIDAD AUTONOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE CATALUÑA, COMUNIDAD AUTONOMA VALENCIANA, COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA, COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO, COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA, MINISTERIO FISCAL; interesando se dicte sentencia por la que:

<< 1º). - Que se declare que el CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL ha incumplido su obligación, documentada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016, de regular la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral.

2º) Que se declare que la metodología y procedimiento empleada en el "DOCUMENTO DE TRABAJO SOBRE CARGAS DE TRABAJO A EFECTOS DE SALUD, MAPA JUDICIAL DE RIESGOS Y SISTEMA DE ALERTAS" es inadecuado al fijar la carga de entrada de los órganos jurisdiccionales como criterio para evaluar riesgos para la salud de los miembros de la carrera judicial por sobrecarga de trabajo.

3º). - Que se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL a regulación de la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral conforme a un criterio de dedicación o rendimiento adecuado para la identificación de los riesgos de carácter psicosocial de los miembros de la Carrera Judicial y que, además, tenga en cuenta circunstancias personales y del órgano, y ello en un plazo máximo de tres meses desde la fecha de la sentencia.

Subsidiariamente se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL a la inmediata regulación la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral conforme a un criterio adecuado, distinto a la carga de entrada del órgano judicial, para la identificación de los riesgos de carácter psicosocial de los miembros de la Carrera Judicial.

4º) Que se condene al CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL a que regule la carga de trabajo de los miembros de la carrera judicial a efectos de salud laboral con carácter independiente, y sin perjuicio de que pueda hacerlo previa o simultáneamente, a la regulación de la carga de trabajo a otros efectos (retributivo, disciplinario o cualquier otro).

5º). - Que se condene a al Ministerio de Justicia y a las Comunidades Autónomas con competencia en materia de justicia: Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias Cantabria, Cataluña, Valencia, Galicia, Madrid, Navarra, País Vasco y la Rioja, a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos. >>

2.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia el 12 de febrero de 2018 (procedimiento núm. 251/2017), en cuya parte dispositiva se señalaba:

<<En la demanda de conflicto colectivo, promovida por JpD, AFV, APM y FJI, estimamos la excepción de incompetencia de jurisdicción, alegada por los demandados y asumida por el MINISTERIO FISCAL, salvo la GENERALITAT DE CATALUNYA, por lo que, sin entrar en las demás excepciones y el fondo del asunto, desestimamos la demanda y absolvemos a CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL, MINISTERIO DE JUSTICIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA, COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, COMUNIDAD AUTÓNOMA FORAL DE NAVARRA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAIS VASCO, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS y MINISTERIO FISCAL .>>

3.- Contra la referida sentencia se interpuso recurso de casación por la Asociación Jueces para la Democracia (JpD), Asociación de Jueces y Magistrado Francisco de Vitoria (AFV), Asociación Profesional de la

Magistratura (APM) y Asociación Foro Judicial Independiente (FJI), representadas y asistidas por la letrada D^a Ana Noguero Carmena.

Por esta Sala IV/TS se dictó sentencia el 24 de junio de 2019 (rco. 123/2018), cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

<< 1.- Estimamos, en los términos expuestos, el recurso de casación ordinario interpuesto por la Asociación Jueces para la Democracia (JpD), Asociación de Jueces y Magistrados Francisco de Vitoria (AFV), Asociación Profesional de la Magistratura (APM) y Asociación Foro Judicial Independiente (FJI), contra la sentencia de 12 de febrero de 2018 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 251/2017, seguido a instancia de los aquí recurrentes contra el Consejo General del Poder Judicial, Ministerio de Justicia y Comunidades Autónomas de Galicia, Valenciana, Madrid, País Vasco, Canarias, Cantabria, Cataluña, La Rioja, Andalucía, Aragón, Principado de Asturias y Comunidad Foral de Navarra sobre conflicto colectivo.

2.- Declaramos la competencia del orden jurisdiccional social para conocer, aunque afecten a jueces y/o magistrados, de todas las cuestiones litigiosas que se promuevan para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales y, en concreto, de las pretensiones deducidas en la demanda de conflicto colectivo que da origen al presente procedimiento.

3.- Devuélvanse las presentes actuaciones a la Sala de instancia, para que, partiendo de tal competencia jurisdiccional, resuelva, con libertad de criterio, las demás cuestiones suscitadas oportunamente por las partes.(...). >>

4.- Finalmente, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia el 11 de septiembre de 2019 (procedimiento núm. 251/2017), en cuya parte dispositiva se señala:

<< En la demanda de conflicto colectivo, promovida por JJpD, AFV, APM y FJI, desestimamos la excepción de incompetencia de jurisdicción, alegada por los demandados y asumida por el MINISTERIO FISCAL, salvo la GENERALITAT DE CATALUNYA, por lo que declaramos la competencia de la jurisdicción para conocer el presente litigio.

Estimamos, sin embargo, la excepción de inadecuación de procedimiento, alegada por el CGPJ y asumida por los demás codemandados, salvo la COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN, por lo que desestimamos la demanda de conflicto

colectivo y absolvemos a CONSEJO GENERAL PODER JUDICIAL, MINISTERIO DE JUSTICIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON, COMUNIDAD AUTONOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE CATALUÑA, COMUNIDAD AUTONOMA VALENCIANA, COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA, COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO, COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA, MINISTERIO FISCAL.>>

SEGUNDO.- 1.- Contra esta última sentencia se formula por las demandantes ASOCIACION DE JUECES PARA LA DEMOCRACIA, ASOCIACION DE JUECES Y MAGISTRADOS FRANCISCO DE VITORIA, ASOCIACION PROFESIONAL DE LA MAGISTRATURA, ASOCIACION FORO JUDICIAL INDEPENDIENTE, el presente recurso de casación, articulando tres motivos de recurso:

Motivo primero.- Se formula al amparo del art. 207 e) de la LRJS, por entender que la sentencia recurrida lesiona el derecho de las demandantes a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE, en su vertiente del derecho a la intangibilidad o inmodificabilidad de las resoluciones judiciales firmes.

Motivo segundo.- Se formula al amparo del art. 207 b) de la LRJS, por entender que la sentencia recurrida estima indebidamente la excepción de inadecuación de procedimiento de conflicto colectivo, infringiendo los arts. 2, letras e), g) y n) de la LRJS, el art. 151 y 153 de la misma Ley, y el 14, 15 y 24 de la Constitución Española.

Motivo tercero.- Se formula al amparo del art. 207 b) de la LRJS, por entender que la sentencia recurrida acuerda indebidamente la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo lo que infringe el art. 2 letra g) y art. 153 LRJS, al considerar erróneamente la pretensión como regulatoria.

2.- El recurso es impugnado por El Consejo General del Poder Judicial, Ministerio de Justicia, Generalitat de Catalunya, Junta de Andalucía, Generalitat Valenciana, Comunidad Autónoma de La Rioja, Comunidad de

Madrid. En lo que aquí interesa, siguiendo una misma línea interesan la desestimación del recurso y confirmación de la sentencia recurrida.

El Ministerio Fiscal emitió informe interesando se declare la improcedencia del recurso por entender que la pretensión solo puede ejercitarse por la vía administrativa, y en ningún caso por la de conflicto colectivo.

TERCERO.- 1.- La sentencia recurrida (SAN de 11/09/2019), desestima la excepción de incompetencia de jurisdicción alegada, en cumplimiento de la STS/IV de 24 de junio de 2019 que así lo impone, pero estima sin embargo la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el CGPJ y asumida por los demás codemandados, salvo la Comunidad Autónoma de Aragón, por lo que desestima la demanda.

La Sala de instancia señala expresamente que resuelve en primer lugar sobre la adecuación o inadecuación del procedimiento que, si se considerara inadecuado, sería ociosa la resolución de la excepción sobre la legitimación activa de los demandantes, caso contrario, si se considerara adecuado, se resolvería a continuación sobre la legitimación activa de los demandantes.

2.- Como señala la sentencia recurrida, el CGPJ excepcionó en primer lugar, adhiriéndose los demás demandados y el Ministerio Fiscal, salvo la Generalitat de Catalunya, **incompetencia de jurisdicción por razón de la materia**. Es ocioso en esta vía procesal el análisis de la excepción cuando ello fue amplia y extensamente resuelto por nuestra STS/IV de 24 de junio de 2019 (rco. 123/2018) y es incontrovertido. Damos aquí por reproducida la sentencia en cuestión, de la que debemos partir, en todos sus argumentos y consideraciones.

En segundo lugar por el CGPJ se excepcionó **falta de legitimación activa** de las asociaciones demandantes, por cuanto el art. 154 LRJS no incluye a las asociaciones judiciales como sujetos activos para la promoción

de la demanda de conflicto colectivo, sin que quepa, a su juicio, realizar una interpretación extensiva de dicho precepto.

En tercer lugar excepcionó, **inadecuación de procedimiento**, porque no estamos propiamente ante un conflicto jurídico, puesto que no existe norma legal, ni convencional, ni práctica de empresa, cuya interpretación y/o aplicación viabilice la acción, en tanto en cuanto el único reproche efectuado es la supuesta inactividad del CGPJ en materia de carga de trabajo a efectos de salud laboral.

En cuarto y último lugar, el CGPJ excepcionó **defecto en el modo de proponer la demanda o falta de acción**, puesto que el suplico de la demanda -señala- no se concreta con precisión los pedimentos de la demanda, puesto que contienen, en última instancia, un conflicto regulatorio o de intereses.

El Ministerio de Justicia (MJU), excepcionó falta de legitimación pasiva, por cuanto la reclamación se limita a las cargas de trabajo de jueces y magistrados y no de los órganos judiciales.

Asimismo excepcionaron falta de legitimación pasiva las Comunidades Autónomas de Cataluña, Cantabria, Navarra, Asturias, Andalucía, Rioja, Madrid, Galicia, Comunidad Valenciana, se opusieron a la demanda, hicieron suyas las excepciones, alegadas por el CGPJ y excepcionaron, a su vez, falta de legitimación pasiva.

Por la Comunidad Autónoma de Aragón, se excepcionó falta de legitimación pasiva ad causam y ad processum.

CUARTO.- Sobre las causas de inadmisión del recurso formuladas por el Abogado del Estado.-

1.- Por el Abogado del Estado en la representación que ostenta del Ministerio de Justicia, se formula un primer motivo sobre la inadmisión del

recurso, en primer lugar sobre la falta de requisitos técnicos del recurso en tanto que los recurrentes basan el primer motivo en la letra e) del art. 207 de la LRJS en lugar de hacerlo por la letra c) del mismo precepto. Y en segundo lugar, sobre la patente división o descomposición artificial del recurso, en tanto que en realidad las demandantes consideran que en la sentencia de esta Sala de 24 de junio de 2019 ya había resuelto la adecuación del procedimiento de conflicto colectivo.

Y, por el Abogado del Estado en la representación que ostenta del Consejo General del Poder Judicial, en el primer motivo de impugnación, si bien no de inadmisión, plantea asimismo que las consideraciones acerca de la excepción de inadecuación de procedimiento vertidas en la STS/IV de 24 de junio de 2019 (rco. 123/2018), son pronunciamientos *obiter dicta*.

2.- Estima la Sala que ninguna de las alegaciones son causa de inadmisión del recurso.

Es cierto que existe un error en cuanto al amparo procesal en que se basa el primer motivo, en el que erróneamente se cita una letra del art. 207 LRJS equivocada. Ahora bien, el recurso es claro y preciso, y el defecto denunciado en modo alguno produce indefensión a las partes litigantes, y admitirlo como causa de inadmisión del recurso, sería contrario al principio de tutela judicial efectiva (art. 24 CE).

Ciertamente, existe una descomposición artificial del recurso en tres motivos, ahora bien, ello tampoco es causa de inadmisión del recurso, puesto que la Sala resolverá en su momento sobre el mismo, que tiene como objeto exclusivamente determinar si el procedimiento de conflicto colectivo seguido es o no adecuado, como oportunamente se dirá.

Por último, en relación a la STS/IV de 24 de junio de 2019 (rco.123/2018), ha de señalarse que en la misma se resuelve exclusivamente sobre la competencia del orden jurisdiccional social para el conocimiento de la demanda de conflicto colectivo planteada. Ciertamente es que la sentencia contiene

manifestaciones sobre la adecuación del procedimiento, ahora bien, como señala el Abogado del Estado, tales manifestaciones son a modo de *obiter dicta*, y como tales las va a considerar la Sala al resolver oportunamente el presente recurso; pero en modo alguno constituye ello una causa de inadmisión del recurso.

En consecuencia, se rechazan las causas de inadmisión del recurso formuladas.

QUINTO.- Excepción de Inadecuación de procedimiento.-

1.- La sentencia recurrida, sin entrar a conocer del fondo del asunto estima la excepción de inadecuación de procedimiento por entender –no obstante cuanto señala la de esta Sala IV/TS de 24 de junio de 2019 (rco 123/2018)- que el conflicto colectivo no es el cauce adecuado para dirimir el objeto del litigio, ya que –entiende- debería de haberse sustanciado por el procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia social regulado en el art. 151 de la LRJS.

La cuestión litigiosa en esta vía de recurso, queda básicamente centrada en determinar si es adecuada o no la vía de conflicto colectivo para dirimir la pretensión.

Se formulan por la recurrente los tres motivos antes enunciados, con una finalidad común y única, cual es determinar la adecuación o no del procedimiento seguido, partiendo de la pretensión actora reproducida en el FD 1º y que aquí se reitera.

Entiende la recurrida que no nos encontramos ante un conflicto colectivo jurídico, sino un conflicto regulatorio o de intereses, como señala la sentencia recurrida; así como, que el hecho de que el CGPJ deba aplicar una norma laboral, no le convierte en empresario, ni siquiera en empresario en el sentido no técnico, sino simplemente en deudor de seguridad de jueces y magistrados.

2.- La primera cuestión a dilucidar es si en el caso, la acción de conflicto es o no adecuada, y si nos encontramos ante un conflicto jurídico o un conflicto regulatorio o de intereses.

La sentencia recurrida no niega que estamos ante una actuación empresarial de la Administración, si bien llega a la conclusión de que estamos ante un conflicto regulatorio.

Como señalamos en nuestra STS/IV de 24 de junio de 2019, estamos ante << una verdadera jurisdicción especializada en materia de riesgos laborales dentro del propio ámbito de la jurisdicción social para juzgar sobre toda esta específica materia, regulada fundamentalmente por la normativa de la Unión Europea y por la normativa traspuesta, con amplia afectación de colectivos que no siempre pueden ser calificados de trabajadores y/o de empresarios en sentido técnico. >>

<<Se atribuye al orden social el conocimiento de las pretensiones que se deduzcan en relación con la actuación de las Administraciones Públicas sujeta al Derecho Administrativo en materia laboral (la materia de prevención de riesgos laboral, por su ubicación en la LRJS, debe entenderse incluida en la materia laboral) (arts. 2.o y n LRJS), unificando en la jurisdicción social la totalidad de los litigios sobre control de los actos administrativos en materia laboral (actos singulares y plurales, no disposiciones generales), con independencia de que surjan en el marco del contrato de trabajo “en sentido no técnico ” con relación a la Administración pública empleadora o a causa del ejercicio de potestades públicas>>;

El ámbito competencial de la jurisdicción social en esta materia coincide con el ámbito de aplicación de la “Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE) ”, definido en su art. 2 (de la que no se excluye quienes ejercen la función judicial); así como en la norma española que la traspone, en concreto la LPRL

(Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales), en cuyo art. 3 define su ámbito de aplicación.

Sobre el reparto competencial, como recuerda la STS/IV 14-10-2014 (rco 265/2013) --, con doctrina reiterada, entre otras, en las SSTs/IV 09-03-2015 (rco 119/2014), 29-03-2016 (rco 176/2015), 22-11-2017 (rco 230/2016), 10-01-2018 (rco 46/2017), 11-10-2018 (rcud 2605/2016) y 22-01-2019 (rco 235/2017) --, resulta que:

<< Como ya analizábamos en nuestra STS/IV 21-noviembre-2011 (rcud 910/2011) "Señala la doctrina científica que el Derecho del Trabajo está integrado tanto por relaciones jurídico privadas como por relaciones jurídico públicas; que las primeras tienen su reflejo principal en el contrato de trabajo, en su significación de vínculo trabajador-empresario, mientras que las segundas están presentes en la fuerte intervención pública que rodea a la materia laboral, que da lugar, de una parte, a importantes potestades administrativas dirigidas a garantizar el orden público laboral y, de otra, a todo un conjunto entes públicos destinados a ofrecer una amplia variedad de medidas de protección a los trabajadores por cuenta ajena. Sobre esa base se ha distinguido entre un Derecho Privado del Trabajo (regulador del vínculo contractual privado entre empleador y trabajador, es decir, del contrato de trabajo) y un Derecho Administrativo del Trabajo (regulador de las potestades administrativas sobre materia laboral). Destacando ... que esta doble esfera o manifestación sustantiva del Derecho del trabajo había tenido también, - - siquiera hasta fechas recientes, previas a la entrada en vigor de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS) ... --, una traducción jurisdiccional: el orden social tenía atribuida la litigiosidad correspondiente al contrato de trabajo; y el orden contencioso-administrativo tenía asignada la litigiosidad derivada de la actuación de la Administración pública sobre materia laboral >>.

Añadiendo que, sin embargo, *<< la distribución competencial ha variado tras la entrada en vigor de la LRJS, pero debe partirse de la clara distinción entre:*

a) Las actuaciones de la Administración pública "realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones" en materia laboral, sindical y de seguridad social, las que como regla, tratándose de actos singulares o plurales (no de disposiciones generales o asimilados) de su

impugnación conoce, como regla, el orden social, con excepciones (en especial en materia de actos de la TGSS) a favor del orden contencioso-administrativo en especial "siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional" (arts. 1 , 2 letras n y s , y art. 3 letras a , e y f LRJS); y

b) Los actos o decisiones de la Administración pública empleadora respecto de los trabajadores a su servicio de cuya impugnación conoce siempre el orden social (arts. 1 , y 2 letras a , b , e a i LRJS), si bien cuando tales afectos afectaren conjuntamente al personal laboral y al funcional y/o estatutario, la LRJS ha optado por atribuir el conocimiento de la impugnación de tales actos en materia laboral o sindical (materia de derechos de libertad sindical y huelga, pactos o acuerdos ex EBEP o laudos arbitrales sustitutivos) al orden contencioso-administrativo (art. 2 letras f y h y art. 3 letras c , d y e LRJS), salvo en materia de prevención de riesgos laborales en que la competencia del orden social es plena (arts. 2.e y 3.b LRJS) >>.

Como también señalamos en la repetida STS/IV de 24/06/2019, <<Con carácter general, el control de los actos de las Administraciones públicas en materia laboral (en la que se incluye la normativa de prevención de riesgos laborales), sindical y de seguridad social cuando actúan como “empresarios ” o “empleadores ” incumbe al orden social pues sus órganos jurisdiccionales “conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social ” (arts. 1 y 2 LRJS), salvo en los supuestos exceptuados (art. 3 LRJS); y dentro de dicho orden a los juzgados y tribunales competentes (materia, territorio o función) según las reglas generales (arts. 6 a 11 LRJS) y por el procedimiento idóneo acorde con la naturaleza de las pretensiones ejercitadas, siendo la regla el proceso ordinario (arts. 80 a 101 LRJS) y las excepciones las preceptivas u optativas modalidades procesales (arts. 102 a 184 LRJS); precisamente con relación a las acciones que pueden ejercitar ante el orden social personas que no reúnen la condición de trabajadores por cuenta ajena y que se rigen por la normativa mercantil aun siendo competencia del orden

social, se preceptúa, lo que puede aplicarse por analogía en otros supuestos al ser la regla lógica para determinar el cauce procesal idóneo para el ejercicio de acciones, que *“Las acciones del trabajador autónomo económicamente dependiente cuyo conocimiento corresponda al orden social se ejercitarán a través del proceso ordinario o de la modalidad procesal adecuada a la naturaleza de las pretensiones formuladas, dentro del plazo de prescripción o de caducidad previsto en su caso para la misma o que resulte de la modalidad procesal aplicable, y en su defecto, regirá el plazo de prescripción de un año desde que pudieran ser ejercitadas”* (art. 102.3 LRJS). Por lo que, en su caso, al concurrir en las pretensiones formuladas los presupuestos para poder articularlas a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo (arts. 153 a 155 LRJS) puede acudir a ésta y, en consecuencia, el ámbito territorial al que se extiendan sus efectos determinaría el órgano judicial competente en la instancia (arts. 6.1, 7.a y 8.1 LRJS); asimismo.>>

En el presente caso, ha de estimarse que es procedimiento idóneo el de conflicto colectivo. En relación con la carga de trabajo (a la que se refiere la STS/IV 24/06/2019 -rco 123/2018- FJ quinto,6), entiende esta Sala IV/TS, contrariamente al parecer de la sentencia recurrida, que una cosa es la lógica interrelación entre la determinación de la carga de trabajo, tanto a efectos de retribuciones especiales o de creación de órganos judiciales (competencia compartida CGPJ con Ministerio de Justicia y con audiencia de las CCAA con transferencias de Justicia - *art. 560.1.21ª.I LOPJ*), como en lo disciplinario (competencia exclusiva del CGPJ - *art. 560.1.21ª.II LOPJ*) o en materia de salud laboral (*art. 317 Reglamento CGPJ* de la carrera judicial), y otra cosa es que el incumplimiento de sus obligaciones por parte del CGPJ en la determinación de las cargas de trabajo a efectos retributivos y/o disciplinarios y/o a efectos de creación de órganos comporte la inexigibilidad del cumplimiento de sus obligaciones en materia de salud laboral de jueces y magistrados ante la competente jurisdicción social.

Como señalábamos en la repetida sentencia, y acepta la recurrida, << La única referencia a la materia de seguridad y salud en la normativa del CGPJ es la que se contiene en el art. 317 del Reglamento 2/2011 de la

Carrera Judicial, situado dentro del epígrafe "*Derecho a la salud y a la protección frente a los riesgos laborales*", en el que se establece que "1. Los jueces y magistrados tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones" y que "2. El CGPJ 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". De ello se deduce que el propio CGPJ interpreta que los jueces y magistrados no exigen, por tal condición, a modo de blindaje o aforamiento, unas normas de prevención de riesgos laborales a definir por la LOPJ como norma de garantía de la función judicial, sino que se acepta que a los mismos le es aplicable la normativa general de prevención de riesgos laborales; asumiendo, además, que esta regulación general se aplica a los jueces, aunque ni en la normativa de la Unión Europea, ni en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales) que traspone las directivas de la Unión, ni en el art. 2.e) LRJS, se haga referencia expresa a los jueces, aunque no cabe duda de que están incluidos en su ámbito de aplicación.>>.

Resulta trascendente a los efectos discutidos, señalar que el CGPJ al elaborar, aprobar y asumir el referido plan de prevención, cuyo cumplimiento se exige por las Asociaciones judiciales demandantes, no está actuado como una Administración pública en el ejercicio de sus potestades y funciones, sino que realmente actúa a modo de "*empresario*", al que afectan las obligaciones contenidas en la LPRL, entendiendo el concepto "empresario" en el caso, como garante de seguridad frente a los riesgos laborales de jueces y magistrados.

Así resulta de la Introducción del referido "*Plan de prevención de riesgos laborales de la carrera judicial (2015-2016)*", en la que se asume que "*El art. 14 LPRL establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ello supone la existencia del deber de protección frente a los riesgos laborales por parte de la figura del empresario. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las*

Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio " en relación con el referido art. 14.2 LPRL que lo configura como obligación empresarial estableciendo que " 2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley " y el art. 16 LPRL regula lo relativo a las obligaciones empresariales sobre " Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva".

La actuación del CGPJ cuestionada en la demanda formulada por las Asociaciones Judiciales en materia de prevención de riesgos laborales la realiza a modo de "empresario", como garante de seguridad de jueces y magistrados, en alegado cumplimiento de la LPRL, sin que se combatan actuaciones del CGPJ efectuadas en el ejercicio de sus potestades y funciones que tengan la naturaleza de disposiciones de carácter general.

3.- Efectivamente, tanto el CGPJ como el MJU han asumido pacíficamente la aplicabilidad de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales al colectivo judicial. – Es claro también que el CGPJ y el MJU han admitido, sin cuestionarlo en ningún momento, que las cargas de trabajo deben asegurar la salud laboral de jueces o magistrados

Ahora bien, entiende la sentencia recurrida, lo cual no compartimos por cuanto desvía el objeto del debate, que las decisiones, que tomen los órganos competentes del CGPJ en materia de prevención de riesgos

laborales, ya se trate de la adopción de acuerdos o la aprobación de reglamentos, deben instrumentarse mediante actuaciones administrativas, aun cuando apliquen normas laborales; y que “frente a las actuaciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales, que pueden ser expresas, presuntas, derivadas de la inactividad administrativa o los que se causan en actuaciones materiales de vía de hecho, debe efectuarse por el procedimiento de actos administrativos en materia laboral, regulado en el art. 151 LRJS, siendo ese el procedimiento aplicable al colectivo judicial, así como al personal laboral del CGPJ”. Señala la sentencia recurrida, que dado que se reprocha” una supuesta inactividad del CGPJ en el cumplimiento de su obligación de seguridad, lo que reclama realmente es que el CGPJ no ha cumplido dicha obligación en los términos queridos por los demandantes, lo cual estima que constituye, un conflicto regulatorio.

4.- La modalidad de conflicto colectivo.-

Claramente, en nuestra sentencia de 24 de junio de 2019 (rco. 123/2018), llegamos a la conclusión de que es el orden jurisdiccional social el competente para la dilucidar la pretensión -de ello partimos en todo momento-, a la que se llega tras un minucioso examen, que asimismo nos lleva a determinar que estamos ante una actuación del CGPJ en materia de prevención de riesgos laborales que la realiza a modo de empresario, y no ante un acto administrativo que obligue a acudir al art.151 LRJS, por lo que como apunta la referida sentencia, el procedimiento de conflicto colectivo es el adecuado, y ello lo señala no solo la fundamentación de la sentencia sino también su parte dispositiva al declarar la competencia del orden jurisdiccional social justamente para conocer, “(...) en concreto, de las pretensiones deducidas en la demanda de conflicto colectivo que da origen al presente procedimiento.

La modalidad procesal “Del proceso de conflictos colectivos” aparece en el Capítulo VIII del Libro Segundo de la LRJS. El artículo 153 define el “ámbito de aplicación”. Señala el precepto que:

<< Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.>>

Como recuerda la STS de 8 de mayo de 2019, rec. 94/2017, con cita de doctrina precedente, lo que caracteriza este proceso especial es la existencia de un grupo indiferenciado de trabajadores porque “el conflicto colectivo clásico se configura como la modalidad procesal en la que únicamente tienen cabida las pretensiones que busquen una solución fundada en Derecho y que afecte a un grupo indiferenciado de trabajadores, en el sentido de que el interés controvertido no sea el individual de cada uno de los integrantes del grupo, sino el del grupo mismo, indiferenciadamente considerado, afectando la sentencia que lo resuelva al interés del grupo y no de forma particularizada al de cada uno de los trabajadores que lo integran, aunque en la práctica llegue después a implicar algún efecto para éstos”.

Asimismo esta Sala en la STS/IV 4-noviembre-2010 (rco 64/2010) señala (estando vigente la LPL) que: “bajo la denominación de conflicto colectivo, muchas veces se introducen otras cuestiones que el legislador quiso dejar fuera de este procedimiento, como son los conflictos de intereses, por lo que, si el conflicto colectivo se caracteriza, en base a esos dos aspectos subjetivo y objetivo dibujados, cuando se trata de diferenciarlo con el conflicto de intereses, de acuerdo con lo que dispone el artículo 151 del TRLPL, deberemos introducir otro elemento clarificador, el aspecto finalista (STS de 9 de noviembre de 2009 y 26 de mayo de 2009), o dicho de otra manera,

deberemos tener en cuenta cual es el fin perseguido, de tal forma que mientras que el conflicto colectivo alude a la existencia de una controversia que puede ser solventada aplicando una norma, el conflicto de intereses o económico no puede ser solventado en base a la aplicación de una norma sino que se debe resolver a través de la voluntad negociadora de las partes, que no puede ser suplantada en ningún caso por ningún Juez ni Tribunal”.

Por ello, en la STS/IV de 20 de enero de 2015 (rco. 207/2013), afirmamos que: (...) *La referida función de resolver conflictos de intereses no es jurisdiccional, como ha reiterado la jurisprudencia de esta Sala en supuestos análogos, entre las más recientes, en la STS/IV 13-mayo-2014 (rco 109/2013) señalando que <<la nota finalista es la que marca la frontera entre el conflicto colectivo jurídico y el de reglamentación, económico o de intereses, y que la distinción entre una y otra figura cobra especial interés porque implica la competencia del orden social para conocer solamente de los primeros. El conflicto colectivo –mantenemos con reiteración– presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión, la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo; y, como es lógico, estas últimas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (así, SSTS 19/04/00 –rco 2980/99; 26/05/09 –rco 107/08; 01/06/10 –rco 73/09; 17/06/10 –rco 68/09; y 10/11/10 –rco 140/09)>>, añadiendo con referencia al caso concreto en ella enjuiciado que <<Con lo que está claro –casi parece ocioso indicarlo– que la tutela pretendida en el apartado de que tratamos [plazos y requisitos del Reglamento a convenir] no es ya que resulte ajena a la competencia de este orden social de la jurisdicción ..., sino que incluso es también extraña a la jurisdicción en sí misma considerada, en tanto que ésta se haya encaminada a la solución de los «conflictos jurídicos» mediante la «dicción del Derecho»*

[iuris dictio], pero en manera alguna puede alcanzar a «conflictos de intereses» cuya satisfacción pretende materializarse ... en la sustitución de la infungible voluntad negociadora de las partes”.

Como señala la STS de 9 de noviembre de 2009: “Entre las numerosas ocasiones en las que esta Sala se ha ocupado del tema relativo a la adecuación o inadecuación del proceso de conflicto colectivo podemos citar – vigente la LPL- por todas nuestras Sentencias de 5 de noviembre de 2008 (rec. 178/07) y de 7 de abril de 2009 (rec. 56/08), en cuyo fundamento jurídico 2º se razona en los siguientes términos:

Aunque coincidentes en la doctrina que sientan, son diversas las fórmulas empleadas por la Sala para caracterizar el procedimiento de Conflicto Colectivo. Así, en ocasiones se ha dicho que tal proceso especial implica: (1º) la existencia de un conflicto actual; (2º) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y (3º) su índole colectiva, entendiéndose por tal no la mera pluralidad de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto dotado de homogeneidad que representa de un interés general (en este sentido, las SSTS 25/06/92 -rco 1706/91-; 17/06/97 -rco 4333/96 -; 24/04/02 -rco 1166/01 -; 05/07/02 -rco 1277/01 -; 17/07/02 -rco 1299/01-; y 12/06/07 -rcud 5234/04 -). Con expresión más reiterada, también se afirma que el Conflicto Colectivo se define por la conjunción de dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, «entendiéndose por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad». 2) Otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como «indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros», o como «un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general» (recientemente, SSTS 16/05/07 -rcud 36/06 -; 21/06/07 -rco 126/06 -; 12/07/07 -rco 150/06 -; 07/11/07 -rco 32/07 -; 19/02/08 -rco

46/07 -; 10/06/08 -rco 139/05 -; 27/06/08 -rco 107/06 -; y 17/07/08 -rco 152/07 -). Y con definición menos usual, pero no menos expresiva, se indica que es «generalmente admitida, por la doctrina y la jurisprudencia, la exigencia, en el proceso de conflicto colectivo, de tres elementos: interés debatido -de carácter colectivo, general e indivisible-; subjetivo -afección indiferenciada de trabajadores-; y finalístico -admisión de los conflictos jurídico o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación-» (SSTS 24/02/92 -rco 1074/91 -; y 07/02/06 -rco 23/05 -).- Asimismo, esta Sala es constante al afirmar que el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Y ello es así porque «al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo (inicial) que se identifica con la interpretación de una regla general, en los conflictos colectivos divisibles hay también un momento (posterior) individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el art. 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 » (reproduciendo la STS 25/06/92 -rco 1706/91-, prescindiendo de muchas otras, las recientes sentencias de 22/03/07 -rco 114/05 -; 21/06/07 -rco 126/06-; 12/07/07 -rco 150/06-; 27/06/08 -rco 107/06-; y 17/07/08 -rco 152/07 -)».

Pero igualmente, bajo la denominación de conflicto colectivo, muchas veces se introducen otras cuestiones que el legislador quiso dejar fuera de este procedimiento, como son los conflictos de intereses, por lo que, si el conflicto colectivo se caracteriza, en base a esos dos aspectos subjetivo y objetivo dibujados, cuando se trata de diferenciarlo con el conflicto de intereses, de acuerdo con lo que dispone el artículo 151 del TRLPL , deberemos introducir otro elemento clarificador, el aspecto finalista (STS de 9 de noviembre de 2009 y 26 de mayo de 2009), o dicho de otra manera,

deberemos tener en cuenta cual es el fin perseguido, de tal forma que mientras que el conflicto colectivo jurídico alude a la existencia de una controversia que puede ser solventada aplicando una norma, el conflicto de intereses o económico no puede ser solventado en base a la aplicación de una norma sino que se debe resolver a través de la voluntad negociadora de las partes, que no puede ser suplantada en ningún caso por ningún Juez ni Tribunal.

5.- La sentencia de esta Sala IV/TS de 24 de junio de 2019 (rco. 123/2018) al apreciar la competencia del Orden Jurisdiccional Social, si bien a modo de *obiter dicta*, ha admitido la validez de la modalidad seguida, por ser determinante de la resolución sobre la competencia, y claramente estima adecuada la modalidad de conflicto colectivo, no por señalarlo en la fundamentación jurídica de la sentencia –como hemos dicho- sino también por manifestarlo expresamente en su parte dispositiva, al apreciar la competencia para el conocimiento del presente conflicto colectivo.

La pretensión actora tiene su encaje en la modalidad procesal de conflicto colectivo seguida por la parte demandante, que se estima es la adecuada, en tanto que -como así resulta- la primera de las pretensiones consiste en que el CGPJ cumpla con sus obligaciones de regular la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral; y ello sin perjuicio de las restantes pretensiones, lo cual por sí solo determina la adecuación del procedimiento.

La STS 6-03-2019 (rec. 65/18) ha distinguido el conflicto jurídico del conflicto de intereses del modo siguiente:

<< El art. 153.1 LRJ dispone que se tramitarán a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo..."

Esta Sala ha venido reiterando que el proceso de conflicto colectivo requiere, junto a otros elementos, el calificado como finalístico, consistente en la existencia de una controversia que precise de la aplicación o de interpretación de normas. Es la necesidad de que el conflicto sea jurídico o normativo. Esto es, que lo que se pretenda por quien formula la acción sea que la discrepancia en la interpretación de determinadas normas sea resuelta judicialmente.

Y ello difiere de lo que puede constituir un conflicto de intereses, económico o de innovación por medio del cual se pueda pretender "modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que solo a ellas compete regular" [STS de 24 de febrero de 1992] y que, por ello, no puede encontrar solución en derecho, ni permite que el Juez pueda suplantar la actividad negociadora de las partes -único procedimiento para pacificar la situación-" [STS de 15 septiembre 2015, R. 252/2014 y 20 de diciembre de 2017, R 233/2016].

En ese sentido se reitera esta Sala, en la STS de 10 de octubre de 2018, R. 145/2017, señalando que "Desde antiguo esta Sala viene recordando que el proceso de conflicto colectivo se caracteriza por la admisión de conflictos jurídicos o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación (SSTS de 24 de febrero de 1992, rec. 1074/1991 ; de 19 de mayo de 1997, rec. 2173/1996 ; de 7 de abril de 2003, rec. 148/2002 ; y de 12 de mayo de 2003, rec. 360/2001, entre otras), explicando que el proceso de conflicto colectivo resulta apto cuando no se intenta, en el mismo, modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que sólo a ellas compete regular, sino que lo pretendido por el demandante es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación difiere la demandada. El objeto de la pretensión es pues de naturaleza eminente jurídica pues lo que el actor pretende es una declaración judicial que concrete el significado y alcance de normas preestablecidas (STS de 24 de febrero de 1992, rec. 1074/1991)". Sigue diciendo esta sentencia, con cita de la de 20 de junio de 2017, que " El conflicto colectivo presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión, la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento

para pacificar la situación (SSTS de 19 de abril de 2000, rec. 2980/99; de 21 d octubre de 2014, rec. 308/13 y de 20 de enero de 2015, rec. 207/13)".

Tanto si se considera que estamos en presencia de un conflicto jurídico como de un conflicto de carácter económico, la conclusión es la misma: el cauce procesal del conflicto colectivo resulta adecuado para dirimir el debate.

No resulta por el contrario de aplicación la modalidad procesal de “impugnación de actos administrativos en materia laboral, y de seguridad social excluidos los prestacionales”, regulado en el art. 151 LRJS, por cuanto como queda dicho, no estamos ante una impugnación de un acto o resolución de la Administración, sino que se cumpla por el CGPJ con su obligación, documentada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016, de regular la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral, actuando el CGPJ como “empresario” o garante de seguridad, al que afectan las obligaciones contenidas en la LRJS.

Es de señalar que esta Sala IV/TS en sentencias de 17 de febrero de 2021 (rco. 129/2020) y de 18 de febrero de 2021 (rco. 105/2020), se pronunció en sendos procesos de tutela de derechos fundamentales, en materia de evaluación y prevención de riesgos laborales frente a la Administración Pública, estimándose adecuada la modalidad procesal seguida, y sin que se planteara por ninguna de las partes que hubiera de seguirse la modalidad prevista en el art. 151 LRJS.

Ello determina, la estimación del recurso formulado, y la nulidad de la sentencia recurrida, desestimando la excepción de inadecuación de procedimiento, por cuanto la modalidad seguida por las demandantes de conflicto colectivo, es adecuada.

Así lo ha entendido esta Sala IV/TS, si bien atendiendo a las circunstancias de cada caso, en sentencias de 14 de mayo de 2021 (rco.

83/19), 23 de febrero de 2021 (rco. 149/2019) y 29 de junio de 2020 (rco. 30/2019), entre otras.

SEXTO.- Siendo el objeto del recurso el examen de la adecuación o no de la modalidad procesal de conflicto colectivo seguida, quedan imprejuzgadas las restantes excepciones, así como el fondo del asunto.

En consecuencia, procede estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por las Asociaciones judiciales demandantes, desestimando la excepción de inadecuación de procedimiento, declarando que el proceso de conflicto colectivo es adecuado para resolver las pretensiones formuladas en la demanda, dejando imprejuzgadas las restantes excepciones alegadas, así como la demanda planteada sobre el fondo del asunto; casar y anular la sentencia recurrida, con devolución de las presentes actuaciones a la Sala de instancia, para que, partiendo de la adecuación de la modalidad procesal de conflicto colectivo, resuelva ineludiblemente y sin mayor dilación, con libertad de criterio, sobre las restantes excepciones planteadas, y en su caso, sobre el fondo del asunto; sin imposición de costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Estimar el recurso de casación ordinario interpuesto por la ASOCIACIÓN JUECES PARA LA DEMOCRACIA (JpD), ASOCIACIÓN DE JUECES Y MAGISTRADOS FRANCISCO DE VITORIA (AFV), ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE LA MAGISTRATURA (APM) y ASOCIACIÓN FORO JUDICIAL INDEPENDIENTE (FJI), contra la sentencia de 11 de septiembre de 2019 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 251/2017, seguido a instancia de los aquí recurrentes contra el CONSEJO GENERAL PODER JUDICIAL, MINISTERIO DE

JUSTICIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON, COMUNIDAD AUTONOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE CATALUÑA, COMUNIDAD AUTONOMA VALENCIANA, COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA, COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID, COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA, COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO, COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA, MINISTERIO FISCAL, sobre conflicto colectivo.

2.- Casar y anular la sentencia recurrida, para desestimar la excepción de inadecuación de procedimiento, y declarar la adecuación de la modalidad procesal de conflicto colectivo para sostener las pretensiones deducidas en la demanda que da origen al presente procedimiento, sin entrar a conocer de las restantes excepciones procesales, ni del fondo del asunto.

3.- Devuélvanse las presentes actuaciones a la Sala de instancia, para que, partiendo de tal adecuación de procedimiento, resuelva, con libertad de criterio, sobre las restantes excepciones alegadas, y en su caso, sobre el fondo del asunto.

4.- Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

VOTO PARTICULAR QUE, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ART. 260.2 DE LA LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL, FORMULA EL MAGISTRADO EXCMO. SR. D. ÁNGEL BLASCO PELLICER A LA SENTENCIA DICTADA EN EL RECURSO DE CASACION 3/2020.

De conformidad con lo establecido en los arts. 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 205 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, formulo voto particular

a la sentencia dictada en el recurso de casación número 3/2020 para sostener la posición que mantuve en la deliberación, acogéndome de esta forma a lo dispuesto en los arts. 206.1 LOPJ y 203 LEC.

Con la mayor consideración y respeto, discrepo de los razonamientos y de la solución alcanzada por la mayoría de la Sala y entiendo que debió desestimarse el recurso y confirmarse la sentencia recurrida en méritos a sus propios razonamientos y a otros que expondré seguidamente.

Debo empezar recordando que, acatando y asumiendo –como no podría ser de otra forma- nuestra sentencia 483/2019, de 24 de junio, y, por tanto, despejada a favor del orden social la competencia para resolver de las peticiones que se formulan en la demanda origen de aquéllas y de estas actuaciones, muchas de las consideraciones que fueron vertidas en los votos particulares de aquella sentencia resultan ser, bajo mi punto de vista, argumentos decisivos en orden a la desestimación de la demanda. Ello no obstante, en aras de la claridad y brevedad, me limitaré a exponer las razones que me llevan a discrepar de la sentencia de la mayoría en este asunto.

Tales discrepancias pueden agruparse en torno a tres argumentaciones diferentes:

1.- En primer lugar, ni comprendo ni asumo que en la materia que nos ocupa, en concreto: la solicitud de condena al CGPJ a la regulación de la carga de trabajo de jueces y magistrados a efectos de salud laboral; y, con carácter general, a la cuestión de prevención de riesgos laborales el CGPJ actúe “a modo de empresario” de los jueces y magistrados, tal como se afirma, sin ambages, en la sentencia de la que discrepo.

Ni por la configuración constitucional del CGPJ, ni por la regulación que del mismo realiza la LOPJ, ni por la realidad práctica, puede considerarse que la actuación del Consejo en esta materia pueda calificarse de una actuación de carácter empresarial. En el resto de funcionarios públicos, al igual que ocurre

con los trabajadores, las administraciones públicas y los empleadores actúan como empresarios. En efecto, en tales relaciones, la administración pública o la empresa empleadora es deudora de seguridad y salud en la medida en que funcionarios y trabajadores son acreedores del derecho a la seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones. Pero tal relación no se da entre jueces y magistrados y el CGPJ. Éste órgano, según dispone el artículo 122 CE, es el órgano de gobierno del poder judicial y, en los términos que disponga la Ley Orgánica, se establecerán sus funciones, especialmente en materia de nombramientos, ascensos, inspección y régimen disciplinario; pero en modo alguno se le configura como deudor de obligaciones empresariales, como la seguridad y salud en el trabajo o de la contraprestación básica: la salarial. En todo caso, serían deudores de tales obligaciones el Ministerio de Justicia y, en su caso, los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas y quienes podrían desenvolverse en tales materias “a modo de empresario”; pero nunca el Consejo.

Para poder actuar “a modo de empresario” en materia de prevención de riesgos laborales sería necesario que se hubiese dotado al Consejo de los medios materiales y económicos para poder cumplir con una hipotética deuda de seguridad. A una institución que carece de tales medios, que por si sola no puede dotar de medios materiales y humanos a los distintos órganos jurisdiccionales, difícilmente puede exigírsele que establezca regulaciones en materia de seguridad y salud laboral que, objetiva y racionalmente, exigen ineludiblemente el compromiso de inversiones presupuestarias y de las subsiguientes asignaciones económicas que no están al alcance del Consejo. La actuación que se reclama del CGPJ no es propia de la condición de un empleador que debe cumplir las previsiones y exigencias de la LPRL.

En definitiva, ni por su posición institucional que deriva de la CE y de la LOPJ, ni por las atribuciones que se le han conferido, ni por el papel que desempeña como órgano fundamental del Estado, ni por sus competencias en materia económica respecto de los jueces y magistrados puede entenderse que el CGPJ actúe a modo de empresario, ni mucho menos que

las asociaciones judiciales demandantes actúen a modo de sindicatos o agrupaciones de intereses frente al propio Consejo. En este sentido, la analogía que propone la sentencia de la que discrepo, según la que la posición de las asociaciones judiciales en este tipo de reclamaciones que representan a quienes no reúnen la condición de trabajadores por cuenta ajena, puede sostenerse porque la ley permite otros supuestos como el que pueden realizar los trabajadores económicamente dependientes (TRADE) me parece, sencillamente, extravagante.

2.- En segundo lugar, discrepo abiertamente de la calificación que la sentencia de la mayoría realiza según la que estamos en presencia de un conflicto jurídico. En mi opinión, coincidente totalmente en este extremo con la de la sentencia recurrida, estamos en presencia de un conflicto regulatorio o de intereses. La extensa y sólida argumentación de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (Fundamento Jurídico Sexto) que analiza cada una de las cuatro peticiones del suplico de la demanda desgranándolas y examinándolas detenidamente en relación a los antecedentes fácticos y a las previsiones jurídicas, es despachada en nuestra sentencia con referencias genéricas y sin argumentos sólidos que pudieran evidenciar la equivocación de la sentencia que revocamos. En mi opinión, se imponía en este punto la confirmación de la sentencia recurrida por sus propios fundamentos y, especialmente, en aplicación de nuestra asentada doctrina, reiterada en innumerables ocasiones, según la que el art. 153.1 LRJS exige, al configurar la noción de conflicto colectivo, que debe versar “sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo..., o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley”; y de manera específica, en sus apartados 2 y 3 añade que también se tramitará en este proceso “la impugnación de convenios colectivos de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IX del presente título”, así como litigios relativos a las decisiones de empresa y representantes de los trabajadores sobre sus respectivos deberes de información y sigilo.

Estas previsiones constatan la existencia de dos tipos distintos de conflictos: de un lado, los conflictos jurídicos, esto es, aquéllos que se suscitan sobre una norma ya existente respecto a la que se litiga en relación con su interpretación y aplicación y que, en tanto la controversia se centra en derechos ya existentes, admiten una solución jurisdiccional; y de otro lado, se sitúan los conflictos de intereses —o económicos o de regulación—, es decir, aquéllos en que la pretensión de las partes es bien modificar una norma o acuerdo existente, procediendo a su sustitución, o bien crear una nueva norma donde no existe, estando en cualquiera de los casos ante un conflicto de creación de derecho, que por tal razón queda fuera de las competencias de los órganos judiciales y cuya resolución debe alcanzarse por vía extrajudicial. Así, los conflictos jurídicos son aquellos que se basan en la realidad de un pretendido derecho que trata de ampararse en una norma preexistente, que se quiera sirva de fundamento a su pretensión, y donde la discrepancia entre las partes respecto de la aplicación o interpretación de dicha norma constituye precisamente la razón de ser del conflicto; y, en cambio, el conflicto económico o de intereses o regulatorio es el que no descansa sobre la existencia de una norma previa, cuyo significado, alcance o cumplimiento se reclama, sino que surge del propósito de modificar el ordenamiento existente a través del cambio de condiciones que integran ese ordenamiento o de crear condiciones nuevas inexistentes hasta la fecha.

La consecuencia es que los únicos conflictos colectivos que pueden ser conocidos por la jurisdicción laboral son los de carácter jurídico —y no los de intereses o regulatorios—. Expresamente, lo ha querido dejar sentado el legislador en el art. 153.1 LRJS, al ceñir el proceso judicial de conflicto colectivo a los litigios “sobre la *aplicación e interpretación* de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo..., o de una práctica de empresa” Y de igual modo lo hemos confirmado, desde antiguo, al señalar que el proceso de conflicto colectivo se caracteriza por la “admisión de conflictos jurídicos o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación” (SSTS de 24 de febrero de 1992, rec. nº 1074/1991; de 19 de mayo de 1997, rec. nº 2173/1996; de 7

de abril de 2003, rec. nº 148/2002; y de 12 de mayo de 2003, rec. nº 360/2001). De forma más extensa, hemos explicado que el proceso de conflicto colectivo resulta apto cuando *“no se trata de una mera interpretación del contenido y alcance de los preceptos cuestionados..., sino que, en realidad, se quiere por la recurrente que judicialmente se integre y complemente, con carácter general, la normativa reglamentaria y convencional existente para regular un supuesto de hecho no expresamente contemplado”* (SSTS de 15 de diciembre de 1997, rec. nº 1398/1997; de 5 de julio de 2002, rec. nº 1277/2001, de 14 de mayo de 2009, rec. nº 89/2008, de 13 de diciembre de 2018, rcud. nº 1857/2017 y nº 2262/2017, y de 12 de marzo de 2019, rcud. nº 3228/2017, de 6 de marzo de 2019, rec. nº 65/2018, entre muchas otras).

La proyección de nuestra consolidada doctrina al supuesto examinado debió conducir a la confirmación de la sentencia recurrida en este punto. En efecto, respecto de la primera petición de la demanda; esto es, que se declare que el CGPJ ha incumplido la obligación de fijar las cargas de trabajo a efectos de salud laboral, resulta evidente, de los hechos probados de la sentencia, que lo que existe es un conflicto sobre el contenido de tal obligación, no fijado en el plan de prevención de riesgos laborales; no hay conflicto sobre la aplicación de una obligación preexistente sino sobre la forma o modo del cumplimiento de una obligación que debería ser fijada por los órganos judiciales, estableciendo obligaciones concretas no previstas en la norma preexistente; lo que constituye, claramente, una labor de creación jurídica que no corresponde a los órganos jurisdiccionales. Lo mismo ocurre con la segunda petición en la que se insiste que la metodología empleada en los documentos de trabajo para dar cumplimiento a la antedicha obligación no es la adecuada remitiendo, nuevamente, una discrepancia regulatoria a la decisión de los tribunales. Algo que también se evidencia en la petición tercera en la que se pide al órgano jurisdiccional que condene al CGPJ a la regulación de las cargas de trabajo en la forma y contenido que estiman procedentes las asociaciones demandantes, derivando a la jurisdicción, nuevamente, una decisión que corresponde establecer a las partes. Y la última petición deja patente, más claramente aún, la presencia de un conflicto de regulación al solicitar que se condene al Consejo a establecer

una regulación sobre cargas de trabajo a efectos de salud laboral con carácter independiente de la regulación de las mismas a otros efectos. Volviendo a intentar que recaiga en la jurisdicción que establezca una decisión sobre el contenido y la forma de una regulación de las cargas de trabajo que, en modo alguno, le compete.

3.- La conclusión de lo expuesto en el punto anterior no es otra que la de negar que estemos en presencia de un conflicto colectivo que pueda tramitarse como tal por la procedimiento previsto en los artículos 153 y siguientes LRJS. Por tanto se imponía, directamente, la desestimación de la demanda.

Ahora bien, si se entendiese que de nuestra STS 483/2019, de 24 de junio de 2019, Rec. 123/2019 se desprende la necesidad de conocer sobre el fondo de la cuestión por entender que se trata de una controversia jurídica – algo para mi discutible-, previo examen de las diferentes excepciones alegadas, la conclusión debió ser la que estableció la sentencia de instancia; esto es, que el procedimiento adecuado para conocer de las pretensiones deducidas en la demanda debió ser el de impugnación de actos administrativos que prevé al artículo 151 LRJS . En efecto, aunque la regulación de esta modalidad procesal omite cualquier referencia directa a su objeto y no establece qué demandas deben canalizarse a través de esta modalidad procesal y cuáles (en las que se impugne un acto administrativo laboral de una Administración) a través de otras modalidades procesales, resulta evidente que, de conformidad con el último inciso de la letra n) del artículo 2 LRJS, las impugnaciones de actos de las Administraciones Públicas, distintos de los anteriores (suspensiones o extinciones de las relaciones laborales por causas del artículo 47 ó 51 ET, resoluciones sancionadoras en materia laboral o de seguridad social), sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus funciones en materia laboral y sindical; salvo aquéllos que estén expresamente atribuidos a otro orden jurisdiccional.

En consecuencia, si lo que en las demandas lo que se reclama es que el CGPJ establezca una concreta regulación sobre cargas de trabajo en

materia de seguridad y salud de jueces y magistrados, se está reclamando una actuación de un organismo público, lo que encaja sin dificultad en la letra n) del artículo 2 LRJS y, por tanto, su examen y resolución debió hacerse a través del procedimiento previsto en la LRJS de impugnación de actos administrativos del artículo 151 LRJS, tal como acertadamente expresa con fundamento la sentencia recurrida.

En puridad, en mi opinión, aun partiendo de la premisa –que no comparto– de que estamos ante una controversia de tipo jurídico y no regulatoria, su examen no podría llevarse a cabo a través del procedimiento de conflictos colectivos previsto en los artículos 153 y ss. LRJS. Tal proceso especial no se creó para dirimir cuestiones como la que nos ocupa; es decir: exigir que una institución fundamental del Estado constitucional se vea obligada a establecer una regulación para cuya configuración e implementación carece de instrumentos materiales y económicos. Y, mucho menos, para entender que las asociaciones judiciales representen, a modo de sindicatos, intereses generales respecto de sus condiciones de trabajo, precisamente contra el CGPJ que es el órgano constitucional garante del ejercicio de las funciones jurisdiccionales de jueces y magistrados con plena independencia.

Con lo reseñado, he pretendido dejar clara la posición que sostuve en la deliberación con mucha más amplitud y detalle del que debe contener un Voto Particular, cuya pretensión, obviamente, no es otra que la de mostrar mi discrepancia con la sentencia de la mayoría, desde el respeto y la alta consideración que me merecen la opinión de mis compañeros y la postura finalmente reflejada en la sentencia.

En Madrid, a 29 de septiembre de 2021

