

EL ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL DE ACUERDO CON LA
LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL ESPAÑOLA*
ACCESS INTO THE JUDICIARY POWER IN ORGANIC
LAW OF THE SPANISH JUDICIARY

Elena Martínez García

*Catedrática de Derecho procesal
Universitat de València*

Raquel Borges Blázquez

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho procesal
Universitat de València*

«Sois, pues, un poder en la Constitución del Estado. Sois también una gran fuerza en la vida social. Como poder público, sois la garantía de todos los derechos. Como fuerza social, dais eficacia a todos los deberes. Como poder, corre a vuestro cargo la integridad de la Constitución y de las leyes. Como fuerza social, respondéis ante la conciencia del estado moral de la Nación»

(Montero Ríos, 1872: 6)

«Hoy no se puede ser juez sin ser feminista»

(Lucía Avilés, 2022)

RESUMEN

Este trabajo trata de ofrecer una visión amplia y omnicomprensiva del acceso a la carrera judicial española. A tal efecto, ahondaremos en los principios que rigen el acceso a la función pública. Una vez analizados los principios de mérito, capacidad e igualdad, damos un paso más allá y los enmarcaremos en la realidad social actual. Solamente mediante este ejercicio de contextualización podremos comprender el verdadero alcance de aquellos principios y valorar si la igualdad tanto en el acceso como en el plan de carrera es real o si, por el contrario, se dan discriminaciones de partida que deben ser suplidas por el legislador. Finalizamos el trabajo con una reflexión relativa a los modos de acceso y el temario que deben estudiar los aspirantes.

PALABRAS CLAVE

Judicatura, igualdad, mérito, capacidad, pruebas de acceso.

ABSTRACT

This paper aims to offer a broad and all-encompassing vision of access to the Spanish judiciary power. To do so, we will delve into the principles governing access to the civil service. Having studied the principles of merit, capacity, and equality, we go a step further and contextualise them in the current social reality. Only by contextualizing them will we be able to understand the true scope of the principles and assess whether equality both in access and in the career plan is real. We conclude the paper with a reflection on the methods of access and the syllabus to be studied by applicants.

KEY WORDS

Judiciary, equality, merit, ability, admission tests.

DOI: <https://doi.org/10.36151/TD.2023.065>

* Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto PID 2021-1231700B-I00, «Claves para una justicia digital y algorítmica con perspectiva de género».

EL ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL DE ACUERDO CON LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL ESPAÑOLA

Elena Martínez García

Catedrática de Derecho procesal
Universitat de València

Raquel Borges Blázquez

Profesora Ayudante Doctora de Derecho procesal
Universitat de València

Sumario: 1. Introducción y contextualización de la función jurisdiccional. 2. El ingreso en la carrera judicial: reflexiones a propósito del artículo 301 LOPJ. 2.1 Mérito, capacidad e igualdad para un acceso objetivo y transparente a la función pública. 2.2 Mérito y capacidad: especial referencia a las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad. 2.3 Garantías de acceso: objetividad, transparencia e igualdad en el acceso? 3. Las pruebas de acceso. 3.1 Forma unitaria de acceso para dos cuerpos diferentes: ¿Judicatura o Fiscalía? 3.2 Formas de acceso. 3.2.1 Oposición libre. 3.2.2 Concurso de méritos. 3.2.3 Designación por el CGPJ. 3.2.4. Elección ciudadana para ser juez de paz. 3.2.5. Sorteo para ser miembro del Tribunal del Jurado. 4. Plan de igualdad. 5. Breves consideraciones a propósito del temario de las pruebas selectivas. 6. Conclusiones. Notas. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL

De acuerdo con el artículo 117.3 de la Constitución Española (CE)¹, la función jurisdiccional consiste en juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. A tal fin, nuestra Constitución estableció que los jueces y magistrados tendrán un estatuto orgánico que garantice su independencia e imparcialidad, a saber, la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) aprobada en 1985. Esas normas garantizan a jueces y juezas su condición de poder independiente

en el ejercicio de su función frente a las injerencias de los otros poderes del Estado y de sus superiores jerárquicos. En este sentido, el acceso a la función jurisdiccional es una garantía básica y muy relevante de independencia e imparcialidad.

En nuestro país, el acceso a la carrera judicial está regulado en los artículos 301 y siguientes de la LOPJ, y se basa en los principios de mérito y capacidad para el ejercicio de la función jurisdiccional. Además, el proceso de selección debe garantizar con objetividad y transparencia el derecho fundamental a la igualdad de oportunidades, en este caso, en el acceso de toda la ciudadanía, tal y como establece el artículo 301 LOPJ². Dado que este es un tema importante vinculado al principio igualdad material, y no solo a la legislación, más adelante procederemos a valorar críticamente cómo se engarzan dichos principios y garantías en el marco social actual. Para ello, haremos referencia a diversas desigualdades de partida, entre ellas las discapacidades, y los condicionantes de clase, etnia o género.

Los retos a los que se enfrenta la Justicia en el siglo XXI invitan a repensar la finalidad y motivación del ejercicio de la función jurisdiccional y a plantear si el modelo de acceso a la carrera judicial es el más adecuado o si, tal vez, requiere conocimientos adicionales, competencias diferentes e incluso de un modelo de acceso distinto, tal y como se verá en este volumen monográfico. Por tanto, los conocimientos para el acceso a la carrera y para la promoción de jueces y juezas debieran estar informados por una perspectiva que les ayude a la contextualización de la función jurisdiccional desde la perspectiva ecosocial y de género³, tal y como establece Naciones Unidas en la agenda 2030, aprobada el 25 de septiembre de 2015⁴. La pregunta que debemos hacernos es dónde quedan aquí, en este nuevo contexto, los derechos fundamentales y cómo protegerlos en esta nueva realidad. ¿Estamos preparando a nuestras nuevas promociones de juzgadores para enfrentarse a esta realidad compleja, cambiante, en la que el legislador va siempre por detrás de la realidad y nuestra judicatura se encontrará con la obligación de *non liquet*?

2. EL INGRESO EN LA CARRERA JUDICIAL: REFLEXIONES A PROPÓSITO DEL ARTÍCULO 301 LOPJ

Siguiendo el artículo 301.3 y 4 LOPJ, la forma más común de ingreso en la carrera judicial y fiscal es la superación de una oposición libre y un curso teórico/práctico de selección. La convocatoria deberá llevarse a cabo como mínimo cada dos años y, desde 1998, se realiza de forma anual⁵, excepción hecha del año 2012, ejercicio en el que, debido a la crisis económica que atravesó el país, no hubo convocatoria. Además, el año siguiente únicamente se convocaron 50 plazas, muy por debajo de las 400 de los años anteriores. Desde entonces y hasta hoy, todos los años ha habido convocatorias, aunque con diferencias considerables en el número de plazas. Desde 2014 hasta 2017 únicamente se convocaron 100 plazas anuales, cifra que se triplicó en 2018.

En este apartado desgranaremos los diversos apartados del artículo 301 LOPJ⁶. Respecto del primer apartado, analizaremos las discapacidades y la necesidad de crear una

sociedad más inclusiva en la que una discapacidad de partida no impida el acceso a puestos de poder ni de la función pública. En el segundo apartado reflexionaremos sobre el proceso de selección que debe garantizar la objetividad, la transparencia y la igualdad en el acceso. Pero antes quisiéramos ofrecer una visión conjunta de la igualdad, el mérito y la capacidad en la función pública, así como de la objetividad y transparencia en el acceso como garantías de acceso a un poder del Estado, el poder judicial.

2.1. MÉRITO, CAPACIDAD E IGUALDAD PARA UN ACCESO OBJETIVO Y TRANSPARENTE A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Estos principios son enunciados en diversos textos internacionales, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)⁷. Si descendemos a la legislación nacional, los encontramos en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) donde el legislador ordinario desarrolla los artículos 23.2 CE⁸ —que reconoce a los ciudadanos el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas— y 103.3 CE⁹ —que dispone que una ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, así como su acceso «de acuerdo con el mérito y la capacidad».

Los textos nacionales e internacionales plasman los tres principios que desarrolla también el artículo 301 LOPJ: mérito, capacidad e igualdad. La cuestión es que, dependiendo del modo en que entendamos el concepto de «igualdad de oportunidades», el mérito y la capacidad pueden sufrir ligeras variaciones, como la obligación de reserva de un 5 % de las plazas de aspirantes a judicatura para personas con discapacidad del 33 % o superior (301.8 LOPJ). Compartimos con García García (2008: 132-133) la idea de que solo es posible comprender los artículos 23.2 CE y 103.3 CE si los dos preceptos son interpretados y aplicados conjuntamente. Además, junto a estos criterios el EBEP recoge otros principios aplicables al proceso de selección, a saber, la transparencia, la imparcialidad y la profesionalidad de aquellos miembros que forman los órganos de selección, así como la adecuación del contenido de los procesos selectivos y la objetividad. Pero, continúa la autora, el mérito y la capacidad son los únicos que dan contenido al principio de igualdad «[...] y así el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de señalar que el principio de igualdad se rompe cuando se tienen en cuenta otros valores en el acceso a la función pública distintos de los anteriores, como pueden ser las situaciones de desempleo, las cargas familiares u otros familiares» (García García, 2008: 133)¹⁰.

Sin embargo, una interpretación del artículo 14¹¹ de nuestra Constitución en conexión con el artículo 3.1 del Código Civil (CC) obliga a repensar estas sentencias. Aunque este artículo ya estaba en vigor cuando nuestro TC interpretó el mérito y la capacidad en abstracto, sin tener en cuenta desigualdades de partida que, inevitablemente, dificultaban el acceso al empleo público, la realidad social ha cambiado. En el caso de las oposiciones a judicatura, la forma óptima para su preparación es el estudio único y exclusivo del temario durante una media de 4-5 años. En una sociedad ideal, todos los individuos que quisieran optar por la carrera judicial deberían disponer metafóricamente de su *habitación propia*¹², metáfora con la que Virginia Woolf reclamaba un espacio para aquellos/as que quisieran

ser novelistas y, particularmente, para las mujeres, es decir, una habitación donde aislarse del mundo exterior y medios económicos para mantenerse durante la preparación. Esto mismo necesita la persona opositora a judicatura, pero las desigualdades materiales de partida existentes en nuestra sociedad hacen que no todas las economías domésticas puedan permitírselo.

Una interpretación conjunta del artículo 14 y los arts. el 9.2 CE¹³ y 3.1 CC¹⁴ solo puede llevarnos a concluir que el mérito y la capacidad no pueden ser valorados sin tener en cuenta las desigualdades existentes porque, como afirma Michael Sandel, «[...] el primer problema de la meritocracia es que las oportunidades en realidad no son iguales para todos»¹⁵.

La sociedad actual reclama una mayor inclusión de diversos colectivos y demanda al legislador que aplique el 14 junto con 9.2 CE para incluir otros parámetros que, en cierto modo, afectan al mérito y a la capacidad. Son los poderes públicos los que deben remover los obstáculos que dificulten la igualdad de oportunidades de los individuos y, consiguientemente, el mérito y la capacidad no pueden ser estudiados como compartimentos estancos. Una desventaja de partida debe poder ser suplida. No en vano, el artículo 3.1 CC dispone que las normas deben interpretarse de acuerdo con la realidad social. Y aunque es cierto que la inclusión de otros valores acabaría con el mérito y la capacidad en el acceso en sentido estricto, la sociedad actual, mucho más inclusiva que la de hace casi 25 años, ha renunciado en cierto modo al mérito y la capacidad —como criterios exclusivos y excluyentes— y ha incorporado diversas medidas de acción positiva para construir una judicatura más plural y representativa del sentir de la sociedad en su conjunto, como veremos en los próximos apartados. La cuestión es si este principio de igualdad de oportunidades debería ser integrado de manera más profunda. Sin desmerecer los avances en la materia, a lo largo del trabajo expondremos datos y estudios que demuestran que la igualdad de oportunidades no ha sido completa, dado que existen múltiples desigualdades de partida que resultan complicadas de corregir si se mantiene el método de acceso a la función pública actual, consideración particularmente pertinente en lo que hace a la desigualdad económica, que es la que, a nuestro juicio, tiene mayor peso y desequilibra la balanza.

El resto de los principios aplicables al proceso selectivo dotan a la judicatura de la independencia necesaria para el adecuado cumplimiento del mandato del del 117.3 CE y legitiman el mantenimiento del sistema de oposición actual pues «[...] el mantenimiento de la oposición memorística tradicional ha sido posible gracias a la fuerte implantación de la idea de que la oposición es el mejor (o el menos malo) de los sistemas posibles»¹⁶. Hablamos de la objetividad y la transparencia en el acceso.

La Real Academia Española de la Lengua (RAE) define la objetividad en estos términos: «Principio complementario al de imparcialidad que exige actuar atendiendo a criterios objetivos, es decir, relacionados con el objeto sometido a consideración y nunca con los sujetos interesados ni con el sentir personal de quien actúa». Tomando como punto de partida esta definición, deviene necesario comprender qué es un criterio objetivo. Esta palabra es definida en su primera acepción como sigue: «Pertenciente o relativo al objeto en sí mismo, con independencia de la propia manera de pensar o de sentir». García Costa observa

que no son muchos los estudios doctrinales sobre la objetividad y la imparcialidad que se reclaman a la Administración y apunta como posibles razones de este déficit «el carácter intuitivo» de las definiciones y la problemática que conlleva precisar el alcance exacto de la objetividad (García Costa, 2011: 22). Parejo Alfonso define la objetividad como «[...] lo contrario a la parcialidad, y, especialmente, la parcialidad propia del partidismo político y de intereses económicos y, en general, sociales concretos distintos de los definidos como generales. De ahí justamente la previsión constitucional de la regulación por ley de las garantías para la imparcialidad de los funcionarios públicos, es decir, de los principales medios personales de la Administración en el ejercicio de sus funciones» (Parejo Alfonso, 1989: 2). Además, resulta más sencillo definir la objetividad en términos negativos, es decir, haciendo referencia a aquello que no debiera permitirse (García Costa, 2011: 25).

Con respecto a la transparencia, la RAE la define en su primera acepción como «cualidad de transparente». De nuevo, es necesario abundar en el significado de la palabra «transparente», que en la cuarta acepción se define en estos términos: «Claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad». Nuestro Tribunal Supremo ha reiterado en numerosas ocasiones que la transparencia es necesaria para garantizar la efectividad de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Entre otras, STS de 20 de octubre de 2014 declara que «[...] ese principio de publicidad en su formulación más genérica está ligado a otros mandatos constitucionales como lo son el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución y el principio de objetividad que para toda actuación de la Administración pública dispone el artículo 103.1 del propio texto constitucional. Y por eso mismo conlleva, entre otras cosas, tanto la necesidad de que toda actuación administrativa sea transparente en los hechos, criterios y razones que determinen sus decisiones, pues solo así es posible el control que demanda el derecho a la tutela judicial efectiva; como también que esos criterios estén establecidos con anterioridad a su finalización cuando de procedimientos competitivos se trate, porque de esta manera es como queda conjurado con las debidas garantías el riesgo del favoritismo individual (contrario al principio de objetividad) que se producirá si los criterios de valoración de los aspirantes fuesen definidos una vez realizadas esas pruebas competitivas».

La objetividad y la transparencia son, así, conceptos que deben entenderse y estudiarse conjuntamente porque, como indica el Tribunal Supremo, la transparencia evita el riesgo de favoritismo, ya que obliga a los tribunales a ser objetivos en sus criterios de valoración de sus aspirantes y que podrán ser controlados por medio de la publicidad, garantía de la transparencia. Objetividad, neutralidad, transparencia y publicidad deben, por tanto, ser los principios rectores en el acceso a la función pública. Más adelante veremos cómo se garantizan en el acceso a la judicatura en sus diferentes formas.

2.2. MÉRITO Y CAPACIDAD EN EL ACCESO A LA JUDICATURA: LAS VACANTES CUBIERTAS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Rodríguez Villalbona sostiene que «[...] es en el contexto de los procesos de acceso al empleo público que el concepto de meritocracia muestra su mejor cara. El ejercicio de la

autoridad se legitima cuando quien ocupa el cargo correspondiente lo hace porque tiene más talentos, más capacidades, más conocimientos y más idoneidad técnica. Estos son los factores que los modelos meritocráticos pretenden medir, y por eso están asociados a los concursos conformados por diferentes tipos de pruebas y exámenes. Sin embargo, lo que es más difícil es que puedan tener en cuenta las condiciones en las cuales llegan los aspirantes a presentar estas pruebas y exámenes» (Rodríguez Villalbona, 2019: 5). Precisamente, para tener en cuenta estas situaciones nuestro legislador ha incorporado, entre otras, el cupo que debe ser cubierto por personas con discapacidad que superen las pruebas selectivas y que, además, puedan acreditar que su discapacidad no afectará de manera sustancial al desempeño de sus funciones aplicando conjuntamente los artículos 14 y 9.2 CE.

Respecto del mérito y de la capacidad, quisiéramos realizar un análisis conjunto de los apartados sexto y octavo del artículo 301 LOPJ¹⁷. Así, el apartado sexto dispone que para acceder a la carrera judicial se exige no estar incurso en ninguna causa que incapacite o imposibilite el acceso, y que se reservará como mínimo el 5 % de las vacantes para ser cubiertas por personas con una discapacidad igual o superior al 33 % con la condición de que superen las pruebas selectivas y pueda acreditarse que su discapacidad no resulta incompatible con las funciones que debe desempeñar. Su ingreso se inspira en la *igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas*. Además, una vez superado el proceso de selección, deben realizarse las adaptaciones o los ajustes que razonablemente adapten las necesidades de las personas con discapacidad al entorno laboral donde vayan a desempeñar sus funciones.

En el mismo sentido, el artículo 5 de la Ley General de Discapacidad (LGD)¹⁸ sitúa el ámbito del empleo entre aquellos en los que deben adoptarse «medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad»¹⁹ y dispone que, para ello, deberán realizarse los ajustes que razonablemente sean necesarios de acuerdo con lo indicado en el apartado m) del artículo 2 de la citada ley²⁰.

Desde las Administraciones públicas se está haciendo un gran esfuerzo porque la discapacidad no constituya un problema —o, peor aún, una discriminación— en el acceso al empleo. A este respecto, nos gustaría hacer referencia al caso de Héctor Melero Martí, primera persona ciega que en 2020 aprobó las oposiciones a las carreras judicial y fiscal. Natural de Cullera (Valencia), Melero estudió derecho en Valladolid y pudo acceder a las oposiciones a jueces y fiscales porque ya en mayo de 2014 el CGPJ aprobó un acuerdo en el que permitía que las personas ciegas ejerciesen como jueces en caso de superar el proceso selectivo. «El acuerdo, adoptado por unanimidad por la Comisión Permanente del órgano de gobierno de los jueces, señalaba que, en caso de aprobar las oposiciones, debería procederse a realizar las adaptaciones oportunas en su puesto de trabajo. El CGPJ dispone para ello de los mecanismos normativos necesarios que, de hecho, vienen aplicándose habitualmente para otros supuestos de discapacidad, permanente o temporal, por la Sección de Prevención de Riesgos Laborales [...]». El informe sostenía que los medios de prueba «que exijan la utilización del sentido de la vista de un modo insustituible» son excepcionales y agregaba que «en la actualidad existen instrumentos tecnológicos que hacen fácilmente accesible cualquier documento a las personas invidentes»²¹.

Finalmente, Héctor Melero se decidió por la carrera fiscal²² siguiendo los pasos de su preparador²³. Volviendo a la carrera judicial, la diligencia y/o prueba (dependiendo de la fase procesal en que nos encontremos) que, por excelencia, requiere del sentido de la vista es la de «inspección ocular», si bien en estos casos podría recurrirse al auxilio judicial para, como indica el articulado, realizar los ajustes y adaptaciones necesarios al puesto de trabajo. Respecto del resto de diligencias y/o pruebas, el propio Héctor señaló que, al ser invidente desde su nacimiento, también el «ve» aquellos matices y sutilezas que podría ver el juzgador en los movimientos de la persona al tomarle declaración, pero con otros sentidos: «Como nunca he visto, sé detectar en la voz el estado de una persona, y también, probablemente, la mentira»²⁴.

Es más, el propio aspirante reconoce los avances que ha hecho la Administración los últimos años. Treinta y un años antes, Mariano Ruiz, invidente, se presentó a las oposiciones a fiscal y aprobó el primer examen, pero antes de pasar la segunda prueba fue apartado del proceso por razón de su discapacidad²⁵. 26 años después, la consulta que realizó Gabriel Pérez Castellanos determinó que, aunque existen fuentes de prueba que solo son apreciables mediante la vista, esta circunstancia no puede ser motivo suficiente para denegar el acceso a la carrera, pues la Administración debe adoptar los mecanismos necesarios para que estas desigualdades de partida no supongan una discriminación en el acceso al empleo.

En relación con el número de jueces/as que acceden a la carrera a través del cupo, el CGPJ no facilita estadísticas. Si acudimos al último informe sobre la estructura de la carrera judicial, fechado el 1 de enero de 2022²⁶, encontramos la distribución porcentual por sexo, por edad, por el modo de acceso a la carrera y por comunidades, pero no hay ninguna referencia específica a la cuestión de discapacidad. Para obtener datos al respecto, es preciso recurrir a estudios doctrinales sobre la materia²⁷, a los acuerdos del CGPJ y a las entrevistas realizadas a jueces/as con discapacidad que se han prestado a contar su historia de vida. En este sentido, se ha dicho que «[...] por el momento, conocer los datos exactos de cuántos jueces con discapacidad hay en España no es posible, porque el CGPJ no tiene acceso a cuántos jueces o magistrados adquieren una discapacidad con el paso de los años tras haber iniciado su carrera, al tiempo que se trata de una información privada y totalmente personal» (Martínez Menayo, 2022: 220). Pero, continúa el mismo autor, «[...] según la información recabada a partir de los datos recopilados por el CGPJ y solicitados para la realización de esta investigación, entre 2004 y 2019 han aprobado la oposición de libre acceso a la carrera fiscal y judicial 3.154 personas en España, de las que únicamente 23 lo han hecho por el turno reservado para personas con discapacidad igual o superior al 33 %» (*Ibid.*: 220).

2.3. GARANTÍAS DE ACCESO: OBJETIVIDAD, TRANSPARENCIA E IGUALDAD EN EL ACCESO?

La superación del examen de acceso exige una media de cuatro años de preparación para superar tres pruebas que serán valoradas de acuerdo con los principios de objetividad y transparencia, así como con el de igualdad en el acceso. Boix Palop y Soriano Aranz se

muestran muy críticos con este sistema de acceso, ya que no consideran que la preparación conduzca a la meritocracia²⁸.

La introducción de un primer examen tipo test para realizar el cribado garantiza, sin duda, la objetividad de la prueba pues asegura que solo aquellos que, efectivamente, conocen todo el temario serán los que cantarán los temas y reduce, en cierto modo, el azar o la suerte que eventualmente puedan beneficiar al aspirante. La transparencia queda garantizada de dos formas: 1) publicando la prueba y sus respuestas y 2) realizando los exámenes públicamente para que cualquiera que esté interesado/a pueda tener conocimiento del modo de evaluar a los/as distintos aspirantes. Además, la meritocracia a la que hemos hecho referencia trata de garantizar la igualdad en sentido amplio (Rodríguez Villalbona, 2019: 5). La objetividad y la transparencia serán abordadas con mayor profundidad en el apartado de acceso a la carrera judicial por turno libre, con respecto al cual es necesaria la explicación del examen de acceso.

Debemos cuestionarnos si, en la sociedad actual, la objetividad y transparencia van de la mano de la igualdad en el acceso. Como es sabido, el artículo 9.2 CE dispone: «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

La realidad social choca con las loables aspiraciones del artículo 301 LOPJ: la judicatura tiene género —como se verá en los próximos apartados—, pero también tiene clase. No todos los aspirantes pueden estudiar cuatro años más después de terminar la carrera porque no todas las economías domésticas pueden permitírselo. Actualmente, disponemos de un sistema de becas para el acceso, pero la cuestión es si son efectivas.

Consciente de esta situación, el legislador indica en la Orden JUS/377/2022 de 27 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas económicas para la preparación de oposiciones para el ingreso en las Carreras Judicial y Fiscal, en el Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia y en el Cuerpo de Abogados del Estado, que, con el objetivo de hacer reales los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso de la ciudadanía a la función pública, el mandato del artículo 9.2 CE obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que impiden su consecución. Así, a través de la concesión de becas para la preparación de oposiciones, se busca que esta igualdad sea real y, sobre todo, efectiva. Al respecto, el legislador agrega: «La concesión de las becas vendrá determinada, en gran medida, por el nivel de renta de las personas solicitantes, con la finalidad de atraer talento hacia las profesiones jurídicas indicadas, eliminando barreras socioeconómicas que afecten a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y limiten el acceso a estos cuerpos».

La dotación para el año 2022 fue la siguiente: 1.143.880,00 euros (173 becas para la preparación de oposiciones a las carreras judicial y fiscal), con un importe individual de 6611 euros anuales (550,90 euros mensuales)²⁹, siendo el coste medio de la preparación de unos 300 euros mensuales³⁰. Estas becas tienen una periodicidad anual, pero no se aprecia

impedimento en solicitarla diversos periodos consecutivos. De hecho, entre los requisitos que se valoran positivamente para su concesión se encuentran, en sus apartados d) y e), la superación de ejercicios en la última convocatoria de los procesos selectivos de referencia y la condición de beneficiario de una de estas becas en convocatorias anteriores en los términos que se indiquen. También las comunidades autónomas han querido sumarse a un sistema de becas muy similar al estatal, con cifras de éxito bastante bajas, como puede observarse en la resolución de la Generalitat Valenciana³¹. También, el legislador ha querido incluir a las víctimas de violencia de género y de terrorismo con independencia de su renta, del mismo modo que hace en otros preceptos como puede ser en el acceso a la asistencia jurídica gratuita.

El mayor problema para que esta acción tenga el efecto que el legislador buscó lo encontramos en los requisitos que se solicitan a los beneficiarios, en concreto, el cuarto:

«4. Estudiar la oposición bajo la dirección de un centro especializado, o de uno o varios preparadores o preparadoras. Se considerará centro especializado aquel que se dedique públicamente a la preparación de las oposiciones a las que se dirigen estas becas, y preparadores, quienes dirijan el proceso de preparación, no sean familiares directos en primer grado, por consanguineidad ni afinidad de la persona solicitante, y sean miembros de la carrera judicial o fiscal, del cuerpo de letrados de la Administración de Justicia o del cuerpo de abogados del Estado, o bien juristas cuya trayectoria profesional les haga solventes para llevar a cabo esta actividad».

En la justificación de la actividad se solicita, entre otros requisitos, una documentación económica que justifique la preparación³². En este sentido, observamos la progresiva proliferación de academias de preparación para jueces y fiscales, un formato que hace unos años no tenía tanta acogida en este tipo de oposiciones y sí en otras de corte más práctico como las de técnicos de Hacienda, administradores civiles del Estado, secretarios, interventores de la Administración Local... en las que, además del examen teórico, los aspirantes deben enfrentarse a una prueba de carácter práctico.

Igualmente, van apareciendo iniciativas solidarias en pro de la igualdad material de oportunidades para aquellas personas que no tienen recursos y no han podido acceder a las becas. Por ejemplo, una bolsa de preparadores/as que acompañan en su andadura de manera completamente gratuita a aquellos que no pueden costear su preparación y ofrecen, así, una respuesta que el sistema no está dando para «[...] conseguir una carrera judicial plural y con garantías de acceso a todos los ciudadanos y ciudadanas con independencia de su situación económica»³³. Es esta una iniciativa de carácter nacional de Juezas y Jueces para la Democracia y la UPF (Unión Progresista de Fiscales) en la que los requisitos de acceso resultan más laxos que en el sistema de becas nacional y comunitario³⁴. En el mismo sentido, el Colegio Notarial de Cataluña «pone a disposición de los opositores, sin coste alguno», el acceso al temario actualizado, los notarios que les asesoran y realizan el seguimiento de la preparación y una biblioteca jurídica con su propia sala de estudio. Respecto de los/as preparadores/as, señala: «Todos los preparadores de la Academia son notarios en ejercicio que, voluntariamente y sin ninguna retribución, dedican unas horas semanales a la preparación de opositores a notarías»³⁵. A pesar de que ambas iniciativas son muy loables, no deberían

depender solo de la buena voluntad de aquellas personas que deciden ofrecer su tiempo y sus conocimientos a coste cero a fin de que su profesión sea más inclusiva.

Sin desmerecer el encomiable intento del legislador de garantizar la igualdad en el acceso, consideramos que el requisito de clase no puede corregirse con estas becas. El necesario apoyo económico por parte del núcleo familiar comporta que la carrera judicial está conformada por un colectivo mayoritariamente conservador y, como mínimo, bien posicionado cuyos integrantes están, muchas veces, alejado de la realidad práctica cuando empiezan a trabajar. ¿Cómo valorar la dificultad inherente del acceso al empleo de una etnia si nunca hemos vivido una discriminación así?, ¿qué hacer con una custodia de un menor de edad donde la balanza tiene que inclinarse hacia un progenitor que ofrece mucho tiempo con el/la menor pero poca estabilidad económica y otro que ofrece mayor estabilidad, pero muy poco tiempo para los cuidados? Esta situación de ventaja «de partida» se da en la gran mayoría de oposiciones grupo A, y es tal vez más llamativa en el caso de la judicatura por las decisiones a las que deben enfrentarse sus miembros. A este respecto, podemos valorar positivamente el curso como toma de contacto con la realidad práctica antes de disponer de su propio juzgado, así como los diversos esfuerzos que viene haciendo el CGPJ en la formación de los jueces para que sean capaces de identificar y reconocer discriminaciones. No obstante, tal y como indicaba Saiz Arnaiz hace ya 15 años, la reforma en el sistema de selección requeriría de «[...] un amplio debate social, académico, político y entre las asociaciones de jueces y magistrados [...] inexistente y que no parece figurar en la agenda de los próximos años» (Saiz Arnaiz, 2007: 42).

3. LAS PRUEBAS DE ACCESO

En este apartado expondremos en qué consisten las pruebas de acceso a la carrera judicial y fiscal, así como los diversos modos de acceder a la carrera judicial.

3.1. FORMA UNITARIA DE ACCESO PARA DOS CUERPOS DIFERENTES: ¿JUDICATURA O FISCALÍA?

Aunque con anterioridad las oposiciones a judicaturas, fiscalía y a letrados de la Administración de Justicia habían sido oposiciones diferenciadas, pero con temarios muy similares, desde 2001 las oposiciones a judicatura y fiscalía se realizan de manera conjunta para evitar el elevado número de vacantes en la judicatura, unificando el proceso selectivo en fase de oposición con las mismas pruebas y tribunales. Finalizada la oposición, el/la aspirante decidirá, en función de su nota, si quiere incorporarse a la carrera judicial o a la carrera fiscal y realizará el correspondiente curso formativo en la Escuela Judicial en Barcelona —para jueces/as— o en el Centro de Estudios Jurídicos del Ministerio de Justicia en Madrid —para fiscales³⁶.

3.2. FORMAS DE ACCESO

Siguiendo a Esparza Leibar, podemos afirmar que la LOPJ y la LO del Tribunal del Jurado prevén cinco formas de acceso (oposición libre, concurso de méritos, designación por el CGPJ, elección ciudadana y sorteo) en la carrera judicial. La oposición libre es la modalidad que constituye no solo la base de la organización, sino también la más numerosa. En los tres primeros casos se produce un ingreso en la judicatura, mientras que en los dos últimos se accede a la jurisdicción de forma temporal (jueces de paz) o puntual (Tribunal del Jurado) (Esparza Leibar, 2022: 155-157).

3.2.1. Oposición libre

El artículo 301.3 LOPJ dispone: «El ingreso en la carrera judicial por la categoría de juez se producirá mediante la superación de oposición libre y de un curso teórico y práctico de selección realizado en la Escuela Judicial». Es este el sistema básico de ingreso y el más numeroso. En palabras de Escudero Moratalla, se trata del «[...] sistema menos ineficiente de acceso a la carrera judicial porque garantiza mejor que ningún otro la igualdad en el acceso a la carrera judicial. El problema es que se necesitan al menos tres o cuatro años para estar preparado y además es costoso (preparación y tiempo invertido). Por ello es preciso potenciar aún más el sistema de becas y otras medidas que faciliten a todos el acceso a la preparación» (Escudero Moratalla, 2021).

Finalizada la carrera de Derecho (previamente licenciatura, actualmente grado), se inicia la andadura del/a opositor/a a judicatura. El artículo 302 LOPJ establece los requisitos para presentarse a la oposición en estos términos: «Para concurrir a la oposición libre de acceso a la Escuela Judicial se requiere ser español, mayor de edad y licenciado en Derecho, así como no estar incurso en alguna de las causas de incapacidad que establece la ley». Estas previsiones deben ser complementadas con las del 303 LOPJ: «Están incapacitados para el ingreso en la Carrera Judicial los impedidos física o psíquicamente para la función judicial³⁷; los condenados por delito doloso mientras no hayan obtenido la rehabilitación; los procesados o inculcados por delito doloso en tanto no sean absueltos o se dicte auto de sobreseimiento, y los que no estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles».

El procedimiento requerirá la superación de tres ejercicios. Diversas fuentes señalan que, en la actualidad, el/la aspirante invierte una media de cinco años para aprobar, estudiando entre 8 y 10 horas diarias de lunes a sábado, sin ingresos ni vacaciones³⁸. Es, pues, un duro camino en el que la constancia y la fuerza de voluntad deberán imponerse a los miedos e inseguridades ante un futuro incierto que hace que no todo el alumnado pueda (resulta prácticamente incompatible con un trabajo) o quiera acometer la preparación de la oposición.

Cuando el/la aspirante a judicatura comienza el procedimiento, debe saber que, en caso de superar todos los exámenes, tardará una media de tres años en disponer de su propio juzgado³⁹. La primera fase durar un año y la conforman tres ejercicios teóricos. La segunda fase, ya en la Escuela Judicial, dura aproximadamente dos años.

La primera fase está formada por tres ejercicios. El primero, un test eliminatorio que garantiza la objetividad, ya que únicamente podrán pasar al sistema de cantes aquellos aspirantes que demuestren un manejo del temario completo. El test dura 2 horas y 45 minutos y consta de 100 preguntas sobre las materias de Derecho constitucional (10), Derecho civil (40) y penal (30) sustantivo y Derecho civil y penal procesal (20, de las cuales 13 son de proceso civil y 7 de proceso penal). La propia página del CGPJ cuelga el histórico de convocatorias para facilitar así la preparación de la prueba y dotarla de transparencia.

Superado el test, el aspirante se enfrentará a dos exposiciones orales (o cantes) de una hora cada una y en audiencia pública para garantizar la transparencia. La primera consta de cinco temas —uno de constitucional, dos de civil sustantivo y dos de penal sustantivo. La segunda está compuesta por otros cinco temas —dos de procesal civil, uno de procesal penal, uno de mercantil y uno de administrativo o laboral—. Considerando el tiempo del que dispone el aspirante, no podrá dedicarle más de 15 minutos a cada uno de los temas.

Aquellos aspirantes que superen esta primera fase teórica y memorística acceden, en una segunda fase, a la Escuela Judicial, en la que su formación que se divide de nuevo en tres periodos. El artículo 307.1 LOPJ dispone: «La Escuela Judicial, configurada como centro de selección y formación de jueces y magistrados dependiente del Consejo General del Poder Judicial, tendrá como objeto proporcionar una preparación integral, especializada y de alta calidad a los miembros de la carrera judicial, así como a los aspirantes a ingresar en ella» y continúa en el siguiente numeral: «El curso de selección incluirá necesariamente: un programa teórico de formación multidisciplinar, un período de prácticas tuteladas en diferentes órganos de todos los órdenes jurisdiccionales y un período en el que los jueces y juezas en prácticas desempeñarán funciones de sustitución y refuerzo. Solamente la superación de cada uno de ellos posibilitará el acceso al siguiente».

Trascurridos los primeros doce meses, deberán superar un curso teórico-práctico en la Escuela Judicial, sita en Barcelona. El último año de preparación se divide en dos nuevos periodos. El primero es una fase de prácticas (aproximadamente de seis meses) en la que realizarán funciones de auxilio y colaboración con los titulares de los órganos judiciales, que deberán tutorizarlos. En el último periodo (aproximadamente de cinco meses) se dedicarán a tareas de sustitución y refuerzo en órganos judiciales, pero esta vez ya con idéntica potestad que los titulares.

En la primera fase, la objetividad está garantizada porque se basa en una tarea memorística, mecanismo no exento de críticas. Actualmente resulta imposible estudiar todo el ordenamiento jurídico debido a los acelerados cambios que experimenta, si bien la judicatura dispone de bases de datos y de acceso a la legislación actualizada en todo momento. Tampoco el legislador español de los últimos años ayuda, dado que el populismo punitivo y las múltiples reformas legislativas ralentizan el aprendizaje memorístico del/la opositor/a, que debe actualizar y modificar el temario continuamente. Muchas veces la ley va por detrás de la realidad social y, en determinados sectores, queda obsoleta al poco tiempo de nacer. Sin intención de desmerecer el sistema de acceso actual, la nueva realidad social invita a que nos planteemos si el sistema sigue teniendo sentido o si, en cambio, podría dotarse a las oposiciones de un talante más práctico donde los/as aspirantes deban, desde el primer

momento, contextualizar e integrar la norma en un mundo cambiante y adaptarla a la realidad social (artículo 3 CC). Además, podría valorarse la posibilidad de incluir temario de sociología, psicología, criminología y ética para la realización de un posible dictamen práctico de aplicación de las leyes al caso concreto donde, por un lado, demuestren conocer la legislación y, por otro, una correcta adaptación al caso concreto.

En el mismo sentido y más crítico con el sistema de selección, Cancio Fernández observa que «[...] un sistema de oposiciones como el actual está condenado al fracaso en el medio plazo cuando, al mismo tiempo, las tendencias docentes y educativas del siglo XXI (erradas o no, esta es otra cuestión) se orientan claramente a la priorización de elementos como la personalización, la igualdad, la colaboración, la comunicación, el aprendizaje no memorista y las relaciones comunitarias como habilidades imprescindibles en una sociedad globalizada y en constante transformación. Pretender que un candidato se enfrente a un ejercicio esencialmente retentivo de más de trescientos temas que ignoran en gran medida las tendencias científicas y dogmáticas del Derecho actual, en un ecosistema preparatorio de aislamiento más propio de un anacoreta, y todo ello después de haber sido educado en un proyecto didáctico, social y tecnológico radicalmente opuesto al ludismo jurídico que se le va a exigir, es como si a un atleta entrenado durante años para los 60 metros vallas, se le inscribe finalmente en la maratón. Fracasarán, se frustrará y así, llegará el día en que la brecha entre el bagaje vital y académico del aspirante y la configuración de la prueba de acceso sea tan abisal, tan ayuna de la imprescindible koiné, que no tendremos quien nos juzgue, nos acuse, nos proteja, nos asesore, nos registre o nos dispense fe pública en esta vida» (Cancio Fernández, 2022: 284). De nuevo, Boix Palop y Soriano Arnanz son muy críticos con el acceso memorístico al empleo público⁴⁰.

Esta reflexión enlaza precisamente con la segunda parte formativa, en la que deberán demostrar que son capaces de poner en práctica los conocimientos memorizados durante la primera. Es posible suspenderla y se permite repetir la formación teórico-práctica (artículo 309 LOPJ).

En el acto de apertura de los tribunales de 1872, Montero Ríos declaró: «Sois inamovibles. Pero entendedlo bien: sois inamovibles en vuestro cargo porque sois responsables de vuestros actos» (Montero Ríos, 1872: 9). Y no le faltaba razón: la objetividad que pretende el sistema actual busca garantizar la independencia judicial necesaria para juzgar en conciencia y aplicar el Derecho de una forma justa, acorde con la Constitución, las leyes, los principios generales del Derecho, la realidad social en la que debe ser aplicado (artículo 3.1 CC), ampliamente marcada por los acuerdos internacionales de los que España forma parte. El acceso a la función pública de la forma más meritocrática que, hasta ahora, hemos encontrado hace que la independencia y la sumisión exclusiva de los juzgadores a la ley sean refrendadas por la garantía de la inamovilidad reconocida en nuestra CE⁴¹. Pero, como advierte el propio articulado de la LOPJ, la inamovilidad no es absoluta, ya que podrían ser separados (artículo 379 ss. LOPJ) o suspendidos (art. 383 LOPJ) por las causas tasadas en la ley. En el discurso al que se ha hecho referencia arriba, Montero Ríos apeló a la responsabilidad individual en estos términos: «Si queréis, pues, conservar la inamovilidad, velad vosotros mismos incesantemente por el cumplimiento de la responsabilidad judicial,

anticipándoos al ciudadano, que podrá ejercer la acción popular que la Constitución le reconoce. No sacrificuéis el porvenir de la institución ante las conveniencias del individuo, porque tanto más se arraigará en el país la preciosa garantía que hoy disfrutáis, cuanto más severos seáis en el cumplimiento de vuestros deberes. Una magistratura es tanto más inamovible cuanto es más responsable» (Montero Ríos, 1872: 10).

3.2.2. Concurso de méritos

El concurso de méritos está regulado en el artículo 311.1.IV LOPJ. A través del mismo se busca «captar talento» ajeno en una cuarta parte de las plazas de la categoría de magistrado⁴². Estos profesionales entrarían en el segundo escalafón de la carrera judicial tras haber acreditado una serie de méritos y después de superar un curso de formación en la Escuela Judicial (301.5 LOPJ). Estos profesionales pueden ser profesores de universidad, abogados, funcionarios de otros cuerpos... El proceso selectivo constará de cuatro partes⁴³:

- i) una primera valoración de méritos basada en la documentación aportada por el aspirante;
- ii) una segunda fase en la que elaborarán un dictamen escrito que deberán leer en audiencia pública;
- iii) una tercera parte compuesta por una entrevista personal donde se debatan los méritos del candidato y quede acreditado que dispone de la formación jurídica y la capacidad necesarias para ingresar en la escuela judicial; y
- iv) una cuarto periodo formativo teórico-práctico que consta de una primera fase de estancia la Escuela Judicial y una segunda fase en órganos jurisdiccionales del orden jurisdiccional donde tomará posesión.

Si no superase alguna de las fases, el aspirante repetirá el curso en su totalidad, y dispondrá de un total de dos intentos.

Para garantizar la transparencia y la objetividad, los acuerdos a través de los cuales se convocan los procesos selectivos indicarán qué méritos serán evaluables y en qué medida. Además, los dictámenes de años anteriores son públicos y pueden encontrarse en la propia página del CGPJ⁴⁴.

No quisiéramos finalizar este apartado sin comentar el último apartado, que prevé que aquellas comunidades autónomas con idioma cooficial y/o Derecho civil propio dispondrán de provisiones específicas. Este último apartado sitúa en la balanza el derecho del ciudadano a comunicarse en la lengua que decida de entre las dos que sean cooficiales en su comunidad; y la búsqueda del mérito y la capacidad mediante la elección de los y las mejores. En una oposición nacional *a priori* no cabría restringir por requisito idiomático. Ahora bien, dado que esta es una vía supletoria de entrada, el legislador ha considerado que sí que puede evaluarse el conocimiento del idioma y del Derecho civil propio para valorar la adecuación al puesto del candidato.

3.2.3. Designación por el CGPJ

Siguiendo a Esparza Leibar, restan dos sistemas de acceso que no pueden calificarse como concurso de méritos, pero que tampoco son nombramientos discrecionales, ya que exigen una fundamentación en la elección de candidatos para:

- i)* las Salas de lo Civil y Penal de TSJ, dado que una de cada tres plazas de magistrado se cubre con un jurista incluido en ternas presentadas por la asamblea legislativa de cada comunidad autónoma con profesionales de reconocido prestigio y más de 10 años de ejercicio profesional (artículos 330.4 y 331 LOPJ);
- ii)* las Salas del TS donde una de cada cinco plazas se provee por el CGPJ entre abogados y juristas de reconocido prestigio con más de quince años de antigüedad (artículos 343, 345 y 347 LOPJ); y
- iii)* el nombramiento de los 2 magistrados del TC a propuesta del CGPJ, tal como dispone el artículo 159 CE (Esparza Leibar, 2022: 156).

Finalizadas las tres formas de acceso que traen consigo el ingreso en la judicatura, trataremos brevemente dos formas que implican acceso a la jurisdicción de forma temporal como juez/a de paz o de forma puntual como jurado de un caso concreto.

3.2.4. Elección ciudadana para ser juez de paz

Está regulada en el artículo 101 LOPJ⁴⁵, referido a los jueces y las juezas de paz. Estos son nombrados por un período de cuatro años. Aunque el nombramiento se lleva a cabo por la sala de gobierno del TSJ de la comunidad correspondiente, han sido previamente elegidos por el Pleno del Ayuntamiento. Son órganos unipersonales que operan allá donde no existen juzgados de primera instancia e instrucción y asumen competencias «de menor importancia» en los órdenes civil y penal. Además, «[...] ofrecen un servicio relevante en materia de cooperación judicial al facilitar la comunicación de los demás órganos judiciales con los ciudadanos residentes en los municipios donde el Juzgado de Paz tiene su sede»⁴⁶.

Respecto de este segundo servicio, nos gustaría resaltar brevemente el proyecto lanzado por la Generalitat Valenciana (Conselleria de Justicia, Interior y Administración pública) en el área de Reformas democráticas y acceso a la Justicia: JUSTIPROP —implantado en los Juzgados de Paz de municipios de más de 7000 habitantes— como servicio para la orientación, el asesoramiento y la información jurídica de proximidad. La propia justificación del proyecto señala que las oficinas de orientación y asesoramiento previo no suelen existir en municipios de menor población que, aunque tengan juzgados de paz con potestad jurisdiccional de acuerdo con los artículos 26, 99 y siguientes de la LOPJ y son figuras que denotan arraigo y proximidad con la ciudadanía por su modo de elección, carecen de formación jurídica, ya que la «[...] orientación previa junto con la función de conciliación de los Juzgados de Paz son un instrumento necesario para evitar la judicialización de los conflictos»⁴⁷ y reducir la sobre carga del sistema judicial.

3.2.5. Sorteo para ser miembro del Tribunal del Jurado

Con el objetivo de acercar la Justicia a la ciudadanía y hacerla partícipe de su impar-tición, disponemos del Tribunal del Jurado, con anclaje constitucional reconocido en el artículo 125 CE⁴⁸.

La LO 5/1995 del Tribunal del Jurado señala en su exposición de motivos que, a pesar de que tuvimos una tradición juradista en el pasado, el Jurado fue suprimido con la llegada de la Guerra Civil: «Se retoma por tanto un instrumento de indiscutible raigambre liberal, y se hace desde el dato indiscutible de que, desde el primer esbozo de 1820 hasta su suspen-sión en el año de 1936, pocas instituciones jurídicas han padecido —y, por tanto, han sido enriquecidas— con una depuración crítica tan acentuada como el Tribunal del Jurado, lo que ha permitido extraer la masa ingente de datos sueltos, experiencias y precedentes que han facilitado la captación íntegra de la Institución».

Los mayores problemas que presenta la institución del Tribunal del Jurado son los si-guientes: 1) la falta de arraigo social que requeriría la institución, carencia que se refleja; en el hecho que la mayoría de las personas escogidas para ser juradistas intentan excusarse y 2) la dificultad reconocer y calificar correctamente algunos de los delitos que se han asignado al Tribunal del jurado. Para muestra, un botón: entre los delitos de su competencia el artí-culo 1 de la LO 1/1995 establece que se encuentran los «d) Delitos de omisión del deber de socorro», ilícitos en los que el jurado deberá ser capaz de decidir sobre la imputación de una condena basada en un no hacer.

4. PLAN DE IGUALDAD EN LA CARRERA JUDICIAL: EL ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL

El acceso a la carrera judicial viene marcado también por el Plan de Igualdad del CGPJ. El texto del Plan de Igualdad aprobado el 16 de diciembre de 2021 (BOE 15 de noviembre 2021) señala: «El acceso a la carrera judicial no debería mostrar desequilibrios significativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al regirse por los prin-cipios de capacidad, mérito e igualdad. No obstante, es necesario analizar tanto en el turno libre como en el turno por concurso-oposición los siguientes aspectos»:

- Sexo de los/as aspirantes.
- Sexo de la composición del tribunal de oposiciones.
- Sexo de los/as candidatos que han superado el proceso selectivo para el acceso a la carrera judicial.
- Examen del temario a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y del principio de transversalidad.
- Inclusión en el Plan Docente de la Escuela Judicial el estudio en profundidad de las materias que integran el principio de no discriminación y la igualdad entre hombres

y mujeres, y en particular el enjuiciamiento con perspectiva de género, la lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas (artículo 307.2 de la LOPJ), y la utilización del lenguaje inclusivo.

- Establecimiento de la obligación de los jueces y las juezas en prácticas de realizar una actividad de formación continua sobre la tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, derecho antidiscriminatorio, lucha contra todas las clases de violencia contra las mujeres y enjuiciamiento con perspectiva de género.
- Realización de las adaptaciones precisas en los exámenes de ingreso en la carrera judicial para aquellas personas que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (embarazo, parto, etc.).
- Desarrollo, con participación de la Escuela Judicial y la Comisión de Igualdad, de las adaptaciones curriculares adecuadas durante la fase de formación teórico-práctica de la Escuela Judicial para las personas aspirantes a acceder a la carrera judicial que presenten necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (embarazo, licencia por nacimiento de hijos, lactancia, etc.).
- Garantía de la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas y cada una de las actividades de formación inicial que se lleven a cabo en la Escuela Judicial.

No nos consta como accesible el desarrollo de todas estas exigencias y compromisos adquiridos, aunque sí disponemos de ciertos datos, tales como el número de hombres y mujeres en la carrera según tramo de edad:

JUECES Y MAGISTRADOS EN ACTIVO

	Rango de edad						Total	Edad media	Antigüedad Media
	25 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	más de 70			
Mujer	21	87	200	160	44	0	512	48,6	18,1
Varón	12	65	115	146	119	2	459	52,7	22,1
Total	33	152	315	306	163	2	971	50,5	20,0

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO

	Rango de edad						Total
	25 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	más de 70	
Mujer	63,6%	57,2%	63,5%	52,3%	27,0%	0,0%	52,7%
Varón	36,4%	42,8%	36,5%	47,7%	73,0%	100,0%	47,3%

Fuente: web Poder Judicial

Como se observa, se trata de un colectivo profesional altamente feminizado desde hace unos años. Sin embargo, aunque que su base está feminizada, no ocurre lo mismo en el ascenso en la carrera profesional. Nos encontramos, pues, con el denominado techo de cristal. «Las posibilidades de la mujer magistrada para acceder a los órganos superiores todavía está condicionada de alguna manera por la existencia entre algunos sectores de la magistratura que continúan prefiriendo varones para dichos puestos, y en ocasiones por los condicionantes que conlleva la necesidad de conciliar vida familiar y carrera profesional» (Gómez-Bahillo, Elboj-Saso y Marcén-Muñío, 2016: 217).

En los estudios de género, la expresión «techo de cristal» hace referencia a la limitación oculta en el ascenso laboral de las personas dentro de una determinada organización. Por esta razón, la Ley de igualdad —y el consecuente II Plan de Igualdad del CGPJ— reenfoca la carrera de las juezas y magistradas.

Veamos el perfil de los/as últimos/as aspirantes a jueces/as en nuestro país: «Mujer, 28 años y sin familia en el sector legal». En la última convocatoria, el 71% de las aspirantes a jueza fueron mujeres⁴⁹. Sin embargo, continuamos refiriéndonos a «los jueces» en masculino y en el imaginario colectivo la imagen del juez es la de un señor mayor y no una mujer joven⁵⁰. La lectura es clara: la feminización del ámbito profesional público muestra que siguen siendo ellas las que superan en mayor medida los exámenes. Debido al incremento del periodo formativo (erasmus, másters, etc.), accedemos al mercado laboral más tarde que hace unos años y el deseo de ser madre no siempre encaja con los valores de las grandes empresas privadas; el sector público permite una conciliación más amplia y una mayor tranquilidad a la hora de planificar la vida personal.

El hecho de que el acceso a la Justicia esté feminizado exige plantearse el futuro de la propia carrera de Derecho (porcentaje), donde hay más mujeres que hombres y, tal vez, debieran en un futuro llevarse a cabo acciones positivas orientadas a que los hombres que estudien Derecho opositen. Es una cuestión de equilibrio de género. Ahora bien, en este momento la preeminencia de las mujeres debe ir acompañada de una apuesta por su carrera de ascenso en el escalafón. A tal efecto, el segundo Plan de Igualdad afirma que:

«La carrera profesional está conformada por el conjunto de oportunidades y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad mérito y capacidad manifestándose fundamentalmente en el nombramiento de cargos discrecionales, selección para la realización de actividades formativas, en actividades internacionales, etc. Es necesario asegurar en la composición de las ternas la participación equilibrada en los términos indicados por la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres (60-40 %). Para cumplir con los objetivos se realizan distintas actividades en este ámbito:

1. Elaboración de informe de Impacto de género que incluya, al menos una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, en las distintas categorías de la carrera judicial y en los cargos discrecionales. Se especificará, dentro de los cargos discrecionales, cuántos/as de sus titulares han hecho uso de derechos de conciliación, desagregando a su vez entre mujeres y hombres

2. Promover la remoción del déficit de presencia equilibrada de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional realizados por el Consejo, en actividades docentes, de relaciones internacionales, etc.
3. Impulsar y desarrollar políticas que favorezcan la promoción de las mujeres con méritos y capacidad en los procesos de nombramiento de cargos gubernativos de la carrera judicial y magistradas del Tribunal Supremo.
4. Garantizar que no se toma en consideración, ni directa ni indirectamente a través de una valoración objetivista del rendimiento, como circunstancia negativa para la promoción profesional, el haber hecho uso de derechos de conciliación, aunque implicasen una situación de excedencia.
5. Actualización permanente de los datos desagregados por género en la página web del poder judicial.
6. Realización de investigaciones o estudios con la finalidad de conocer las modificaciones del déficit de solicitudes y presencias de cargos de mayor responsabilidad en la carrera judicial a fin de proponer medidas reglamentarias y legales para alcanzar la paridad».

El plan de igualdad ha introducido las herramientas para poder asegurar el ascenso en la carrera en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. La conciliación y corresponsabilidad en judicatura es la asignatura pendiente que hay que trabajar y asegurar, dado que los datos son los siguientes:

NÚMERO DE DÍAS DE PERMISO Y LICENCIAS DISFRUTADOS POR MAGISTRADO (TOTAL, MUJERES Y HOMBRES) EN 2021	Mujeres	Hombres	Total
L.O. 3/2007, 22 MARZO. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia	2,9	0,0	1,6
L.O. 373.2 REGLTO 218.1 en caso de parto: licencia de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliarán en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. En los casos de	4,3	0,1	2,4
L.O. 373.2 REGLTO 219.1 Licencia por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o	0,0	0,0	0,0
L.O. 373.2 REGLTO 219.3 Permiso por adopción o acogimiento internacional	0,0	0,0	0,0
L.O. 373.6 Permiso retribuido para las Juezas y Magistradas en estado de gestación	0,0	0,0	0,0
L.O. 373.6 REGLTO 221 Permiso por paternidad, acogimiento o adopción- paternidad	0,1	2,1	1,0
L.O. 373.7 REGLTO 223. a) Lactancia de un hijo menor de doce meses	0,3	0,1	0,2

NÚMERO DE DÍAS DE PERMISO Y LICENCIAS DISFRUTADOS POR MAGISTRADO (TOTAL, MUJERES Y HOMBRES) EN 2021	Mujeres	Hombres	Total
L.O. 373.7 REGLTO 223. a) Permiso retribuido de acumulación de horas de lactancia	0,5	0,1	0,3
L.O. 373.7 REGLTO 223. c) Permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0,0	0,0	0,0
L.O. 373.7 REGLTO 223. e) Reducción de jornada (con disminución proporcional de retribuciones) por razones de guarda legal, cuidado directo de un menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona con discapacidad que no desempeña	0,1	0,0	0,0
L.O. 373.7 REGLTO 223. h) Reducción, como máximo la mitad de su jornada en el periodo de audiencia pública, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad, por naturaleza o adopción o, en los supuestos de acogida	0,1	0,0	0,0
L.O. 373.7 REGLTO 223. i) Cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral	0,2	0,0	0,1
REGLTO 236.5 Licencia retribuida por asuntos propios, basada en circunstancias personales o familiares. Máximo 15 días hábiles.	0,0	0,0	0,0
REGLTO 236.5 Licencia retribuida por asuntos propios, basada en circunstancias personales o familiares. Máximo 15 días hábiles. Concedidos por el presidente debido a urgencia	0,1	0,0	0,0
L.O. 373.5 REGLTO 223. d) Permiso de 2 a 5 días por enfermedad grave o fallecimiento familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad sin necesidad de desplazamiento	0,6	0,4	0,5

Fuente: web Poder Judicial⁵¹

Como se ve en las estadísticas, las reducciones y permisos por cuidado de menores y familiares tienen nombre de mujer, circunstancia que genera una desventaja profesional difícilmente recuperable *a posteriori*⁵². Solo el tiempo arrojará los datos precisos para tomar medidas oportunas y acordes con una fotografía realista de la judicatura y de la sociedad en la que vivimos, que deberá reflejar un porcentaje de datos similar también en la judicatura. A tal efecto, el Plan se refiere expresamente a las políticas de conciliación del Poder judicial en estos términos:

- «1. Promover la adopción de medidas de corresponsabilidad y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante acciones de información y sensibilización. La adecuación del trabajo a la persona se considera como principio fundamental para conciliar la vida profesional con la vida personal.
2. Introducir medidas para evitar disfunciones exorbitantes en la vida personal y familiar, en aquellos supuestos donde los requerimientos profesionales sean especialmente significativos en términos de compromiso temporal (actuaciones instructoras nocturnas o en días festivos, macrojuicios).
3. Promover la recogida de datos sobre los beneficiarios y beneficiarias de las medidas de conciliación, a través de las salas de gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia.

4. Elaborar informes de impacto de género que incluyan, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo de los magistrados y magistradas que se han acogido a las medidas de conciliación.
5. Elaborar informes a los recursos de alzada interpuestos por magistrados y magistradas contra las decisiones de las salas de gobierno de los TSJ en materia de conciliación.
6. A la vista de los datos y de la experiencia obtenida a través de las medidas anteriores, la Comisión de Igualdad del CGPJ podrá realizar propuestas al Pleno para introducir o modificar en el Reglamento de la Carrera Judicial, mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad».

5. BREVES CONSIDERACIONES A PROPÓSITO DEL TEMARIO DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS

En el mismo acuerdo en el que se convocan las pruebas selectivas para el acceso a la carrera judicial se publica el Anexo relativo al temario de las pruebas selectivas, que abarca las áreas principales del Derecho, a saber, Derecho constitucional, Derecho civil, Derecho penal, derecho procesal civil, Derecho procesal penal, Derecho mercantil, Derecho administrativo y laboral. Respecto a estos temas, poco podemos traer a reflexión en estas líneas, más allá de que, a pesar de ser un temario muy extenso, peca de fragmentario. Consideramos que debería ofrecer una formación más integral a sus aspirantes, incluyendo áreas —entre ellas, la criminología, la sociología, la pedagogía y la psicología— que, aunque no son puramente jurídicas, necesariamente van a formar parte de la interpretación de determinados preceptos jurídicos.

Fruto del Pacto de Estado contra la Violencia Machista, la LOPJ ha incorporado la obligación de que el temario para el acceso a la carrera, la formación en la Escuela Judicial y la formación continua de juzgadores incorporen temas relativos a la Igualdad de la mujer, la prohibición de discriminación y la erradicación de la violencia de género. Junto a esta formación destinada a incorporar la perspectiva de género y la comprensión de la realidad de la mujer en el contexto actual, también se ha introducido la perspectiva de protección de intereses de los menores y la infancia⁵³ no solo para el acceso a la carrera judicial, sino también para la promoción de la categoría de juez a magistrado⁵⁴.

Nada se dice sobre la formación en el tercer pilar clave para la transformación sostenible de la vida que nos pide la ONU y una interpretación multinivel del Derecho internacional (en sus facetas *hard* y *soft law*), a saber, la naturaleza y el planeta como sujeto y objeto de derechos y de tutela, así como sobre el papel de la tecnología en las relaciones jurídicas y los conflictos que llegarán a la mesa de los jueces y las juezas. Alguno de estos aspectos se ha relegado a un segundo momento de formación, es decir, una vez incorporados a la carrera judicial, a través del servicio de formación continua del Consejo⁵⁵.

6. CONCLUSIONES

La Agenda 2030 es una hoja de ruta política que ha creado las Naciones Unidas para que los Estados transformen *ad intra* y *ad extra* sus instituciones, su cultura y sus políticas y, por tanto, para que la ciudadanía y el tejido social y empresarial puedan ser también actores de cambios en el sentido que allí se define. En materia de Justicia, hay dos Objetivos de Desarrollo Sostenible relativos a la función jurisdiccional. Se trata del ODS 16, destinado a promover sociedad justas, pacíficas e inclusivas⁵⁶ y del ODS 10, por el que aboga por la reducción de la desigualdad⁵⁷. Con ello, se pide a la judicatura que tome conciencia del poder transformador de las sentencias para reducir significativamente la pobreza, la desigualdad de género, asegurar los contenidos del derecho al acceso a la Justicia sobre todo para las personas más vulnerables, la fragilidad de los derechos humanos... asimismo, solicita a los jueces y las juezas que tomen conciencia del hecho indubitado de que lo local es global y viceversa, pues al vivir en un mundo interconectado, el grado de influencia con una sentencia ejemplar y con sentido puede ser muy elevado, de modo que algunas sentencias significativas pueden cambiar el rumbo de los derechos de las personas y del planeta.

Es verdad que cada vez vamos encontrando más anclajes jurídicos de naturaleza internacional tendentes a dar soporte a la aplicación de la ley en el caso concreto; es verdad que la judicatura debe lograr la contextualización de sus decisiones a tenor del art. 3 del Código Civil, lo que exige que la función jurisdiccional no sea miope en su ejercicio e interprete las normas en función del mundo en el que vivimos y, por tanto, con los valores propios de un Estado social, democrático y de Derecho. Un análisis multinivel de nuestra Constitución y nuestras leyes y del Derecho europeo e internacional nos permite «integrar» vacíos legales que redundan en un mejor Derecho y una mejor democracia. Todo ello sin perder la visión normativista de la argumentación jurídica⁵⁸, donde cada vez más los principios generales del Derecho y la contextualización al momento y sociedad en la que vivimos van a tener mayor protagonismo.

En conclusión, esta panoplia de normas nacionales e internacionales crea los contenidos *objetivos* y *subjektivos* de derechos inexistentes en el Derecho nacional y que, por ejemplo, en el caso de la mujer, el Convenio de Estambul supera y genera o amplía un marco legal de *deber de diligencia debida de los Estados*, es decir, adopta una doble dimensión de responsabilidad por la que debe resarcir a la víctima, a saber, *una dimensión sistémica y una dimensión individual*⁵⁹. Sin Estambul no podríamos hacer una interpretación de este tipo. Esta es la tendencia generalizada ante los derechos de última generación que van surgiendo ahora, fruto de los movimientos sociales globales, tendencia que también encontraremos en materia de protección del medioambiente. Actualmente tenemos algo parecido en los arts. 2, 6 y 7 del Tratado de París. Igualmente, este mismo hilo conductor sí se encuentra en la Convención de personas con discapacidad (art 4, sobre las obligaciones de los Estados parte y aplicabilidad inmediata de la convención). No hay duda de que el futuro estará marcado por estas nuevas formas de comprometer a los Estados en la prevención, erradicación, castigo y reparación de estos nuevos intereses sociales y legales.

Como vemos, el legislador va por detrás de la realidad y no por ello la judicatura puede abstenerse de decidir (prohibición de *non liquet*), dado que después la sentencia de un juez ya no hay forma de tutela de los derechos. La cuestión que cabe preguntarse es la siguiente: ¿estamos preparando a nuestras generaciones de jueces para afrontar estos retos?

NOTAS

1. «El ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan».

2. Disponible en: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Acceso-a-la-categoria-de-Juez-a/Informacion-general/>>.

3. La realidad es que hoy hay, como mínimo, 6 ejes para repensar la Justicia y la forma en la que se imparte atendiendo a los retos que tenemos por delante en este siglo que promete ser complejo y cambiante:

1) Parece que llegamos al fin del humanismo y la modernidad y de todos los valores que trajo consigo, muchos de ellos todavía no alcanzados y este es el verdadero problema: innovar sobre una base de derechos constitucionales todavía no consolidados. Pensemos, a título de ejemplo, en casi todas las vertientes de la igualdad. La posmodernidad trae consigo una idea de libertad falsa sin asegurar con carácter previo derechos básicos de las personas y ello lleva aparejado un constante conflicto entre libertad e igualdad de la mujer.

2) Asistimos al declive del androantropocentrismo e iniciamos los primeros pasos hacia el transhumanismo, algo que parece íntimamente unido a la identidad como concepto en construcción. La realidad es que no hemos logrado la igualdad y el respeto hacia las mujeres y los animales no humanos, por ejemplo y, sin embargo, se pretenden poner en el centro el transhumanismo y el posthumanismo como formas de garantizar la felicidad a través del uso de la tecnología en nuestros cuerpos, creando, como se verá, una brecha biológica, de género y de pobreza. Felicidad *versus* Estado del bienestar.

3) La revolución tecnológica y la inteligencia artificial (IA) van a generar nuevos derechos y la revisión de contenidos de otros derechos tradicionales, hecho íntimamente vinculado a los otros parámetros citados. Hay que tener cuidado porque la transformación que va a traer consigo afectará mucho a las personas, al funcionamiento del capital y a la redistribución de la riqueza y, en este nuevo barbecho, los populismos van a tener una buena coartada para penetrar en la sociedad, especialmente en la sociedad de la desinformación y del entretenimiento en la que vivimos, donde la libertad parece que lo justifica todo. La tecnología y la IA son meros instrumentos y no fines en sí mismos y deben someterse a los principios de la ética y del garantismo jurídico. Como sociedad, nos enfrentamos a un reto, pues los datos sobre los que se está construyendo esta realidad son sesgados y están lejos de respetar los contenidos establecidos por el art. 14 de la CE. Además, las carreras orientadas a la creación y desarrollo de IA presentan un enorme déficit de mujeres —como estudiantes y profesionales—, por lo que la realidad de las mujeres y su visión no estará presente en un futuro si no superamos la brecha de género en las denominadas carreras STEM (Science, Engineering, Technical and Maths).

4) La globalización, la supranacionalidad, la internacionalización son elementos transformadores para la Justicia y para el legislador. Hemos constatado que los problemas locales son también globales, que el elemento transnacional choca con soluciones jurídicas locales y que hay grandes desniveles de igualdad de tratamiento de garantías y derechos en diferentes espacios territoriales o de soberanía. El poder económico no conoce límites y se configura como un poder supraestatal. La guerra, el hambre o las pandemias son ejemplos de problemas inabordables que traen consigo conflictos reales nacionales. La ausencia de voluntad de crear una identidad europea afín complica la protección de los derechos de las personas, enfrascada en un debate de distancia y falta de armonización entre los Estados a la hora de crear y aplicar normativas europeas. Las Naciones Unidas han fracasado, precisamente, por esa falta de identificación entre Estados en este proyecto común iniciado tras la Segunda Guerra Mundial.

5) La naturaleza y los recursos de nuestro planeta son bienes limitados. El modelo extractivo y productivo que mantiene nuestra vida, tal y como la hemos diseñado, es insostenible. Somos ecodependientes. Urge una transición hacia un modelo económico que integre como valor principal los cuidados de las personas y de la vida en el planeta. Estos parámetros se sostienen sobre la premisa de que es preciso reconocer, por fin, que hay bienes de naturaleza común no privativa, bienes demaniales, de pertenencia al Estado —o, mejor dicho, a la humanidad— que actuarán como límites a los poderes públicos y a la ciudadanía como los derechos fundamentales.

6) Este cambio de modelo requiere un cambio cultural que acepte lo que aquel conlleva en democracia. Necesitamos tomar distancia, pensar y consensuar democráticamente estos cambios que traen, con toda seguridad, un nuevo «contrato social» entre las personas, el Estado y el sector asociativo y empresarial.

4. Disponible en: <<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>>. [Consulta: 07/03/2023.]

5. *Ídem*

6. Artículo 301.1. «El ingreso en la carrera judicial estará basado en los principios de *mérito y capacidad* para el ejercicio de la función jurisdiccional. 2. El proceso de selección para el ingreso en la carrera judicial garantizará, con *objetividad y transparencia*, la *igualdad en el acceso* a la misma de todos los ciudadanos que reúnan las condiciones y aptitudes necesarias, así como la idoneidad y suficiencia profesional de las personas seleccionadas para el ejercicio de la función jurisdiccional». Cursivas nuestras.

7. Artículo 25 PIDCP. «Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de la distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: [...] c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país».

8. «Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes».

9. «La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones».

10. García García (2008) cita diversas sentencias del Tribunal Constitucional, la más reciente de las cuales es la STC 73/1998, de 31 de marzo (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 1998, pp. 29 a 35). Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1998-10510>>. [Consulta: 07/03/2023.]

11. «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

12. «Una mujer debe tener dinero y una habitación propia para poder escribir novelas».

13. «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

14. «Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas».

15. Michael Sandel, profesor de Derecho en Harvard, se ha mostrado muy crítico con el concepto de meritocracia en charlas, libros y en entrevistas concedidas a los medios. Por todos: <<https://www.bbc.com/mundo/noticias-55825871>>.

16. En este documento, Juezas y Jueces para la Democracia nos anima a repensar el acceso a la carrera judicial (Gómez Martínez, 2008).

17. «6. En todos los casos *se exigirá no estar incurso en ninguna de las causas de incapacidad e incompatibilidad* que establece esta ley y no tener la edad de jubilación en la carrera judicial ni alcanzarla durante el tiempo máximo previsto legal y reglamentariamente para la duración del proceso selectivo, hasta la toma de posesión incluido, si es el caso, el curso de selección en la Escuela Judicial. 8. También *se reservará en la convocatoria un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, siempre que superen las pruebas selectivas y que acrediten el grado de discapacidad y la compatibilidad para el desempeño de las funciones y tareas correspondientes en la forma que se determine reglamentariamente.* El ingreso de las personas con discapacidad en las carreras judicial y fiscal se inspirará en los principios de *igualdad de oportunidades, no discriminación y compensación de desventajas*, procediéndose, en su caso, a la *adaptación de los procesos selectivos a las necesidades especiales y singularidades* de estas personas, mediante las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos selectivos. Asimismo, una vez *superados dichos procesos, se procederá a las adaptaciones y ajustes razonables para las necesidades de las personas con discapacidad* de cualquier tipo en los puestos de trabajo y en el entorno laboral del centro o dependencia pública donde desarrollen su actividad». Cursivas nuestras.

18. Disponible en: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632#:~:text=Ayuda,Real%20Decreto%20Legislativo%201%2F2013%2C%20de%2029%20de%20noviembre%2C,de%2003%2F12%2F2013>>.

19. Esta preocupación del legislador es pareja a la de la investigación doctrinal. En los últimos años se han realizado diversas investigaciones sobre la materia. *Vid.*, por todas, Rueda Monroy (2021); Polonio de Dios (2016); y Bascón Marín (2022).

20. Marrades Puig señala que, si bien el término «discapacidad» cada vez tiene voces más críticas que proponen utilizar términos como «diversidad funcional» o «personas con diversidad funcional» que «expresa mejor el sentir de este colectivo, sus necesidades y sus reivindicaciones», la ley optó por mantener el término de la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad* (2006) (Marrades Puig, 2015: 266). Así, el autor afirma: «Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos».

21. Disponible en: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/Una-persona-ciega-aprueba-por-primera-vez-las-oposiciones-a-las-Carreras-Judicial-y-Fiscal->>>.

22. Disponible en: <<https://www.fiscal.es/-/h%C3%A9ctor-melero-estamos-obligados-a-trabajar-para-que-los-avances-existent-s-en-europa-se-proyecten-en-todo-el-mundo->>>.

23. Disponible en: <<https://blog.opositatest.com/entrevista-hector-melero-fiscal/>>>.

24. Disponible en: <<https://www.heraldo.es/noticias/sociedad/2021/04/12/hector-melero-primer-fiscal-ciego-la-mentira-tambien-se-detecta-en-la-vozjusticia-integracion-entrevista-1484290.html>>.

25. Disponible en: <<https://conflegal.com/20221124-los-vocales-del-cgpj-votaran-a-los-dos-magistrados-candidatos-al-tc-en-el-pleno-de-22-de-diciembre/>>>.

26. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/>>. [Consulta: 07/03/2023.]

27. *Vid.*, entre otros, Cancio Fernández (2009); y Martínez Menayo (2022).
28. «Es más que dudoso que un proceso de selección basado sustancialmente en el recurso a las opciones clásicas para la selección de los puestos funcionariales más sensibles (o concursos-oposición para los demás), por mucho que sea cierto que sí supone un indudable aprendizaje de determinados contenidos durante el mismo, aporte los conocimientos, destrezas y habilidades que son requeridos para el óptimo ejercicio de las funciones públicas. El caso del acceso tradicional a los grandes cuerpos jurídicos (judicatura, fiscalía, notarías, registros, abogacía del Estado, etc.), que es también el que se emplea para la selección de los empleados públicos valencianos de primer nivel, basado fundamentalmente en la realización de pruebas de tipo memorístico, es paradigmático en este sentido. La preparación de los contenidos de las pruebas de selección aporta, indudablemente, unos conocimientos teóricos de un enorme valor a los seleccionados y contienen elementos que deberían ser conservados y tenidos en cuenta, por su indudable valor, pero que aun pudiendo ser importantes no lo son en la forma en que se están llevando a cabo» (Boix Palop y Soriano Alba, 2020: 7).
29. Disponible en: <<https://www.mjusticia.gob.es/es/Ciudadano/TramitesGestiones/Documents/Resoluci%C3%B3n%20convocatoria%20becas%20CEJ%202022.pdf>>.
30. Disponible en: <<https://www.cef.es/es/Oposiciones-a-Jueces-y-Fiscales-21O.asp#calendario-precios>>.
31. Disponible en: <https://dogv.gva.es/datos/2022/11/25/pdf/2022_11010.pdf>.
32. «Octavo.3. Documentación económica que justifique la actividad de preparación: facturas de compra de materiales de estudio, pago de tasas para participar en el proceso selectivo correspondiente y admisión al mismo, facturas de desplazamiento y alojamiento para pruebas selectivas, o facturas de preparación, por ejemplo».
33. Disponible en: <<https://conflegal.com/20201216-la-union-progresista-de-fiscales-se-suma-al-proyecto-de-jjpd-para-preparar-de-forma-gratuita-a-opositores-sin-recursos/>>.
34. *Vid.* Acuerdo de Juezas y Jueces para la Democracia y la Unión Progresista de Fiscales, por el que se convocan plazas para la preparación al acceso a las carreras judicial y fiscal para el ejercicio 2022. Disponible en: <<http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2022/01/Convocatoria-plazas-para-acceder-a-preparadores-gratuitos-2022.pdf>>.
35. Disponible en: <<https://www.colegionotarial.org/es/academia>>.
36. Disponible en: <<https://www.mjusticia.gob.es/eu/ciudadania/empleo-publico/acceso-convocatorias-perfiles/carrera-judicial>>.
37. Respecto a la incapacidad, ya tratada previamente, indica que no debe ser un impedimento para la función judicial y si esta se puede desarrollar lo que deberá hacerse es adaptar las funciones (301.8 LOPJ).
38. Disponible en: <<https://www.rtve.es/noticias/20211014/elitista-acceso-carrera-judicial/2171531.shtml>> <https://alopezcazalilla.es/oposiciones-jueces-fiscales/#:-:text=Como%20ya%20sabr%C3%A1s%20si%20est%C3%A1s,la%20cantidad%20de%20plazas%20convocadas>>.
39. Esta información está disponible en: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Acceso-a-la-categoria-de-Juez-a/Informacion-general/>>.
40. «Las pruebas de selección no prestan la más mínima atención a la identificación de capacidades y potencialidades que sí van a tener una relación directa con el desempeño en el puesto de trabajo: flexibilidad, capacidad de aprendizaje, creatividad, aptitudes para el trabajo en equipo [...] cada vez más necesarias y sobre las que, por esta razón, y a justo título, los procesos de selección en el sector privado hacen

creciente hincapié. En definitiva, las Administraciones españolas no solo es que seleccionen a su personal de un modo que no necesariamente va a permitir identificar correctamente a los mejores candidatos, sino que ni siquiera están poniendo el foco en, dentro de aquellos que según sus procedimientos serán los supuestamente mejores, analizar qué competencias y capacidades serán las realmente importantes para desempeñar correctamente sus futuras funciones, a fin de poder comprobarlas, exigir las (y potenciarlas) en el marco del proceso de selección» (Boix Palop y Soriano Arnanz, 2020: 8).

41. Artículo 117.2 CE. «Los Jueces y Magistrados no podrán ser separados, suspendidos, trasladados ni jubilados, sino por alguna de las causas y con las garantías previstas en la ley».

42. Artículo 311.1.IV LOPJ. «La cuarta vacante se proveerá por concurso entre juristas de reconocida competencia y con más de diez años de ejercicio profesional que superen el curso de formación al que se refiere el apartado 5 del artículo 301. A su vez, una tercera parte de estas vacantes se reservará a miembros del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia de primera o segunda categoría. Por este procedimiento solo podrá convocarse un número de plazas que no supere el total de las efectivamente vacantes más las previsibles que vayan a producirse durante el tiempo en que se prolongue la resolución del concurso. En las Comunidades Autónomas en las que exista más de una lengua oficial o tengan Derecho Civil propio se aplicarán, para la provisión de estas plazas, las previsiones establecidas a tal efecto en la presente Ley».

43. «Cuarto Turno, Guías Jurídicas», *La Ley*. Disponible en: <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjQ0sLtbLUouLM_Dx-bIwMDCwNzA7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgC6o4dENQAAAA==WKE#:-:text=Se%20entiende%20por%20cuarto%20turno,diez%20a%C3%B1os%20de%20ejercicio%20profesional>.

44. Disponible en: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Acceso-a-la-categoria-de-Magistrado-a-Historico-de-convocatorias/>>.

45. Artículo 101. 1. «Los Jueces de Paz y sus sustitutos serán nombrados para un periodo de cuatro años por la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia correspondiente. El nombramiento recaerá en las personas elegidas por el respectivo Ayuntamiento. 2. Los Jueces de Paz y sus sustitutos serán elegidos por el Pleno del Ayuntamiento, con el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros, entre las personas que, reuniendo las condiciones legales, así lo soliciten. Si no hubiere solicitante, el pleno elegirá libremente. 3. Aprobado el acuerdo correspondiente, será remitido al Juez de Primera Instancia e Instrucción, quien lo elevará a la Sala de Gobierno. 4. Si en el plazo de tres meses, a contar desde que se produjera la vacante en un Juzgado de Paz, el Ayuntamiento correspondiente no efectuase la propuesta prevenida en los apartados anteriores, la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia procederá a designar al Juez de Paz. Se actuará de igual modo cuando la persona propuesta por el Ayuntamiento no reuniera, a juicio de la misma Sala de Gobierno y oído el Ministerio Fiscal, las condiciones exigidas por esta ley. 5. Los Jueces de Paz prestarán juramento ante el Juez de Primera Instancia e Instrucción y tomarán posesión ante quien se hallara ejerciendo la jurisdicción».

46. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial/Tribunales_Superiores_de_Justicia/TSJ_Cataluna/Organos_judiciales/Organos_judiciales_en_Cataluna/Juzgados_de_Paz>.

47. Disponible en: <<https://cjusticia.gva.es/documents/162330279/174133635/2022+04+04++Proyecto+JUSTIPROP+%28%29.pdf/9e02bc3f-c6f3-45ad-a79e-f7fe899b76b4?t=1649071254748>>.

48. «Los ciudadanos podrán ejercer la acción popular y participar en la Administración de Justicia mediante la institución del Jurado, en la forma y con respecto a aquellos procesos penales que la ley determine, así como en los Tribunales consuetudinarios y tradicionales».

49. Disponible en: <<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/16781-mujer-28-anos-y-sin-familia-en-el-sector-legal-asi-es-el-perfil-de-juez-de-la-nueva-promocion/>>.

50. Basta con una búsqueda rápida en Google imágenes insertando las palabras «judicatura España» para observar que las primeras imágenes que nos devuelve el buscador son de hombres jueces, normalmente coincidiendo con la apertura del año judicial.

51. Información estadística disponible en: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Estructura-judicial-y-recursos-humanos-en-la-administracion-de-justicia/Magistrados-y-jueces-de-carrera/Permisos--licencias--excedencias-y-salidas-Magistrados-y-jueces-de-carrera>>.

52. En cambio, si fijamos el punto de mira en las licencias por estudios, son ellos los que más las solicitan de acuerdo con las estadísticas ofrecidas por el CGPJ:

L.O. 373.3 REGLTO 231 Licencia por estudios en general o relacionados con la función judicial	0,8	0,9	0,9
L.O. 373.3 REGLTO 231 Licencia por estudios en general o relacionados con la función judicial que se realicen fuera de España (internacionales)	0,5	0,9	0,7

53. Artículo 310 LOPJ. «Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las carreras judicial y fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional. El temario deberá garantizar la adquisición de conocimientos sobre el principio de no discriminación y especialmente de igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, de la normativa específica dictada para combatir la violencia sobre la mujer, incluyendo la de la Unión Europea y la de tratados e instrumentos internacionales en materia de igualdad, discriminación y violencia contra las mujeres ratificados por España. Asimismo, las pruebas selectivas contemplarán el estudio de la tutela judicial de los derechos de la infancia y la adolescencia, su protección y la aplicación del principio del interés superior de la persona menor de edad. El temario deberá garantizar la adquisición de conocimientos sobre normativa interna, europea e internacional, con especial atención a la Convención sobre los Derechos del Niño y sus observaciones generales».

54. Artículo 312.1 LOPJ. «Las pruebas selectivas para la promoción de la categoría de juez a la de magistrado en los órdenes jurisdiccionales civil y penal se celebrarán en la Escuela Judicial, y tenderán a apreciar el grado de capacidad y la formación jurídica de los candidatos, así como sus conocimientos en las distintas ramas del derecho. Podrán consistir en la realización de estudios, superación de cursos, elaboración de dictámenes o resoluciones y su defensa ante el Tribunal, exposición de temas y contestación a las observaciones que el Tribunal formule o en otros ejercicios similares. 2. Las pruebas de especialización en los órdenes contencioso-administrativo y de lo social y en materia mercantil y de violencia sobre la mujer tenderán además a apreciar, en particular, aquellos conocimientos que sean propios de cada especialidad. 3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 310, para acceder a las pruebas selectivas o de especialización será preciso acreditar haber participado en actividades de formación continua con perspectiva de género. 4. Las normas por las que han de regirse estas pruebas, los ejercicios y, en su caso, los programas se aprobarán por el Consejo General del Poder Judicial».

55. «La institucionalización de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el texto constitucional no determina su aplicación exclusivamente en el procedimiento de acceso a la función pública, sino que prolonga su vigencia a lo largo de la vida funcional» (García García, 2008: 142)

56. 16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.

16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.

16.3 Promover el Estado de Derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la Justicia para todos.

16.4 De aquí a 2030, reducir significativamente las corrientes financieras y de armas ilícitas, fortalecer la recuperación y devolución de los activos robados y luchar contra todas las formas de delincuencia organizada.

16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

16.8 Ampliar y fortalecer la participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza mundial.

16.9 De aquí a 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimientos.

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

16.a Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.

16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

57. 10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

10.5 Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos.

10.6 Asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo en las decisiones adoptadas por las instituciones económicas y financieras internacionales para aumentar la eficacia, fiabilidad, rendición de cuentas y legitimidad de esas instituciones.

10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.

10.a Aplicar el principio del trato especial y diferenciado para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, de conformidad con los acuerdos de la Organización Mundial del Comercio.

10.b Fomentar la asistencia oficial para el desarrollo y las corrientes financieras, incluida la inversión extranjera directa, para los Estados con mayores necesidades, en particular los países menos adelantados, los países africanos, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países en desarrollo sin litoral, en consonancia con sus planes y programas nacionales.

10.c De aquí a 2030, reducir a menos del 3 % los costos de transacción de las remesas de los migrantes y eliminar los corredores de remesas con un costo superior al 5 %.

58. *Vid.* García Amado (2008).

59. El artículo 4 del Convenio de Estambul («Las partes adoptarán las medidas legislativas necesarias para promover y proteger el derecho de todos, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia tanto en el ámbito público como en el privado») lo define como un derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia de género, en condiciones de igualdad y sin discriminación. En su artículo 5, bajo el epígrafe «Obligaciones del Estado y Diligencia debida», el Convenio de Estambul establece, consecuentemente, la responsabilidad del Estado de modificar la legislación (civil, penal, administrativa y laboral) y de aprobar una normativa adecuada para transformar esta sociedad y proteger a la mujer frente a la discriminación y la violencia, previendo sanciones adecuadas para las personas que no cumplan, así como la responsabilidad del Estado en su dimensión individual (obligaciones destinadas a proporcionar protección a las víctimas que sufren una concreta violencia por su pareja o expareja).

BIBLIOGRAFÍA

BASCÓN MARÍN, José (2022): *Las políticas de empleo destinadas a colectivos vulnerables en el ordenamiento jurídico español* [Tesis de Doctorado], Universidad de Córdoba.

BOIX PALOP, Andrés y Alba SORIANO ARNANZ (2020): *Propuestas para la selección de empleados públicos en España: ejemplos comparados y posibles mejoras*, Universitat de València: Servei de Publicacions.

CANCIO FERNÁNDEZ, Raúl C. (2009): «Aplicación efectiva del principio de discriminación positiva en el marco del acceso a las carreras judicial y fiscal de personas discapacitadas (STS de 30 de septiembre de 2008)», *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi*, 5, 11-16.

CANCIO FERNÁNDEZ, Raúl C. (2022): «Apuntes histórico-constitucionales y de derecho comparado en torno al ingreso y formación en la judicatura española: un modelo rectificante», *Teoría y Realidad Constitucional*, 50, 561-585.

ESCUADERO MORATALLA, José Francisco (2021): «La selección de los jueces en España», *Diario La Ley*, 9832.

ESPARZA LEIBAR, Iñaki (2022): «Estatuto de jueces y magistrados. Los principios subjetivos esenciales», en J.L. Gómez Colomer y S. Barona Vilar (coords.), *Introducción al Derecho Procesal. Derecho Procesal I*, Valencia: Tirant lo Blanch, 153-170.

GARCÍA AMADO, Juan Antonio (2008): «Interpretar, argumentar, decidir», en F. Gutiérrez-Alviz y Conradi y J. Martín Lázaro (coords.), *El juez y la cultura contemporánea*, t. II, Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 117-120.

GARCÍA COSTA, Francisco Manuel (2011): «Delimitación conceptual del principio de objetividad: objetividad, neutralidad e imparcialidad», *DA. Revista Documentación Administrativa*, 289, 21-42.

- GARCÍA GARCÍA, María Jesús (2008): «Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el estatuto del empleado público», *Revista Jurídica de Castilla y León*, 15, 129-156.
- GÓMEZ-BAHILLO, Carlos, Carmen ELBOJ-SASO y Celia MARCÉN-MUÑO (2016): «Feminización de la judicatura española», *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 70, 199-226.
- GÓMEZ MARTÍNEZ, Carlos (2008), «La reforma del acceso a la carrera judicial» [en línea] <<http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2017/01/La-reforma-del-acceso-a-la-carrera-judicial-Carlos-Gomez.pdf>>. [Consulta: 07/03/2023.]
- MARRADES PUIG, Ana (2015): «La ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social: diversidad, dignidad e igualdad de oportunidades», *Revista Española de la Función Consultiva*, 24, 261-272.
- MARTÍNEZ MENAYO, David (2022): «El acceso a la carrera judicial y fiscal de personas con discapacidad», *Anales de Derecho y Discapacidad*, 7, 209-239.
- MONTERO RÍOS, Eugenio (1872): *Discurso leído por el Excmo. Sr. D. Eugenio Montero Ríos, ministro de Gracia y Justicia, en la Solemne Apertura de los Tribunales celebrada el 16 de septiembre de 1872*, Madrid: Ministerio de Gracia y Justicia.
- PAREJO ALFONSO, Luciano (1989): «La eficacia como principio jurídico de la acción administrativa», *Documentación Administrativa*, 218-219, 15-67.
- POLONIO DE DIOS, Gema (2016): *La discapacidad desde la perspectiva del estado social*, Tesis de Doctorado, Universidad de Córdoba.
- RODRÍGUEZ VILLABONA, Andrés Abel (2019): «Marco constitucional y legal para la aplicación del mérito como acción afirmativa» [en línea] <http://pensamiento.unal.edu.co/fileadmin/recursos/focos/meritocracia/Documentos_CPEM/Pr_Marco_constitucional_y_legal.pdf>. [Consulta: 22/03/2023.]
- RUEDA MONROY, José Antonio (2021): *La reserva de empleo para las personas con discapacidad en España: consideraciones y propuestas desde el modelo relacional de la discapacidad*, Tesis de Doctorado, Universidad de Málaga.
- SAIZ ARNAIZ, Alejandro (2007): *La reforma del acceso a la carrera judicial en España: algunas propuestas*, Madrid: Fundación Alternativas.

Fecha de recepción: 1 de febrero de 2023.

Fecha de aceptación: 21 de abril de 2023.