

PRÓLOGO	21
---------------	----

CAPÍTULO 1

LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA Y SUS LÍMITES ORGANIZACIONALES. CONDICIONAMIENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES	25
---	-----------

por *Alberto Palomar Olmeda*

1. Introducción y planteamientos generales	25
2. La perspectiva constitucional inicial: un modelo único, centralizado y con un fuerte arraigo histórico en su configuración	30
2.1. La función y sus características	30
2.2. Los agentes y los protagonistas	35
2.2.1. El Consejo General del Poder Judicial	35
2.2.2. La provisión de bienes y servicios para el ejercicio de la función jurisdiccional	38
2.2.3. La organización judicial de carácter territorial	40
2.3. El régimen de distribución de competencias en el plano territorial y sus cambios	42
2.4. Una aproximación general al esquema apuntado: la dificultad del modelo	54
3. Algunos elementos centrales del nuevo modelo: un esfuerzo de imaginación	57
3.1. Consideraciones generales: de las dificultades del cambio al cambio sin referencias de gestión	58
3.2. La cultura de la gestión pública sin referentes claros	64

CAPÍTULO 2

ELEMENTOS CENTRALES DE LA GESTIÓN PÚBLICA DE RR HH. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS COMUNES EN LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU APLICACIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	73
por <i>Manuel Villoria Mendieta</i>	

1. Introducción	73
2. La burocracia como paradigma de referencia	78
3. La crisis del paradigma burocrático	85
4. La gestión de las personas en el siglo XXI: un nuevo entorno ...	93
5. Tendencias actuales en gestión de recursos humanos	96
5.1. Tendencias en el sector privado	96
5.2. Tendencias en las Administraciones públicas	99
6. Modelo de gestión estratégica: algunas propuestas	102
7. La gestión de un sistema de recursos humanos en la Administración de Justicia	105
8. Bibliografía	113

CAPÍTULO 3

EL MODELO DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. ANALOGÍAS Y DIFERENCIAS CON EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	119
por <i>Josefa Cantero Martínez</i>	

1. Planteamiento introductorio	119
2. El principal contraste entre ambos modelos: la distinta filosofía descentralizadora que los inspira	120
2.1. Breve referencia al modelo funcionarial establecido por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre	122
2.2. El marco constitucional de referencia y el rango de las fuentes como principal elemento distintivo de ambos regímenes jurídicos. El traje estrecho de la LOPJ	126
2.3. La estructuración de los funcionarios en cuerpos de carácter nacional. Otro escollo frente a la nueva filosofía inspiradora del EBEP	131

2.4. Su contraste con las competencias autonómicas para la determinación de «otro personal» al servicio de la Administración de Justicia	136
2.5. Su consecuencia: la difícil gobernabilidad del personal al servicio de la Administración de Justicia	138
2.6. Algunas reflexiones sobre las posibilidades de avanzar hacia una nueva filosofía conductora del modelo más acorde con la que inspira el EBEP	139
2.6.1. La asunción de nuevas competencias autonómicas en materia de personal de justicia	140
2.6.2. La restrictiva interpretación de la doctrina constitucional (esta vez, a propósito de los permisos y licencias)	142
2.6.3. Otras dificultades para «interiorizar» a los funcionarios de justicia con los funcionarios autonómicos: las cláusulas de reenvío a la normativa estatal de función pública	145
3. Otras diferencias que reflejan el desfase entre ambos modelos y, nuevamente, el anacronismo del régimen de los funcionarios de la Administración de Justicia	148
3.1. La evaluación de desempeño como una herramienta imprescindible para una gestión más moderna y personalizada del personal	150
3.2. La carrera horizontal y el sucedáneo sistema de categorías personales establecida para los Secretarios Judiciales	156
3.3. La falta de flexibilización de los instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo	160
4. A modo de conclusión	164
5. Bibliografía	165

CAPÍTULO 4

LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS SOBRE EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA: LA AUSENCIA DE UN EMPRESARIO ÚTIL	169
por <i>Joan Mauri Majós</i>	

1. Introducción	169
2. La distribución de competencias sobre el personal al servicio de la Administración de Justicia	170

	Página
3. La situación de los secretarios judiciales después de las reformas orgánicas y procesales	187
4. La oficina judicial: la distribución de competencias y poderes en los servicios de la Administración de Justicia	193
CAPÍTULO 5	
FUNCIÓN DIRECTIVA Y DIRECTIVOS PÚBLICOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA: EN LO MACRO (MINISTERIO-CONSEJERÍAS) Y EN LO MICRO (OFICINA JUDICIAL Y SECRETARIOS JUDICIALES)	205
por <i>Luis F. Maeso Seco</i>	
1. Introducción	205
2. Función directiva y directivos públicos en las Administraciones Públicas españolas	208
2.1. Una aproximación desde la gestión pública: a la búsqueda de la función directiva	210
2.2. La aproximación desde el Derecho administrativo: el régimen jurídico del directivo público y su problemática	215
2.2.1. Premisas	216
2.2.2. Sobre los directivos públicos en el Ordenamiento administrativo español antes y después del EBEP	219
2.2.2.1. Antes del EBEP: caracteres generales de su régimen jurídico de acceso, ejercicio y cese	226
2.2.2.2. El personal directivo en el artículo 13 del EBEP	234
3. La función directiva en la Administración de Justicia	240
3.1. La función directiva en la macro-organización de la Justicia	240
3.1.1. Función directiva y directivos públicos en la macro-organización del Estado	241
3.1.2. Sobre la macro-organización de la Administración de la Justicia en las Comunidades Autónomas: un apunte	253
3.2. La función directiva en la micro-organización: la Oficina Judicial y los Secretarios Judiciales	262
3.2.1. La micro-dirección en lo organizativo: la Oficina Judicial	265
3.2.1.1. Concepto	266
3.2.1.2. Razones justificadoras	267

	Página
3.2.1.3. Principios de gestión y criterios de funcionamiento	268
3.2.1.4. Estructura	275
3.2.1.5. El reparto de competencias en la materia ..	281
3.2.1.6. ¿Estamos ante un ente directivo?	284
3.2.2. La micro-dirección en el ámbito del personal: los Secretarios Judiciales	288
3.2.2.1. Quiénes son: marco regulador, reparto de competencias, concepto y caracteres	289
3.2.2.2. Dónde están: dependencia orgánica, estructura jerárquica y categorías	293
3.2.2.3. Algunas notas en cuanto a su régimen jurídico	297
3.2.2.4. Qué hacen: competencias y funciones de los Secretarios Judiciales	300
3.2.2.5. ¿Son directivos públicos?	303
4. A modo de conclusión	310
5. Bibliografía	313
CAPÍTULO 6	
LA POSICIÓN DE LOS SECRETARIOS EN LA GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	321
por <i>Javier E. Quesada Lumbreyas</i>	
1. Introducción: La modernización de la Administración de Justicia	321
2. Las competencias de gestión de la Administración de Justicia ...	328
3. El Secretario Judicial y la nueva oficina judicial como elementos estratégicos de las reformas emprendidas	338
4. Consideraciones finales sobre la gestión pública en la Administración de Justicia: Especial referencia al Cuerpo de Secretarios Judiciales	346
5. Bibliografía	352
CAPÍTULO 7	
MODERNIZAR TAMBIÉN LOS PROCESOS SELECTIVOS: UNA SELECCIÓN EFICIENTE PARA UNA ORGANIZACIÓN EFICIENTE	355
por <i>Joan Xirau i Serra</i>	
1. Introducción	355

	<i>Página</i>
2. Hablar el mismo idioma	357
3. El marco normativo	362
4. El debate político	366
5. Hablemos de competencias	370
6. La agenda del cambio	375
7. Los instrumentos del cambio	379
8. Bibliografía	385

CAPÍTULO 8

PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, PUESTOS DE TRABAJO Y DISEÑO DE UNIDADES. HERRAMIENTAS DE GESTIÓN PÚBLICA PARA LA NUEVA OFICINA JUDICIAL 387
por *Mikel Gorriti Bontigui*

1. Elementos de la Reforma de la Oficina Judicial (OJ)	387
1.1. Diagnóstico de la OJ desde una perspectiva organizativa ..	387
1.2. Limitaciones culturales	391
1.3. A las funciones por los Cuerpos	392
2. Determinantes del Diseño Organizativo de la Ley Orgánica del Poder Judicial y su reforma del 2003	394
2.1. Singularidades de la OJ. Elementos inherentes	394
2.2. Los Servicios Comunes Procesales (SCP's)	397
2.3. Las Unidades Procesales de Apoyo Directo (UPAD's)	400
2.4. Las Unidades Administrativas (UA's)	402
3. Principios de Racionalización y Profesionalización de la OJ	403
3.1. Los principios de la OJ. La eficiencia y la eficacia. Criterios de éxito de la OJ	403
3.2. La figura del Secretario Judicial como elemento de cambio	405
4. Propuestas de modernización. Herramientas de Gestión para la Reforma. Criterios y métodos	407
4.1. Los Análisis de Puestos de Trabajo (APT)	407
4.1.1. Creación del Inventario de Tareas	408
4.1.2. Identificación de Tareas Críticas	410
4.1.3. Análisis de Tareas	412
4.1.4. Identificación del Perfil	413

	<i>Página</i>
4.2. El puesto de trabajo, la creación de estructuras organizativas	414
4.2.1. Criterios para la identificación de estructuras	417
4.2.2. Identificación de Estructuras	421
4.3. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT)	421
4.4. La Evaluación del Desempeño (ED)	423
4.5. El Secretario Judicial y el Directivo Público Profesional	429
5. Bibliografía	433

CAPÍTULO 9

EL SISTEMA RETRIBUTIVO Y LA CARRERA PROFESIONAL DE LOS SECRETARIOS JUDICIALES 437
por *Federico A. Castillo Blanco*

1. Introducción: la reforma de la administración de justicia y su incidencia en la redistribución de funciones entre los cuerpos al servicio de ésta	437
2. Las competencias sobre los cuerpos de funcionarios al servicio de la administración de justicia y la normativa de aplicación: especial referencia al cuerpo de secretarios judiciales	441
3. El sistema de carrera profesional de los secretarios judiciales	446
4. Las retribuciones de los secretarios judiciales	447
4.1. Los antecedentes de la regulación vigente	448
4.2. Las retribuciones básicas de los secretarios judiciales	451
4.3. Las retribuciones complementarias de los secretarios judiciales	454
4.3.1. El complemento general de puesto	454
4.3.2. El complemento específico	456
4.3.3. El complemento de productividad	456
4.3.4. Las gratificaciones por servicios extraordinarios	459
4.3.5. <i>Excursus</i> sobre la metodología seguida para la fijación de la cuantía de la retribución: la valoración como requisito previo a la fijación de retribuciones complementarias	459
5. Otras retribuciones de los secretarios judiciales: retribuciones especiales, indemnizaciones por razón del servicio y otras especialidades	465

	Página
6. Los complementos personales transitorios previstos para la implantación del nuevo sistema retributivo	467
6.1. Derechos adquiridos y sistema retributivo	467
6.2. Los derechos adquiridos por el Cuerpo de Secretarios Judiciales	472
7. A modo conclusivo: ¿respeto la reforma proyectada la necesaria congruencia en la actuación de la Administración?	476
CAPÍTULO 10	
EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	481
por <i>Augusto González Alonso</i>	
1. Planteamiento general y transitorio del sistema retributivo de los funcionarios de la Administración de Justicia	481
2. Régimen retributivo anterior	488
3. Régimen transitorio (en parte)	492
4. El modelo retributivo de la nueva oficina judicial (NOJ): sus principios esenciales y sus herramientas básicas	496
4.1. Retribuciones básicas	501
4.2. Retribuciones complementarias	509
4.2.1. Retribuciones complementarias fijas	509
4.2.2. Retribuciones complementarias variables	514
4.3. Retribuciones en concepto de guardias	515
4.4. Indemnizaciones por razón del servicio	518
4.5. Retribuciones por participación en programas concretos de actuación por objetivos	518
5. Disposiciones normativas de aplicación en relación con el régimen retributivo de los funcionarios de la Administración de Justicia	520

CAPÍTULO 11

LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	523
por <i>Remedios Roqueta Buj</i>	
1. Introducción	523

	Página
2. La negociación colectiva del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia	524
2.1. En el marco de la LORAP	524
2.2. En el marco del EBEP	526
2.2.1. La estructura de la negociación colectiva	528
2.2.2. Los sujetos negociadores	530
2.2.2.1. La representación funcionarial	530
2.2.2.2. La representación pública	533
2.2.3. El ámbito objetivo de la negociación colectiva	533
2.2.4. El procedimiento de negociación	540
2.2.4.1. Las fases del procedimiento de negociación	540
2.2.4.2. La apertura de las negociaciones	540
2.2.4.3. La convocatoria de la mesa negociadora y las deliberaciones	542
2.2.4.4. Terminación normal: acuerdo entre las partes	544
2.2.4.5. Terminación anormal: soluciones	546
2.2.4.6. La aprobación «expresa» y «formal» de los Acuerdos	547
2.2.4.7. La desaprobación del Acuerdo: causas y soluciones	549
2.2.4.8. El depósito y la publicación oficial de los Acuerdos y Pactos	550
3. La negociación colectiva del personal laboral al servicio de la Administración de Justicia	550
4. La negociación colectiva conjunta del personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de Justicia	551
5. Bibliografía	553

CAPÍTULO 12

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	557
por <i>Jesús Ángel Fuentetaja Pastor</i>	
1. Introducción	557
2. Principios generales del régimen disciplinario	561
2.1. Principio de legalidad	562
2.1.1. Alcance del principio	562

	<i>Página</i>
2.1.2. Intervención del reglamento en materia disciplinaria	562
2.1.3. Irretroactividad de la norma desfavorable	565
2.2. Principio de tipicidad	566
2.3. Principio <i>non bis in idem</i>	568
2.4. Principios de culpabilidad y de presunción de inocencia ..	569
2.5. Principio de proporcionalidad	570
3. Faltas disciplinarias	572
3.1. Clasificación	572
3.1.1. Faltas muy graves	572
3.1.2. Faltas graves	574
3.1.3. Faltas leves	575
3.2. Prescripción de las faltas	576
4. Sanciones disciplinarias	577
4.1. Tipos de sanciones	577
4.2. Graduación de las sanciones	577
4.2.1. Criterios legales	578
4.2.2. Criterios reglamentarios	578
4.3. Competencia	579
4.4. Prescripción	579
5. Procedimiento disciplinario	580
5.1. Cuestiones generales del procedimiento disciplinario	580
5.1.1. Principios y garantías procedimentales	580
5.1.2. Concurrencia de responsabilidad administrativa, penal y civil	582
5.1.3. Personas responsables	582
5.2. Iniciación del procedimiento	583
5.2.1. Órgano competente	583
5.2.1.1. Secretarios judiciales	583
5.2.1.2. Restantes funcionarios de los Cuerpos de la Administración de Justicia	584
5.2.2. Contenido y notificación del acuerdo de incoación ..	584
5.3. Instrucción	585
5.3.1. Medidas cautelares	585
5.3.2. Actuaciones instructoras. Pliego de cargos y prueba	587
5.3.3. Audiencia al interesado	587

	<i>Página</i>
5.3.3.1. La audiencia en las actuaciones en caso de faltas leves	587
5.3.3.2. La audiencia del interesado en los demás casos	590
5.3.4. Alegaciones y propuesta de resolución	590
5.4. Terminación del procedimiento	590
5.4.1. Resolución	590
5.4.2. Caducidad	591
CAPÍTULO 13	
LA CALIDAD Y LOS INDICADORES DE GESTIÓN DE LA JUSTICIA	595
por <i>Ramón Terol Gómez</i>	
1. Introducción	595
2. Consideraciones generales sobre la calidad del servicio público de la Justicia	596
2.1. La Administración de Justicia como servicio público	596
2.2. La problemática exigencia de calidad en la prestación del servicio público de la Justicia	600
2.3. El entendimiento de la calidad de la Justicia y sus dimensiones	604
3. La presencia de la calidad en el marco de la reforma de la Justicia	608
4. Una referencia al concepto de «calidad de la Justicia» para el Consejo General del Poder Judicial y su vinculación a la estadística judicial	618
5. La medición de la productividad de los Jueces y Magistrados: las retribuciones variables por módulos y su problemática	622
6. Los indicadores de gestión y el impacto de la Oficina Judicial. La necesaria búsqueda de nuevos parámetros	630
7. Bibliografía	640
CAPÍTULO 14	
PROTECCIÓN DE DATOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	645
por <i>Ricard Martínez Martínez</i>	
1. Un contexto complejo	645

2. La competencia para crear ficheros y la determinación de sus contenidos	646
3. Responsable del fichero, responsable del tratamiento y encargado del tratamiento: roles en la administración de justicia	651
4. Principios de protección de datos personales	655
4.1. El principio de calidad de los datos	655
4.2. Los procedimientos de recogida de los datos personales: información y consentimiento	659
4.3. El consentimiento para el tratamiento de datos personales	662
4.4. Las comunicaciones de datos	666
4.5. La publicación de las sentencias	671
4.6. El deber de secreto	672
4.7. Las medidas de seguridad	673
4.7.1. Niveles de seguridad	675
4.7.2. Esquema de medidas de seguridad	678
5. Los derechos de los titulares de los datos	690
6. Consideraciones finales	695
7. Bibliografía	696