

**PROGRAMA DE ACTUACION DEL CANDIDATO  
A LA PRESIDENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL  
DEL TSJ PAIS VASCO,**

*D. Juan Carlos BENITO-BUTRÓN OCHOA.*

***INDICE:***

**1.-INTRODUCCIÓN-AGRADECIMIENTOS.**

**2.- CONSIDERACIONES INICIALES Y OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA.**

**3.-SITUACIÓN DE LOS ÓRGANOS JUDICALES, en concreto los SOCIALES CON SUS DIFICULTADES E INCONVENIENTES.**

**4.-PROPUESTAS DE SOLUCION Y MEJORA.** Principales líneas de actuación.

**4.1. Diagnóstico permanente y gestión basada en datos.**

**4.2. Ordenación racional del reparto y equilibrio de cargas.**

**4.3. Planificación estable de señalamientos, deliberaciones y resolución.**

**4.4. Refuerzo de la coordinación interna de la Sala.**

**4.5. Coordinación con las Secciones de lo Social de los Tribunales de Instancia del territorio.**

**4.6. Impulso de criterios organizativos comunes y seguridad jurídica interna.**

**4.7. Digitalización útil y mejora del expediente judicial electrónico.**

**4.8. Relaciones fluidas con la Oficina judicial y con la Secretaría de Gobierno.**

**4.9. Política activa de sustituciones, refuerzos e incidencias.**

**4.10. Transparencia funcional y comunicación institucional prudente con todos los operadores jurídicos.**

**4.11. Formación, modernización, prevención y mejora continua.**

## **5. MÉTODO DE IMPLANTACIÓN E INDICADORES DE EVALUACIÓN.**

### **1.-INTRODUCCIÓN-AGRADECIMIENTOS.**

Debo comenzar por agradecer a los anteriores Presidentes/a de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, sus mandatos y resultancias provechosas, sumamente positivas, en el devenir y evolución de este órgano judicial que se precia de ser uno de los más exitosos en capacidad de respuesta y medios personales, al menos en el ámbito de la Comunidad Autónoma, cuando no en el resto del Estado, con una pendencia menor y un tiempo de resolución extraordinario, como lo demuestran las estadísticas oficiales del CGPJ y del mismo Gobierno Vasco. Todo ello en el marco de un volumen de trabajo que se incrementa paulatinamente en los anteriormente denominados Juzgados de lo Social, y Mercantiles, hoy Secciones Sociales y Mercantiles de Tribunales de Instancia, y que se modera en esta Sala Social del Tribunal Superior. En un contexto excepcional de exigencia de cambio tras la incorporación del expediente electrónico y el advenimiento de las nuevas tecnologías de inteligencia artificial, con vigencia de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, que debe ser objeto de urgente contestación gubernativa y jurisdiccional, para conseguir una reactivación necesaria que otorgue a nuestro sistema judicial social el cumplimiento de los principios de independencia, calidad, eficacia y eficiencia que exigen los nuevos tiempos.

Pudiera pensarse que, a la vista de esta loa inicial, poco o nada reseñable habría que aportar para destacar las posibles actuaciones en relación al desarrollo de la función jurisdiccional y gubernativa en nuestro órgano judicial (orden social del TSJPV), lo que no obsta a que desde nuestro punto de vista se quieran presentar las posibilidades de lograr nuevos objetivos en el curso de este venidero lustro que ahora se inicia, tratando de conseguir, siquiera mejorar, cuando no mantener y complementar, el mejor y más adecuado funcionamiento de este órgano judicial social, tanto en lo estrictamente jurisdiccional como en lo gubernativo. Aparentemente, siempre es posible avanzar y mejorar, adaptándose a las reformas y modernizándose, sin caer en inmovilismos de éxitos pasados.

Y ahora más que nunca deviene exigible afrontar ámbitos de actuación ineludibles que necesitan conocer las dificultades previas, identificando las necesidades y proponiendo soluciones que, como veremos, pasan por consolidar la modernización de la administración de justicia (nuevas tecnologías, expediente digital, firma electrónica, videoconferencia, formación *on line*, *inteligencia artificial*...) y mejorar las relaciones institucionales con el resto de Administraciones y la ciudadanía.

Con dicho propósito y finalidad he elaborado este programa de actuación que es el resultado de las preocupaciones y exigencias que diversos Magistrados, de la instancia (social y mercantil) y de la misma Sala, Secretarios Judiciales (LAJs), y otro Personal de Auxilio, unido a los pareceres de profesionales como Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, Sindicatos y Asociaciones Profesionales, Entidades Gestoras y Colaboradoras, Profesores Universitarios, y hasta ciudadanía en general, que me han expresado, animado y encomendado sus opiniones, para intentar mejorar la labor gubernativa y jurisdiccional en el seno de este órgano concreto, y también para con todo el TSJ, además de con el CGPJ y el Gobierno Vasco.

Vaya por delante que quien se dirige a Uds. se precia de ser un Magistrado Especialista y Técnico, de vocación y trayectoria confluyente e independiente, que no ha estado nunca integrado en Asociaciones Profesionales ni en otras comunidades de opinión que no sean las formativas, pues entiende que el interés del servicio público, de la Administración de Justicia, no debe reconducirse a sesgos y líneas de pensamiento ideologizado, sino a un actuar común, unívoco y pautado por el servicio público y la profesionalidad, donde impere el mérito y la capacidad, el esfuerzo y la dedicación, con la igualdad y perspectiva de género, dejando al margen posturas egoístas y parciales que vehiculizan sus

intereses subjetivos y coyunturales, anteponiéndolos a los generales, que deben ser los verdaderamente importantes, y por los que debemos trabajar.

Desde esta ilusionante perspectiva voy a presentar nuestros objetivos y principales iniciativas que se encaminan a esa anunciada intención de mejorar el funcionamiento real del órgano judicial, se insiste, en lo jurisdiccional y en lo gubernativo. Comenzaré por contextualizar la situación de los órganos sociales (con referencia menor a los juzgados mercantiles y sus competencias sociales) con sus dificultades e inconvenientes. Estableceré áreas o ámbitos de posible actuación, con búsqueda de mejoras y compromisos concretos y puntuales que iré desgranando a lo largo de la exposición de este programa de actuación, para cuya satisfacción y cumplimiento creo estar dispuesto y capacitado en atención a mi bagaje personal y profesional, así como al cúmulo de sinergias y compromisos de apoyo cruzados que represento.

## **2.- CONSIDERACIONES INICIALES Y OBJETIVOS GENERALES DEL PROGRAMA.**

La Presidencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco debe ejercerse desde una concepción eminentemente **institucional, organizativa y de servicio público**, plenamente respetuosa con la independencia jurisdiccional de cada magistrada y magistrado, pero al mismo tiempo comprometida con la mejora continua del funcionamiento interno del órgano, la calidad de la respuesta judicial y la homogeneidad en las pautas de gestión.

La Presidencia de Sala no se agota en funciones representativas. Conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial, le corresponde la **dirección e inspección de todos los asuntos** del órgano jurisdiccional y la adopción, en su ámbito competencial, de las resoluciones que aconseje la buena marcha de la Administración de Justicia. A ello se suma su función de colaboración con la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia, con la Sala de Gobierno y con la Secretaría de Gobierno en aquellas materias que afecten al funcionamiento ordinario de la Sala, al reparto, a los señalamientos, a las sustituciones, a la coordinación con los órganos del orden social y a la calidad del servicio público de justicia.

Desde esa premisa, el presente programa se articula sobre una idea central: **mejorar la eficiencia sin sacrificar calidad**, reforzando la organización interna, la previsibilidad, la coordinación y la transparencia funcional de la Sala.

El programa de actuación se orienta a la consecución de los siguientes OBJETIVOS GENERALES:

1. Garantizar un funcionamiento ordenado, ágil y previsible de la Sala.
2. Mejorar los tiempos de tramitación, deliberación, votación y resolución, dentro de las disponibilidades reales de medios personales y materiales.
3. Favorecer una distribución equilibrada de cargas de trabajo (prevención de riesgos y edad)
4. Reforzar la coordinación interna de la Sala y la coordinación externa con las Secciones Sociales de lo Social del territorio, la Sala de Gobierno, la Secretaría de Gobierno y los servicios comunes.
5. Potenciar la homogeneidad organizativa y, cuando resulte posible, la coherencia de criterios en aspectos procesales, sin menoscabo de la independencia judicial.
6. Impulsar una gestión moderna del órgano, con aprovechamiento efectivo de las herramientas digitales y de los datos disponibles.
7. Mejorar la transparencia funcional y la relación institucional con operadores jurídicos y con la ciudadanía.

La Presidencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco debe orientarse a una idea sencilla pero exigente: **hacer posible una Sala mejor organizada, más previsible, más coordinada y más eficaz**, sin perder nunca de vista que la calidad de la justicia social depende tanto del rigor técnico de sus resoluciones como de la solidez de su organización.

El objetivo no es introducir cambios meramente formales, sino consolidar una forma de trabajo basada en la responsabilidad institucional, la planificación, el uso inteligente de los recursos disponibles y la mejora continua del servicio público de justicia.

### **3.-SITUACIÓN DE LOS ÓRGANOS JUDICALES, en concreto los SOCIALES CON SUS DIFICULTADES E INCONVENIENTES.**

La Comunidad Autónoma del País Vasco cuenta con una población de 2.188.017 habitantes (1-1-2019, 8ª Comunidad Autónoma) en una superficie de 7.234 km<sup>2</sup>. La organización territorial del País Vasco comprende tres Territorios Históricos (Araba/Álava, Gipuzkoa y Bizkaia) y 251 municipios. Y tiene dos lenguas cooficiales (art. 6 EAPV).

A efectos judiciales, en la circunscripción del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, las demarcaciones judiciales se corresponden con los ámbitos territoriales de: a) La Comunidad Autónoma b) Los Territorios Históricos (3) que se corresponden con la demarcación administrativa provincial c) Los Partidos Judiciales NOJ (14), demarcaciones que se corresponden con el ámbito territorial de varios municipios limítrofes, pertenecientes a un mismo Territorio Histórico d) Los Municipios

Superando los datos destacados en la Memoria Judicial para la Judicatura en Euskadi (2020/2024): El número de juezas/ces es de 250 (media de 1 por cada 8.872 habitantes, 11.42%; en Estado 11,6 y en UE 21). El porcentaje de mujeres es del 61,6% (141), en el Estado 57,20%. La media de edad es de 49,3 años. Y el nivel de acreditación del conocimiento del euskera es del 10%.

En el orden social hay 22 plazas de sección social de Tribunales de Instancia o juzgados y una Sala Social de 10 integrantes; de los 32 miembros 18 mujeres y 14 hombres. Y en los 6 mercantiles, hay 1 mujer y 5 hombres. En la Sala hay 2 LAJs (un hombre y una mujer) y cada Tribunal de Instancia tiene sus LAJs predominantemente mujeres.

Luego las dificultades previas, e históricamente conocidas, en jurisdicciones como la social (mayor carga de trabajo), se han visto agravadas desde la pandemia COVID-19 y sus medidas excepcionales de estado de alarma (RD 463/20), que además de suspender los procedimientos no urgentes o esenciales, provocaron un incremento de la litigiosidad, que ya era importante. Además, en los momentos actuales de convulsión normativa y jurisprudencial, en que el número de asuntos que entran en nuestras instancias se han visto incrementados, y por el contrario la actividad jurisdiccional de la Sala Social se ha mantenido, y hasta reducido (ya sea por motivos relacionados con la aplicación de la LRJS 36/2011, por la existencia de tasas judiciales para con la impugnación empresarial, o finalmente por la exitosa respuesta judicial que se ofrece, y la confluencia de medios alternativos de solución de conflictos, más conciliación que mediación...), el caso es que sigue siendo necesario reducir y simplificar el número de materias o procedimientos que se dan entrada y reparten, disminuyendo el aparente volumen de procesos a las modalidades existentes en la norma, sin mayores subdivisiones. Nuestro sistema de gestión procesal es AVANTIUS (desde 2023) con sus luces y sombras.

Hasta el punto de que en la actualidad y en el transcurso de la reunión celebrada el pasado 4 de febrero de 2026, la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco aprobó, mediante Acuerdo, estimar insuficiente la ampliación de la planta judicial de la Sección Social del

Tribunal de Instancia de Bilbao en una plaza judicial y considerar que atendiendo a que su carga de trabajo excede del 160%, debe ser ampliada a cuatro plazas judiciales, con traslado al CGPJ e informe de Presidencia.

Particularmente, la Sala Social ha moderado su carga de trabajo suficiente, y aun cuando sigue vacante una plaza de especialista (con refuerzo voluntario de apoyo), la cobertura de las plazas ordinarias se viene realizando tras la jubilación de dos de sus miembros. Con todo, la edad de sus integrantes exige una modulación de los tiempos y cargas de trabajo. La entrada de recursos de suplicación se estabiliza (quizá pendiente de un repunte a consecuencia de la mayor labor de las Secciones Sociales de los Tribunales de Instancia), y solo ha existido un incremento de demandas, en atención a la situación excepcional de crisis coyuntural de estado de guerras (medidas cautelares, conflictos y despidos colectivos, y tutela de derechos fundamentales).

Podemos hacer acopio de algunos de los datos estadísticos concernientes a la Sala Social TSJPV, respecto de los asuntos ingresados (A.I.), resueltos (A.R.) y pendientes (A.P.) de estos 5 últimos años:

|          |           |           |          |
|----------|-----------|-----------|----------|
| AÑO 2021 | A.I. 2710 | A.R. 2125 | A.P. 865 |
| AÑO 2022 | 3193      | 2859      | 1200     |
| AÑO 2023 | 2613      | 3037      | 774      |
| AÑO 2024 | 3032      | 2984      | 758      |
| AÑO 2025 | 2827      | 2779      | 803      |

Y concretamente en el año 2025 (2827 asuntos ingresados) hubo resueltos 2684 Recurso de Suplicación, 62 Recursos de Queja y 45 Demandas.

Las perspectivas de 2026 (a falta de la estadística trimestral) son parecidas; han entrado unos 680 asuntos.

Corolario de esta ingente actividad productiva profesional es que todos los integrantes de la Sala Social del TSJPV hemos superado el módulo de rendimiento del 120%, e incluso hacia el 200%, como es el caso de este suscribiente.

## **4.-PROPUESTAS DE SOLUCION Y MEJORA. Principales líneas de actuación.**

### **4.1. Diagnóstico permanente y gestión basada en datos.**

La primera medida debe consistir en implantar una metodología de **diagnóstico continuo del estado de la Sala SOCIAL**, basada en indicadores objetivos y revisiones periódicas.

Para ello, la Presidencia promoverá:

la elaboración de un **cuadro básico de indicadores** de la Sala, con seguimiento periódico de entrada de asuntos, pendencia, tiempo medio de señalamiento, tiempo medio de resolución, número de asuntos por ponente, antigüedad de asuntos pendientes y cumplimiento de objetivos internos;

la identificación temprana de **cuellos de botella** en fases concretas del procedimiento: reparto, formación de rollos, preparación de deliberaciones, ponencias pendientes, firma y notificación;

la detección de **desajustes estructurales o coyunturales** que exijan propuesta de refuerzo, redistribución interna o elevación de incidencias a la Presidencia del TSJ o a la Sala de Gobierno.

No se trata solo de conocer las cifras, sino de convertirlas en una herramienta de gestión. La Memoria Judicial del TSJPV ya refleja una presión creciente sobre el sistema, por lo que la respuesta organizativa debe apoyarse en información periódica y verificable.

Resulta oportuno retomar mecanismos de justicia organizada, en parámetros de tutela judicial efectiva, tecnológicamente avanzada, cumpliendo la prevención de riesgos sobre todo psicosociales, accesible a las personas dependientes con discapacidad o diversidad funcional, que incorpore la mediación y aplique la perspectiva de género e igualdad, con bilingüismo.

### **4.2. Ordenación racional del reparto y equilibrio de cargas.**

Una segunda línea esencial es el aseguramiento de un **reparto funcionalmente equilibrado**, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

En este punto, la Presidencia impulsará:

la revisión periódica del funcionamiento práctico de las **normas de reparto** aplicables a la Sala;

la detección de posibles desequilibrios derivados de la distinta complejidad material de los asuntos;

la formulación, en su caso, de propuestas razonadas ante los órganos competentes para la adaptación de criterios de reparto o para la adopción de medidas temporales de compensación;

la elaboración de pautas internas que permitan una mejor previsión de cargas por secciones, ponencias o tipos de asunto.

La propia arquitectura institucional del TSJPV prevé las normas de reparto como instrumento clave de organización (véase el último Acuerdo de la Comisión Permanente del CGPJ BOE 9-3-2026), y la Sala de Gobierno dispone de competencia para aprobarlas y, de forma motivada, acordar incluso liberaciones parciales o temporales del reparto cuando las necesidades del servicio lo exijan.

Se propone elaborar un *compendio más reducido de normas sobre materias, de asignación y reparto, siguiendo la estructura de los módulos de retribuciones variables.*

Se trata de **optimizar los modelos de gestión informatizada**, y pasar de lo material a lo digital.

### **4.3. Planificación estable de señalamientos, deliberaciones y resolución.**

La eficiencia de una Sala no depende solo del número de asuntos resueltos, sino también de la **predictibilidad** de su funcionamiento.

Por ello, la Presidencia promoverá una política de planificación basada en:

una **programación anticipada de señalamientos**;

calendarios internos estables de deliberación, votación y fallo;

control periódico de ponencias pendientes y de asuntos próximos a superar umbrales temporales relevantes;

fijación de criterios de prioridad para asuntos urgentes, especialmente sensibles o con especial afectación colectiva;

mecanismos de reordenación puntual de la agenda en supuestos de incidencias personales o sobrecargas excepcionales.

Una Sala bien organizada debe evitar, en la medida de lo posible, la gestión reactiva o improvisada del señalamiento. La previsibilidad mejora la respuesta jurisdiccional, facilita el trabajo del personal y aporta seguridad a profesionales y partes.

#### **4.4. Refuerzo de la coordinación interna de la Sala.**

La Presidencia debe ejercer una función activa de **cohesión organizativa**. A tal efecto, se propone:

- celebración de **reuniones periódicas de coordinación interna**, con orden del día breve y práctico;

- seguimiento de incidencias de funcionamiento, no solo jurisdiccionales sino también organizativas;

- establecimiento de pautas comunes sobre circuitos de tramitación, gestión de señalamientos, sustituciones y prioridades;

- mejora de la circulación interna de información relevante, evitando duplicidades, vacíos o disfunciones.

Estas reuniones no deben ser meramente formales. Deben servir para detectar problemas antes de que se conviertan en estructurales y para consolidar una cultura de órgano basada en colaboración, responsabilidad compartida y claridad organizativa.

Es cierto que la existencia de tres Secciones en la Sala Social (con unos 10 magistrados y 2 LAJs) y tres partidos con 22 Plazas de Secciones de Social (o las que se amplíen), provocan que sus componentes puedan dictar resoluciones que entre ellas resulten contradictorias, y por ello mal entendidas-recibidas por los profesionales y ciudadanía en general.

Se hace necesario que se celebren Juntas de Magistrados y Plenos de Sala para unificar criterios entre sus integrantes, que en algunos casos pueden incidir en la actuación de las Secretarías Judiciales (LAJs), y de otros órganos jurisdiccionales (contencioso-administrativo, civil, y sobre todo secciones mercantiles para los aspectos laborales del concurso...) y no judiciales (colegios de profesionales en general, sindicatos y empresas en particular). Resulta primordial la comunicación de su existencia y alcance (siempre orientativo y no vinculante, salvaguardando la independencia judicial bien entendida) para encauzar las respuestas judiciales debidas. Se proponen Plenos Jurisdiccionales (temas muy concretos y consensuados) y no Jurisdiccionales, creación de Sección de Coordinación (3 magistrados

presidentes de secciones), y participación del resto de magistrados y secretarios en el gobierno de la gestión interna (más colegiada y participativa), con la creación de un pequeño gabinete de selección de temas, resoluciones, con análisis y comentarios a transmitir interna y externamente, unido al aspecto formativo y de expansión divulgativa que se viene realizando con la asistencia e impartición de cursos y formación variada, por casi todos de los integrantes de esta Sala de lo Social, y que en el presente cercano deberá ser *on line* o telemática (un buen ejemplo es el reciente Plan estatal de formación para la carrera judicial)

#### **4.5. Coordinación con las Secciones de lo Social de los Tribunales de Instancia del territorio.**

La Presidencia de la Sala de lo Social del TSJPV, por la posición institucional que ocupa dentro del orden jurisdiccional social en la Comunidad Autónoma, debe actuar también como **nodo de coordinación funcional** con los órganos de instancia del territorio.

En este ámbito se impulsarán:

- cauces estables de relación con presidencias y secciones sociales de Tribunales de Instancia;

- conocimiento periódico de las disfunciones relevantes en primera instancia que puedan repercutir en la Sala;

- intercambio de información organizativa útil sobre entrada de asuntos, materias emergentes, incidencias de gestión y necesidades de refuerzo;

- elevación a la Presidencia del TSJ o a la Sala de Gobierno de las propuestas organizativas que excedan del ámbito directo de la Sala.

No se trata de establecer relaciones jerárquicas impropias, sino de mejorar la coordinación institucional para detectar problemas del orden social en su conjunto y proponer respuestas coherentes, para unificar criterios entre sus integrantes. Misma consideración que la coordinación interna de la Sala.

#### **4.6. Impulso de criterios organizativos comunes y seguridad jurídica interna.**

La experiencia demuestra que buena parte de la eficiencia se gana cuando existen **criterios organizativos y procesales claros**, al menos en los extremos susceptibles de homogeneización.

Por ello, el programa contempla:

- promover acuerdos o pautas internas sobre cuestiones de gestión procesal repetitivas;

- reforzar los instrumentos de **unificación de criterios** ya presentes en el portal institucional del TSJPV, en la medida en que resulten compatibles con la independencia judicial y con la naturaleza de la cuestión tratada;

- facilitar la identificación de discrepancias recurrentes que convenga analizar en reuniones internas;

- impulsar documentos de apoyo interno sobre prácticas organizativas consolidadas.

El TSJPV Sala Social cuenta institucionalmente con espacios de “unificación de criterios”, también en el ámbito social (PLENILLOS no jurisdiccionales), lo que confirma que esta línea de actuación tiene respaldo en la práctica organizativa del propio Tribunal.

Especial detalle debe efectuarse respecto a la cuestión de la tramitación-preparación de los *Recursos de Casación, en especial el de Unificación de Doctrina* (mi tesis doctoral), en el TSJ Sala Social, para con el Tribunal Supremo, donde se exige una labor más dinámica. Los aspectos múltiples más procesales (tasas, consignaciones, depósitos, nuevos documentos...), unidos a los sustantivos (filtro de preparación, contradicción, legitimación, resoluciones recurribles y contradictorias, firmeza, escritos de preparación, concepto “interés casacional objetiva” de la nueva LO 1 /2025...), hacen necesaria una puesta en común de criterios interpretativos para coordinar con éxito el quehacer de la Sala, y con ello indirectamente también el del Tribunal Supremo y su necesidad de “aligerar” muchas materias controvertibles. Nuevamente se propone esa labor colegiada de magistrad@s y letrad@s, dirigidos por la Presidencia, con capacidad y comunicación ad intra y ad extra.

Quiero puntualizar para con el *Recurso de Queja* y la necesidad de reducir sus tiempos de tramitación y respuesta suficiente.

Y finalmente mencionar que sería conveniente visualizar la posibilidad de elaboración de *estadísticas o listados informáticos* referidos a procesos y procedimientos que sirvan de base y conocimiento de la concreta

litigiosidad y su coordinación para con las actuaciones y respuestas judiciales, además de visualizar en mejor medida y automáticamente las retribuciones variables.

#### **4.7. Digitalización útil y mejora del expediente judicial electrónico**

La transformación digital solo mejora la eficiencia cuando se traduce en **mejores flujos de trabajo**, no cuando añade capas de complejidad.

La Presidencia promoverá, dentro de sus posibilidades y en coordinación con los responsables competentes:

- la detección de incidencias repetidas en el uso de aplicaciones de gestión procesal y expediente digital;

- la simplificación de circuitos internos de localización de escritos, resoluciones y antecedentes;

- el impulso de buenas prácticas en la preparación del expediente para deliberación y resolución;

- la mejora de la explotación interna de funcionalidades ya disponibles y poco utilizadas;

- la canalización institucional de propuestas de mejora tecnológica.

La digitalización debe ponerse al servicio de la Sala, no la Sala al servicio de la herramienta. Hay que dar una oportunidad al uso de ***la Inteligencia Artificial aplicada a la justicia***.

La función más gerencial y gubernativa de la Presidencia Social viene condicionada por el dintel reglamentario que pauta nuestro CGPJ, y por los medios personales y materiales que aporta la Administración Vasca descentralizada, cuya tradición concreta de modernismo y adecuación que se predicaba hace años como punta de lanza y ejemplo a seguir, creemos, ha descendido algo en estos últimos años, acompañada por la mal llamada crisis económica. De ahí que insistamos en la necesidad de retomar la estructura y medios telemáticos de la Administración Vasca con coordinación suficiente y necesaria con el CENDOJ, para que se superen las lagunas y disfunciones avisadas.

#### **4.8. Relaciones fluidas con la Oficina judicial y con la Secretaría de Gobierno.**

La eficiencia jurisdiccional exige una relación estable y leal entre magistratura y estructura de apoyo.

Por ello, la Presidencia impulsará:

- reuniones periódicas con la Letrada o Letrado de la Administración de Justicia y, en su caso, con responsables de la oficina o servicios comunes afectados;

- identificación compartida de incidencias en tramitación, notificaciones, ejecución de señalamientos, remisión de expedientes y soporte administrativo;

- protocolos internos sencillos para resolver incidencias recurrentes;

- propuestas conjuntas de mejora cuando sea necesario elevar cuestiones a la Secretaría de Gobierno o a la Sala de Gobierno.

La propia Sala de Gobierno tiene competencias en materias que afectan a las oficinas judiciales y puede recibir informes de el/la Secretario/a de Gobierno para actuar sobre tales problemas, lo que hace especialmente importante esta vía de colaboración institucional.

También lo gubernativo se instaura en el día a día mediante el intercambio profesional y humano con el resto de compañeros/as magistrados/as, letrados/as-secretarios/as y personal en general, además de con los profesionales y operadores jurídico-sociales. La exigencia de talante y excelencia personal y humana se hace imprescindible para comulgar con tantas necesidades y personalidades. Los nuevos métodos de comunicación exigen no solo una presencia personal ineludible, sino también una fácil localización que se consigue con los instrumentos informáticos y electrónicos a nuestra mano; boletines, página institucional, e-justicia, teleasistencia, correo electrónico, blogs, webex, teams...

Las plantillas se encuentran convenientemente asignadas y compensadas, a salvo de las nuevas plazas a crear en los Tribunales de Instancia. No hay más necesidades actuales de personal que las consabidas de la crisis con puntas de trabajo, unido a las habituales dificultades de licencias o permisos, y solo en los Secciones Sociales de Tribunales de Instancia existe cierto condicionamiento negativo por esa sobrecarga de trabajo y particularmente para con la asistencia formativa u otros permisos, conciliación y vacaciones, que ya no pueden obtener una sustitución externa y se acompañan con la interna.

#### **4.9. Política activa de sustituciones, refuerzos e incidencias.**

Una Presidencia eficaz no solo gestiona la normalidad; también debe anticiparse a la contingencia.

El programa prevé:

- un mapa de riesgos organizativos vinculado a vacantes, ausencias prolongadas, bajas o incrementos excepcionales de litigiosidad;

- preparación anticipada de propuestas sobre sustituciones internas o medidas de apoyo;

- seguimiento de la efectividad real de los refuerzos cuando existan;

- rápida elevación de necesidades objetivadas a la Presidencia del TSJ y, en su caso, a la Sala de Gobierno o al CGPJ.

La normativa de gobierno interno de los tribunales y las competencias de la Sala de Gobierno sobre planes de sustitución y medidas de servicio justifican plenamente esta línea de trabajo.

Por eso promovemos la posibilidad de realizar un Plan de Sustituciones Voluntarias (Programa de refuerzo o apoyo), a modo y manera de bolsa de magistrados (u otros profesionales necesarios) que opcionalmente, y debidamente recompensados, realicen esas participaciones que permitan reforzar y agilizar la jurisdicción social, profesionalizando la respuesta que se recogerá como segura y aceptable. Este mismo firmante se ha postulado personalmente para realizar tales refuerzos y comisiones de servicios sin relevación de funciones, y lo lleva ejecutando desde el año 2020 hasta la actualidad.

#### **4.10. Transparencia funcional y comunicación institucional prudente con todos los operadores jurídicos.**

La Presidencia debe favorecer una justicia no solo eficaz, sino también **comprensible y previsible** desde el punto de vista organizativo.

A ese fin se impulsará:

- mejora de la información organizativa disponible sobre la Sala en los cauces institucionales;

especial atención a la actualización de agendas y señalamientos cuando proceda;

interlocución institucional prudente con colegios profesionales y operadores jurídicos en cuestiones de funcionamiento general;

traslado ordenado de información relevante a la Presidencia del TSJ.

El portal institucional del TSJPV ya incorpora espacios de agenda, señalamientos, normas de reparto y criterios, que pueden utilizarse como instrumentos de transparencia funcional.

Nos comprometemos a convocar reuniones periódicas, visitas programadas de la Presidencia, no solo con los magistrados y secretaría judicial sino con otros profesionales y operadores jurídico-sociales, para fijar criterios tanto en materia de derecho sustantivo como procesal y de gestión. Ya fuese en encuentros y jornadas formativas, como en otras informales y comunicativas, bilaterales o multilaterales.

Por un principio de transparencia proponemos circular las informaciones y decisiones, de esas cuestiones de derecho procesal o sustantivo y de gestión, para que con libertad de criterio en cada actuación profesional, todo el mundo pueda saber a qué atenerse con una mayor seguridad y justicia. Es preciso coordinar las decisiones de la Sala, con proyección al resto de Secciones Sociales y con conocimiento de los profesionales internos y externos. Y es que resulta fundamental transmitir y dar a conocer el criterio adoptado por los Tribunales, por lo que nos comprometemos a hacer partícipes de las decisiones y los acuerdos adoptados, jurisdiccionales y hasta gubernativos, tanto al resto de Presidencias y Secretarías, como a la representación de la Fiscalía, si fuera de su interés, y al resto de Colegios de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, Sindicatos y Asociaciones Profesionales, Consejo de Relaciones Laborales, Universidades, Administraciones...(en especial el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación al que pertenezco doctrinalmente)

Resulta de gran importancia el buen funcionamiento del CENDOJ, que no ha tenido sus mejores momentos en tiempos bien cercanos donde nuestras resoluciones del TSJ Sala Social tenían un retraso de publicación importante, o con mayor gravedad faltaban muchas de ellas de manera incomprensible e irregular. Habrá que abogar por su reconducción a la normalidad, ya casi conseguida, y por el cumplimiento exhaustivo del Principio de Publicidad. Se trata de posibilitar la inmediata difusión interna y externa de las materias novedosas y de sus criterios de aplicación, con toma de conocimiento y sistematización, que retro-alimenta la información

descendente y ascendente y permite seguir el impacto de esa doctrina judicial.

Este es un aspecto de mucha importancia relativa, e ineludible en cualquier programa de actuación, y algo ya se ha adelantado en los anteriores apartados, por cuanto la Administración de Justicia, y en concreto la Social, sigue siendo una de las hermanas pobres y desconsideradas, para con el parecer no neutral de la ciudadanía, y a veces debido a la actuación de los mismos profesionales que no siempre transmiten bien el esfuerzo y la valía, calidad-cantidad, de esa administración de justicia que utilizan, por estar implícitamente absortos en sus intereses subjetivos y condicionados por sus pretensiones. Así se percibe una de las carencias más significativas de la Administración de Justicia que es el escaso aprovechamiento de los medios de comunicación reglada (al uso periodístico) o informal (formativa y educacional en cursos, seminarios, jornadas y congresos) para divulgar la verdadera imagen de ella, y en concreto de esta Sala de lo Social, en lo que se refiere a su actividad jurisdiccional que le caracteriza, que creemos es y será eficaz y eficiente.

De gran interés está siendo el Programa “*Educando en Justicia*” y también los Convenios con el CGPJ y las Universidades para la realización de “*prácticas externas*” a Juzgados y Tribunales (BOE 31-1-2026).

Personalmente se propone un incremento de la participación en la divulgación y formación social, con aumento de la representación y asistencia en Colegios Profesionales, Universidades y eventos formativos en general. Quizá la elaboración de un Boletín o Revista periódica e informativa (posiblemente electrónica) pudiera ayudar en ese cometido de búsqueda y satisfacción del principio de transparencia. E incluso cumplimentar la intranet de justicia.eus y su Newsletter Justicia Digital Euskadi, del Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de justicia (DJU).

Es por ello que, además, para cumplir debidamente el principio de publicidad, proponemos y nos comprometemos a la utilización de la Oficina o Gabinete de Prensa del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, remitiéndole una relación semanal, quincenal o mensual de asuntos (boletín electrónico) que han sido objeto de enjuiciamiento social con su debida explicitación y explicación necesaria (evitar distorsiones e irrealidades), y si fuera pertinente, con copia de las sentencias dictadas, una vez notificadas a las partes, para que faciliten las mismas a los medios de comunicación para su divulgación posterior, sin perjuicio de comunicar también a dicha

Oficina de Prensa, con la antelación suficiente, la celebración de juicios que puedan ser de interés para los profesionales o para la opinión pública, especialmente, en asuntos de Despidos Colectivos o Conflictos Colectivos de gran entidad y repercusión, haciendo con ello así participe a la Sociedad del trabajo que realiza su Administración de Justicia Social.

Y es que los medios de comunicación no siempre aciertan a exteriorizar esas actuaciones, mayoritariamente cumplidoras y esforzadas, y se suelen entretener en circunstancias puntuales, anecdóticas o llamativas, que pueden hacer titulares pero no ayudan a la estima y consideración del poder judicial en general, y de lo social en particular.

Y finalmente nosotros mismos, a veces, no aprendemos a transmitir las explicaciones suficientes, ni a satisfacer las necesidades de información reglada y correcta, pues en ocasiones se hace protagonismo del caso y se generaliza en exceso una intervención hacia lo público que solo debe ser encauzada por los medios que mantiene en la actualidad cada TSJ (Gabinetes de Comunicación). No se pueden hacer declaraciones sobre cualquier tema jurídico o judicial, aprovechando un tirón mediático, no podemos “gustarnos” y regodearnos en el reconocimiento popular, ni generalizar el hábito de la opinión desinformada o “inopinada”. Lo comedido y estructurado de la exteriorización de los asertos judiciales debe abarcar cualquier cúmulo de actuaciones de una buena representación presidencial.

Por eso es necesario garantizar que el ciudadano que accede a la Administración de Justicia no se sienta ajeno a la misma, ni la vea con recelo, debiendo obtener una información precisa y suficiente, que exige claramente una obvedad de educación, amabilidad y satisfacción de principios y elementos de atención al público, que hay continuamente que actualizar y secundar en nuestro personal (Protocolos de actuación, desde coger el teléfono hasta informar de un concreto procedimiento, ya sea por medios ordinarios o por medios electrónicos y modernos), pero que también deben ser exigibles en nosotros mismos y nuestro trato en Sala, en las resoluciones, con ciudadanos y profesionales, y el mundo exterior (Educando en justicia, prácticas externas universitarias...).

Otro aspecto a no abandonar es la posibilidad de buscar soluciones alternativas y complementarias para la resolución de los conflictos jurídicos y de intereses (ahora MASC), que pasan por incorporar en mayor medida la mediación social (y el arbitraje laboral). Especial mención requiere la renovación del compromiso entre el CGPJ y la Abogacía por la

Mediación como vía complementaria. También mejorar la conciliación administrativa, tan denostada e infrautilizada por mecanicismos administrativos de mimetismo e inutilidad, y finalmente insistir en la conciliación judicial que apuntalada desde la Secretaría Judicial debe encontrar una apoyatura en el magistrado.

En lo que concierne al uso de las lenguas oficiales en la Comunidad Autónoma y, en especial, del derecho de los ciudadanos a ser atendidos también en euskera, en cualquiera de sus actuaciones, no por ser evidente manifestación del ejercicio de un derecho ineludible, sino también porque tenemos posibilidades y medios suficientes, personales y materiales, con acceso a la traducción simultánea u otras documentaciones posibles, su exigencia y cumplimiento debe ser una realidad a satisfacer. Además en el orden Social estamos varios magistrados con posibilidades bilingües. Es cierto que no existen muchos procedimientos en Euskera pero que la incorporación paulatina de su uso será una realidad venidera, próxima y evidente, por lo que podríamos formar Secciones a tal efecto, con compromiso de elaboración de un protocolo de actuación para la celebración de estas vistas y/o procedimientos.

El compromiso de comunicación y exteriorización del quehacer jurídico y judicial de nuestra Administración de Justicia, que venimos comentando, debe acompañarse con unas buenas relaciones institucionales, basadas en la cooperación y en la lealtad, en el intercambio y apoyo. Por lo tanto, no es de despreciar que dentro de las actividades propias de la Presidencia de la Sala de lo Social entendamos que es necesario enriquecer la relación con el CGPJ, con el Gobierno Vasco, con el resto de Administraciones y Tribunales, y también con cualesquiera Instituciones y Organismos que directa o indirectamente hacen uso e intercambian relaciones con nuestra administración, incluida la Administración Comunitaria (en especial el TJUE e intercambios comunitarios e internacionales)

Resulta recomendable el mantenimiento de buenas relaciones, acercamiento, convocatorias, reuniones periódicas u otras encomiendas, con los más cercanos; resto de Tribunales y Sala de Gobierno, Presidencia-Decanato, Fiscalía, los Colegios de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, Sindicatos y Asociaciones Empresariales, Consejo de Relaciones Laborales, Clínica Forense, así como Decanos de las Facultades de Derecho de la Universidad del País Vasco EHU, Universidades de Deusto y Mondragón, u otros centros formativos públicos o privados, y con cualesquiera otros operadores jurídico sociales o profesionales que consideremos de interés para el adecuado desarrollo de nuestra labor de

administrar justicia social, bajo los principios constitucionales de independencia, inamovilidad, responsabilidad y sometimiento al imperio de la ley...

Por mi trayectoria personal y profesional, ofrecida y detallada en la solicitud de participación y en el C.V. adjuntado, se puede comprobar mi disposición real y práctica en el reforzamiento de vínculos con la mayoría de los operadores jurídicos y administraciones, pues no en vano participo de múltiples condiciones y circunstancias específicas y propias no solo de la magistratura (magistrado social especialista), sino también de la Universidad (profesor asociado doctor con múltiples asistencias y participaciones instructivas en eventos públicos y privados), de la Administración Social (Letrado Administración de la Seguridad Social), Colegios Profesionales (abogado, titulado en relaciones industriales, economista, agente propiedad inmobiliaria...) e Instituciones varias (AEDTSS, Asociaciones Internacionales de Expertos, Academias, Observatorios, Revistas...), que hacen que me precie de estar en disposición actual y cierta de poder cumplir ese reforzamiento institucional predicado.

#### **4.11. Formación, modernización, prevención y mejora continua.**

La eficiencia también exige aprendizaje institucional.

Por ello, la Presidencia promoverá:

- detección de necesidades formativas en materias organizativas, tecnológicas y jurisdiccionales con impacto en la gestión;

- participación en iniciativas formativas impulsadas por el CGPJ o por el propio TSJPV;

- análisis de buenas prácticas de otras Salas de lo Social y otros Tribunales;

- cultura de evaluación periódica de resultados.

En los procesos selectivos del CGPJ para Presidencias de Salas de lo Social de otros TSJ, los propios programas de actuación publicados oficialmente insisten de manera reiterada en ejes como organización interna, digitalización, coordinación, carga de trabajo, criterios comunes y mejora del servicio, lo que confirma que ese es el estándar institucional razonable para este tipo de responsabilidad.

Igualmente se interesa el fomento de encuentros formativos e instructivos cada vez más telemáticos, entre esos integrantes de la decisión judicial, que pueden y deben ampliarse al resto de operadores jurídicos. La realidad del orden social resulta muy cambiante y de conocimiento popular descendente y es meritorio la posibilidad de utilización de los nuevos medios informáticos (revistas y boletines on line, blogs, correo-electrónico, videoconferencia, SMS, whatsapps...) para estar en contacto constante y permanente. La asistencia e impartición de cursos, seminarios y jornadas, resulta ser primordial para poder divulgar la realidad jurídica y judicial de cada momento, que redunde en una mayor y mejor profesionalidad del contexto de actuación diario.

Vemos necesario volver al aspecto formativo introductorio al personal judicial de ascenso y destino en el orden social y sus Tribunales de Instancia o incluso en la propia Sala Social para con los concursos y nuevos destinos, que pretendan “enseñar” a acompañar los conocimientos y técnicas de gestión judicial en una recepción fructífera que prepare para el cambio de orden o plaza

Habrán de realizarse propuestas sobre temáticas más amplias o generales, en concreto sobre los aspectos de Prevención de Riesgos Laborales concernientes a este sector público (en especial la sobrecarga de trabajo y el estrés, también el acoso y el edadismo), con un mayor realce y consagración de los denominados Delegados de Igualdad, Delegados de Discapacidad y Asesores Confidenciales que la Comisión de igualdad ha venido apoyando, entre los que me incluyo hasta hace poco, con medidas básicas de ejecución del Plan de Prevención institucional, con un servicio de prevención propio, en coordinación y estructura permanente con otras administraciones, que determine una carga de trabajo razonable, y se preocupe por situaciones de especial riesgo (embarazo-gestación, maternidad, paternidad, lactancia, servicios de guardias, convalecencias, edad...), y visualice la suficiencia de los medios materiales, las instalaciones, equipos y procedimientos de trabajo a distancia o teletrabajo, evitando el transporte de autos y expedientes, programas de reconocimiento de voz, y en particular, vigilancia de la salud, etiologías y contingencias profesionales. No podemos olvidar la situación de edad, discapacidad y su transversalidad en exigencias y cumplimientos. Es de interés tratar los seguros de responsabilidad civil, la participación y consulta, la formación en la prevención de riesgos, y hasta el estudio de la jubilación parcial o su retraso, con un detalle para la participación en la Mutualidad General Judicial.

Y también se requiere Formación en las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial, de forma continuada y descentralizada, con iniciativas de proposición en oferta que tiende a la tele-asistencia (on line o virtual) y a materias de actualidad como la igualdad, la perspectiva de género, lenguaje inclusivo, la dependencia y discapacidad, la mediación, la prevención de riesgos psicosociales, y el bilingüismo.

## **5. MÉTODO DE IMPLANTACIÓN E INDICADORES DE EVALUACIÓN.**

Para evitar que el programa quede en una mera declaración de intenciones, su desarrollo debe organizarse en tres fases:

**Primera fase: diagnóstico inicial.** Recopilación de datos, detección de incidencias, identificación de cargas y mapa de prioridades.

**Segunda fase: medidas de impacto inmediato.** Reordenación de circuitos internos, calendario de reuniones, seguimiento de señalamientos, control de pendientes y mejora de coordinación.

**Tercera fase: consolidación y evaluación.** Revisión semestral de indicadores, propuesta de ajustes y, en su caso, elevación de medidas estructurales a los órganos competentes.

La eficacia del programa deberá medirse, al menos, mediante los siguientes parámetros o INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- evolución de la pendencia;
- reducción de tiempos medios de tramitación y resolución;
- equilibrio de cargas entre ponencias;
- disminución de incidencias organizativas repetidas;
- grado de cumplimiento de calendarios de señalamiento y deliberación;
- número y resultado de las propuestas de mejora elevadas a órganos competentes;
- percepción de mejora en la coordinación interna y externa.

Esta resumida proyección programática es la que tengo a bien exponer y ofertar, para conseguir un nuevo impulso con cumplimiento de los objetivos pautados, e intentar lograr una

Administración de Justicia mejorada, moderna y digital, y más cercana al ciudadano, y a los diversos sectores de nuestra sociedad, continuando con el método y el camino que todos venimos andando en pro de una Justicia de calidad, eficaz, eficiente y cercana. Por ello, entendiendo que me encuentro en disposición inmejorable y capacidad contrastada de poder servir a esa finalidad, es por lo que solicito su atención y beneplácito para secundar mi propuesta, y obtener su respaldo, habiéndoles intentado persuadir de mis bondades y excelencia.

Muchas gracias.

En Bilbao, a 25 de marzo de 2026.

Fdo.: Juan Carlos. BENITO-BUTRÓN OCHOA.