

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN ESTUDIO DEL ÁMBITO JUDICIAL
ESPAÑOL.**

ALUMNA: **MARÍA BRAU SORIA**

TUTORA: PALOMA ARRABAL PLATERO

CURSO 2019-2020



ÍNDICE

Abreviaturas.....	4
Resumen.....	5
Palabras Clave.....	5
Abstract.....	6
Key words.....	6
EPÍGRAFE 1. Igualdad entre hombres y mujeres en el ordenamiento jurídico español.....	9
1.1. La igualdad de género en España. Marco normativo.....	9
1.2. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	11
1.2.1. Plan de Igualdad en España.....	13
EPÍGRAFE 2. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito judicial.....	15
2.1. La discriminación de género en el ámbito laboral judicial.....	20
2.1.1. Acceso a la carrera judicial.....	25
2.1.2. Promoción. Techo de cristal en la Carrera judicial.....	31
2.1.3. Retribución en el ámbito judicial.....	35
Conclusiones.....	39
Anexos.....	41
Bibliografía.....	46
Otros documentos de interés.....	48

Abreviaturas.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CCOO: Comisiones Obreras.

CE: Constitución española.

CGPJ: Consejo General del Poder Judicial.

CGT: Confederación General de Trabajo.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

Ley 3/2007: Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

TC: Tribunal Constitucional.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

UE: Unión Europea.



Resumen.

En el presente trabajo se pretende analizar el alcance de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la carrera judicial, la cual se intenta lograr mediante la aplicación de toda la normativa existente y la puesta en marcha de medidas oportunas por parte del Poder Judicial a propuesta de este y de otros entes. El propósito de este análisis es comprobar si efectivamente existe desigualdad de género en el ámbito judicial, o por el contrario no existe brecha de género. Desde hace unos años y hasta la actualidad, la igualdad ha experimentado una constante evolución en la sociedad española debido a los cambios sociales y culturales de esta, con el objetivo de eliminar los prejuicios y perjuicios de la mujer por el mero hecho de serlo, encontrándose la mujer en inferioridad respecto del hombre y con ciertas dificultades, sobretodo en el ámbito laboral. Con este avance, en España se pretende erradicar la existencia de la desigualdad de género en todos los ámbitos, no solo en el laboral, sino también en el social, político y cultural. Es cierto en todo caso que, el cambio más relevante que se produjo en materia de Derecho laboral fue la entrada de la mujer en el mercado de trabajo, téngase en cuenta que la mujer no pudo incorporarse a una ocupación hasta 1975. Con este ejemplo observamos que el colectivo femenino siempre ha tenido impedimentos en el momento de posicionarse igual que un hombre, sobretodo en el espacio de trabajo. Para poder dar respuesta a la cuestión planteada sobre la existencia de la igualdad efectiva en el ámbito judicial, se realizará un análisis de la normativa aplicable en términos de igualdad, además de estudiar los datos y la información obtenida sobre la carrera judicial referente a la igualdad de género. Por todo ello, dicho trabajo se justifica mediante la normativa que se aplica en el Poder Judicial en materia de igualdad, y los datos que corroboran la existencia de la discriminación de género en la judicatura.

Palabras Clave: Igualdad de género, discriminación por razón de sexo, Carrera judicial, Plan de Igualdad, Ley 3/2007, cargos de responsabilidad.

Abstract.

This task aims to analyze the scope of effective equality between women and men in the judicial career which is intended to be achieved through the application of all existing regulations and the implementation of appropriate measures by the judiciary at the proposal of this and other entities.

The aim of this report is to verify whether gender inequality effectively exists in the judicial field or, on the contrary, there is no gender gap. For a few years and until today, equality has undergone a constant evolution in Spanish society due to its social and cultural changes with the objective of eliminating the prejudices and damages of women by the mere fact of being it, being the woman in inferiority with respect to the man and with certain difficulties especially in the labor scope.

With this advance in Spain, the aim is to eradicate the existence of gender inequality in all areas, not only in labor but also in social, political and cultural. It is true in any case that the most revealing change that occurred in the field of labor law was the entry of women into the labor market, bear in mind that women could not join an occupation until 1975. With this example, we observe that the female group has always had impediments at the time of positioning it self like a man, especially in the workplace. In order to respond to the question raised about the existence of effective equality in the judicial field, an analysis of the applicable regulations in terms of equality will be carry out, in addition to study the data and information obtained on the judicial career concerning equality of gender.

For all these reasons, this work is justified by the regulations that are applied to the judiciary and the data that corroborate the existence of gender discrimination in the judiciary.

Key words: Effective equality of gender, inequality of gender, judicial field, equality plan, law 3/2007, executive.

Introducción.

La lucha constante para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, no solo en el ámbito social sino también en el ámbito laboral, es compleja, ya que a pesar de los cambios que ha habido hasta la actualidad y la evolución en términos de discriminación de género, siguen existiendo a día de hoy diferencias entre sexos por razón de éste.

Desde la entrada de la mujer al mercado laboral, se puede observar claramente el desequilibrio que existe entre el género femenino y el masculino. Donde mejor se evidencia la existencia de esta desigualdad es en el ámbito laboral. Esta situación se debe a la conciencia social de la sociedad española donde a la mujer le siguen localizando como un ser débil y en posición de inferioridad respecto del hombre, ya que hasta hace no tantos años la mujer no tenía derechos que le otorgaran la independencia personal y dependía en muchos aspectos del hombre. Cabe destacar que, a pesar de la incorporación de la mujer a la actividad laboral, esta no estaba autorizada para realizar funciones consideradas para “hombres”, como eran aquellos que necesitasen el empleo de la fuerza, y por tanto, se ubicaban mayormente en puestos administrativos sin responsabilidad y con tareas sencillas.

Mediante la no conformidad por parte del género femenino de estar posicionadas en dicho escalafón, se han logrado aprobar leyes de Igualdad con el fin de proteger a la mujer en el ámbito laboral y tener la oportunidad de equiparar las capacidades de ambos sexos, para conseguir que la sociedad española no tenga dichos perjuicios hacia la mujer. Además, con estos avances se pretende eliminar la conciencia social mencionada, y normalizar que el colectivo femenino y masculino son iguales en trato y oportunidades.

Es cierto que se trata de una tarea difícil, pero no imposible. En este trabajo se ha querido analizar no solo la evolución de la mujer en términos de igualdad en el ámbito laboral, sino también constatar si sigue existiendo brecha de género en el ámbito laboral español. Para ello, hemos escogido un ámbito laboral público como es la carrera judicial donde hasta 1966 la mujer no pudo acceder a la categoría de Juez para realizar dicha profesión.

El presente trabajo de fin de grado se divide en dos epígrafes. En el primero encontramos toda la normativa reguladora de igualdad en España, entre las cuales destacamos la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En el segundo, se analiza el colectivo de mujeres en el ámbito judicial para contrastar información en términos de discriminación de género, y determinar si existe, o no, igualdad efectiva entre ambos sexos. Además, se estudia el origen de esta diferenciación, y los distintos aspectos en los que se puede evidenciar, como son el acceso, la promoción y la retribución; y las diversas medidas que se deben llevar a cabo para que, de forma progresiva, desaparezca.

Una de las conclusiones que se alcanza es que en la carrera judicial existe discriminación de género. Es llamativo que en entes públicos como son los órganos judiciales, no exista una presencia equilibrada en los altos cargos cuando precisamente dictan sentencias y crea jurisprudencia, en ocasiones, a favor de conseguir una igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos.

Por todo lo expuesto, con la realización de este trabajo buscamos contrastar la información obtenida en materia de igualdad efectiva en todo el ámbito normativo y comprobar si en el Poder Judicial se cumple con el ordenamiento y los parámetros que se establece en esta materia, además de definir la evolución que ha tenido la carrera judicial hasta la actualidad en cuanto a la incorporación de la mujer en dicha profesión y la brecha de género. Por último, se propone alguna mejora para lograr la no discriminación de género en este espacio de trabajo.

EPÍGRAFE 1. Igualdad entre hombres y mujeres en el ordenamiento jurídico español.

En todas las sociedades democráticas de derecho, la igualdad es considerada junto al resto de derechos humanos como un derecho fundamental según afirma Naciones Unidas¹. Para el Estado español es uno de los principios más importantes del ordenamiento jurídico mediante el cual se pretende lograr no solamente la igualdad ante la ley², sino también eliminar la discriminación de género. No obstante, para alcanzar dicha finalidad no es suficiente la existencia de una parte formal repleta de normas, sino que es imprescindible que lo expuesto en ellas sea efectivo y llevado a la práctica. De esta manera, se conseguirá una realidad sin distinciones por razón de sexo. Siguiendo esta línea, es fundamental materializar dicho ordenamiento y conseguir que las oportunidades, responsabilidades, recursos sean los mismos para ambos.

1.1. La igualdad de género en España. Marco normativo.

Durante todo el siglo XX, la sociedad española ha experimentado un gran avance en términos de igualdad entre mujeres y hombres, este progreso no es el reflejo de querer conseguir que ambos colectivos sean iguales, sino que el trato hacia ellos y las oportunidades sean las mismas³. Así mismo, el adelanto que ha percibido España es el retrato de querer alcanzar la plena equidad de género en la sociedad española⁴.

Además, la discriminación de género es una circunstancia que se percibe de años atrás hasta la actualidad y somos más conscientes de ello gracias a las asociaciones, organismos y comisiones a favor de visibilizar y sensibilizar a los ciudadanos de este problema. La falta de equilibrio que existe entre mujeres y hombres se localiza en aquellas situaciones donde a uno de ellos en

¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. (Consultado 5 febrero 2020). Disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/elInstituto/normativa/normativa/docs/convencion.pdf>

² “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia y el pluralismo político” Artículo 1.1 de la Constitución Española.

³ ALARCÓN CABRERA. C., “Reflexiones sobre la igualdad material”, *Anuario de Filosofía del Derecho* IV, 1987, p. 32. (Consultado 27 diciembre 2019). Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ReflexionesSobreLaIgualdadMaterial-142131.pdf>

⁴ BERICAT ALASTUEY. E., Y SANCHEZ BERMEJO. V., “Balance de la Igualdad de género en España” *Centro de Estudios Andaluces*, Sevilla, 2008. p.7

comparación al otro se le trata de diferente forma o de una manera menos favorable por razón de su sexo⁵.

Debemos recordar que, la mujer española no se pudo incorporar en el mercado de trabajo hasta 1975, este hecho fue clave en materia de Derecho Laboral y supuso un avance en igualdad de derechos para España. Con este suceso, observamos que el colectivo femenino ha tenido que superar diferentes obstáculos durante años para reconocerles los mismos derechos que a los hombres, pero en la actualidad se siguen dando situaciones de desventaja hacia la mujer.

En España se ha pretendido eliminar este desequilibrio mediante la aprobación de una serie de normativa esencial como es la siguiente:

La norma suprema como es la Constitución Española defiende en su artículo primero que uno de los valores fundamentales que se protege en este ordenamiento es la igualdad⁶. Cabe destacar que el artículo básico que regula dicha equidad en España es el artículo 14 de este conjunto normativo, donde establece que todos los españoles son iguales ante la ley y no cabe discriminación por razón de sexo⁷. En este artículo, podemos observar como España, por un lado, defiende la igualdad de género ante la ley, y por otro lado, prohíbe la distinción entre mujeres y hombres por el mero hecho de serlo. Así mismo, en su artículo 9 afirma que los poderes públicos son los encargados de fomentar el equilibrio entre sexos, es decir, deben llevar a cabo acciones que faciliten alcanzar la equidad entre mujeres y hombres en oportunidades y condiciones, e imposibiliten circunstancias discriminatorias.

En este mismo sentido, la Ley 63/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en su capítulo tercero contempla las medidas que se han de tomar (tanto en el sector público como en el privado)

⁵ “Discriminación por Sexo”, *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo*, (Consultado 19 noviembre 2019). Disponible en: <https://www.eeoc.gov/spanish/laws/types/sex.cfm>.

⁶ “España se constituye en un Estado Social (...) que propugna como valores superiores (...) la igualdad.” Artículo primero de la Constitución Española.

⁷ La Constitución española en su artículo 14 afirma que: “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”.

para la aplicación real y efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Así mismo, hace hincapié en que la equidad de trato es la ausencia de toda distinción directa o indirectamente y que para conseguir una plena igualdad de género es fundamental que en la práctica se lleven a cabo medidas de acción positiva a favor del colectivo vulnerable, en este caso la mujer.

La misma finalidad tiene el Estatuto de los Trabajadores, que garantiza eliminar todo tipo de diferencias por motivo de género en las relaciones laborales, más concretamente en su artículo 4 donde establece que no se ejercerá discriminación en el acceso al empleo o una vez empleado, por su sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. También, en su artículo 22, hace referencia a los grupos profesionales que se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre hombres y mujeres.

Como hemos comprobado la igualdad en España está regulada por múltiples normativas, pero es cierto que para alcanzar de forma efectiva el equilibrio entre ambos sexos es fundamental llevar a la práctica todas las medidas y acciones establecidas en el ordenamiento jurídico español.

1.2. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el año 2007, se aprobó en España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual se encarga de recopilar todo el conjunto normativo que regula la equidad entre ambos géneros. Así mismo, el fin de esta ley es alcanzar la igualdad real en España y se pretende solucionar aquellas manifestaciones de discriminación que aún existen en nuestra sociedad por razón de sexo, al igual que promover dicho equilibrio. Este fin se pretende conseguir mediante la eliminación de los obstáculos que hacen imposible la igualdad de trato y de oportunidades hacia

ambos sexos, y la supresión de estereotipos sociales que dificultan su obtención.

En esta misma línea, podemos observar que una gran novedad de esta ley es evitar conductas discriminatorias y llevar a cabo políticas activas para alcanzar el principio de igualdad de trato y oportunidades en España. Por un lado, dedica especial atención a la discriminación de género, definida claramente en su artículo 6 diferenciando entre directa e indirecta, y por otro lado, hace hincapié en definir claramente este principio como la ausencia de toda distinción entre hombres y mujeres, por el mero hecho de serlo, cuando estos se encuentren en una misma circunstancia⁸. Además, enfatiza las dificultades en que se encuentran las mujeres como son la asunción de obligaciones familiares. Por ejemplo, para suprimir el desequilibrio existente, entre mujeres y hombres, en el momento de asumir la responsabilidad de las cargas familiares, la ley 3/2007 reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para incentivar un mayor equilibrio entre ambos. En este mismo sentido, la disposición adicional primera de dicha ley hace referencia a la presencia equilibrada donde el conjunto de personas de ambos sexos no supere el 60 por ciento ni sea inferior al 40 por ciento.

Por último, reconoce en su Título IV el derecho a la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, incorporando medidas de mejora para garantizar la equidad en el acceso al empleo, en las condiciones de trabajo, en la formación y en la promoción profesional, y fomentar la incorporación de la mujer en dicho ámbito.

Sin embargo, todo lo dispuesto en dicha ley se queda en papel mojado si no lo aplicamos en la realidad, es decir, esta parte formal no es eficaz sin la existencia de una parte material compuesta por acciones diarias a favor de lograr la igualdad en derechos, trato, responsabilidades y oportunidades. Estas normas jurídicas, ayudan a la sociedad española a conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. También es fundamental, para la consecución de este objetivo, llevar a cabo medidas temporales externas a la

⁸ “El principio de igualdad de trato y oportunidades supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” Artículo 3 de la Ley 3/2007.

ley como son las acciones positivas, donde en situaciones discriminatorias se protege al colectivo más vulnerable (en este caso las mujeres), todo ello para disminuir las diferencias notorias entre ambos sexos por razón de su género⁹.

En resumen, para lograr la igualdad real en la sociedad y en el ámbito laboral es necesario eliminar todo tipo de discriminación, en especial la discriminación de género, ya que el hecho de ser mujer u hombre no debe ser un factor condicionante en el trato, las oportunidades y las condiciones.

1.2.1. Plan de Igualdad en España.

Como bien afirma el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las organizaciones están obligadas a cumplir la igualdad de trato y oportunidades dentro del ámbito laboral. Por ello, deben elaborar e implantar medidas para que se evite cualquier tipo de discriminación, directa e indirecta, en el mercado de trabajo entre ambos sexos. En consecuencia, para llevar a cabo dicha elaboración e implantación de medidas se crea en cada organización un plan de igualdad. Este debe regular medidas y criterios en el acceso al empleo privando la discriminación de género y sin usar un lenguaje sexista en las candidaturas; medidas que promuevan el ascenso interno de la empresa y alcanzar una igualdad efectiva en los altos cargos; políticas referentes a la retribución salarial; medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar con la labora; y por último, medidas con el fin de eliminar la posible discriminación o acoso que pueda existir dentro del ámbito laboral. Según esta ley, los planes son obligatorios de realizar en empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores o en aquellas que por convenio colectivo se establezca. Sin embargo, es importante resaltar que el 1 de marzo de 2019 se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019 de “Medidas Urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”¹⁰, que modifica esta obligatoriedad reduciendo el número de

⁹ ALARCÓN CABRERA, C., “Reflexiones sobre la igualdad material”, *Anuario de Filosofía del Derecho IV*, 1987, p. 32. (Consultado 25 noviembre 2019). Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ReflexionesSobreLaIgualdadMaterial-142131.pdf>.

¹⁰ VV.AA “Las empresas con más de 50 trabajadores, obligas a negociar plan de igualdad”, Unión Sindical Obrera., Madrid, 2019. Última visita 30/11/2019.

trabajadores de la empresa. Se espera que en 2022 la cifra obligatoria pase de doscientos cincuenta trabajadores a cincuenta y aquellos que no cumplan esta obligación serán sancionados de forma grave según el art. 8.17 de la LISOS.

Del mismo modo, el artículo 46 de la ley 3/2007, define los planes de igualdad como la suma de medidas que se deben instaurar una vez estudiada la situación de la empresa para lograr el equilibrio de trato y oportunidades entre ambos sexos¹¹.

Cabe destacar, que el Ministerio de Trabajo recompensa el esfuerzo y labor de las empresas que confeccionan planes de igualdad en sus organizaciones con un distintivo, como es el DIE (distintivo de Igualdad en la Empresa)¹². En cuanto a la creación de dichos planes se pueden elaborar por parte de un experto privado o siguiendo las guías que encontramos de forma gratuita en internet como que por ejemplo, la “Guía práctica cómo elaborar un plan de igualdad” elaborada por la Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía¹³. Al mismo tiempo, existen sanciones para aquellas empresas obligadas a implantar un plan y no lo confecciona, es por ello que la ley 3/2007 establece un mecanismo de control con el cual poner sanciones a todas aquellas organizaciones que no lo cumplan como se señala en su exposición de motivos¹⁴. Así, dicha ley pretende que las empresas españolas, tanto públicas como privadas, cumplan con la obligación de eliminar la discriminación en el ámbito laboral y consigan una igualdad efectiva.

¹¹ “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.” Artículo 46 de la ley 3/2007.

¹² “Convocatoria del distintivo Igualdad en la Empresa”, Ministerio de Igualdad. (Consultado 27 noviembre 2019). Disponible en: <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>

¹³ VV.AA. “Guía práctica cómo elaborar un plan de igualdad”, secretaria de la Mujer de CCOO de Andalucía, 2013.

¹⁴ Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Exposición de motivos: “Se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

EPÍGRAFE 2. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito judicial.

Vista la desigualdad existente en España, es este epígrafe se abordará la desigualdad en ámbito judicial, cabe señalar que no son muchos los datos obtenidos al respecto, pero suficientes para hacer un análisis de la situación en la que se encuentra dicha área respecto a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la actualidad es una evidencia que en la carrera judicial los altos cargos están compuestos mayoritariamente por el sexo masculino¹⁵, es por ello que podemos afirmar que sigue existiendo desigualdad en la composición de los cargos de responsabilidad, al igual que en ámbito político donde también existe una evidencia de ello¹⁶.

Como se podrá ver en los gráficos que se adjuntan (los últimos datos disponibles que existen corresponden al año 2019) la diferencia numérica entre hombres y mujeres es notoria¹⁷.

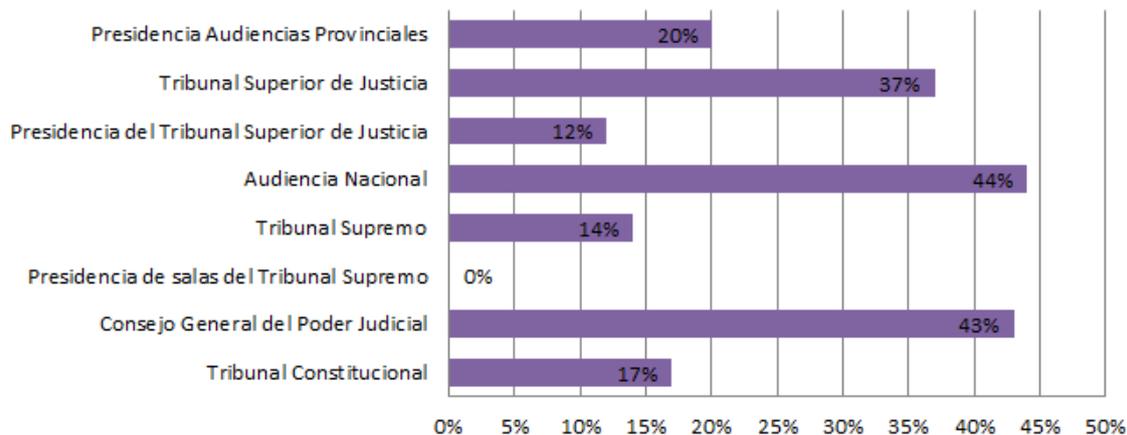
En el primer grafico se observa que el número de mujeres respecto al número de hombres no llega al 50 por ciento en ningún cargo de la cúpula. Puede observarse como las mujeres no componen todos los altos cargos que forman la carrera judicial.

¹⁵ Véase en la figura número 1 del apartado Anexos.

¹⁶ URIBE OTAROLA, A., TASA FUSTER, V., "Mujer y política; la ley orgánica 3/2007 por la igualdad efectiva de mujeres y hombres como factor de impulso de la mujer en el ámbito del poder público" en VV.AA (Ruth Abril y Ainhoa Uribe, coords.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI Tirant lo Blanch*, Valencia, 2010. P.54: "en España (en 2010) la presencia de la mujer ha aumentado en número en cargos públicos pero no son precisamente ellas quienes ocupan la cartera ministerial más relevante"

¹⁷ "Las mujeres ya son mayoría en la Carrera Judicial en quince de as diecisiete Comunidades Autónomas." *Consejo General del Poder Judicial*. (Consultado 29 diciembre 2019). Disponible en: www.poderjudicial.es.

Porcentaje de mujeres en la cúpula de la Carrera Judicial.



1. Fuente: CGPJ datos 2019.

Empezando por la columna de abajo, la cual viene referida al Tribunal Constitucional, sólo un 17 por ciento de mujeres forman parte de dicho órgano, es por ello que la mujer no alcanza ni una cuarta parte de este.

Siguiendo las columnas hacia arriba observamos el porcentaje de mujeres que forman el Consejo General del Poder Judicial el cual es un 43 por ciento. Podemos decir, que el número de mujer roza la mitad y tiene más presencia en comparación a otros ámbitos judiciales.

Continuando con la columna inexistente de la Presidencia en las salas del Tribunal Supremo, el 100 por ciento de sus miembros son hombres. Es llamativo que en la sala de Gobierno del Tribunal Supremo esté formada por 13 magistrados y no haya ninguna mujer.

Pasando a la siguiente, menos de una cuarta parte del Tribunal Supremo está formado por mujeres, por lo que ello la Asociación de Mujeres Juezas de España afirma que las sentencias carecen de perspectiva de género¹⁸, también afirma que es una incoherencia la calidad de la justicia, ya que no representa a una sociedad formada por mujeres y hombres, puesto que si en los altos cargos solamente hay hombres, la única mujer que forma parte del Tribunal Supremo no representa a más de la mitad de la población. Si España está constituida por más mujeres que hombres, el Tribunal Supremo, como mínimo,

¹⁸“Así se esculpe el techo de cristal de la justicia española”, artículo realizado por la Asociación Juezas de España, enero, 2018. (Consultado 25 noviembre 2019). Disponible en: <http://www.mujeresjuezas.es/2018/01/15/asi-se-esculpe-el-techo-de-cristal-de-la-justicia-espanola/>

debería estar compuesto por el mismo número de mujeres que de hombres para tener puntos de vista más equitativos. La mayor parte de la sociedad son mujeres, y las juezas de esta asociación afirman que es por ello que hay que luchar por una participación igualitaria y justa en todos los ámbitos sociales, políticos, culturales o judiciales y haciendo más hincapié en las altas directrices de la Judicatura donde se toman las decisiones de mayor trascendencia judicial.

El gráfico también nos señala que en la Audiencia Nacional roza el 50 por ciento de mujeres en su composición. Sin embargo, tanto en la presidencia de los Tribunales Superiores de Justicia de las comunidades autónomas, como en la Audiencia Provincia que el porcentaje de mujeres tampoco llega al 40 por ciento.

Como se puede comprobar, de estos órganos judiciales superiores solo existe presencia equilibrada en la Audiencia Nacional con un 44 por ciento de mujeres. Así mismo, ellas no son el sexo predominante en la composición de estos cargos, ya que ningún porcentaje de mujeres supera la mitad del total. Algo difícil de entender cuando, en la Carrera judicial, más de la mitad de las profesionales que lo componen son mujeres¹⁹.

¹⁹ “Informe de Estructura de la Carrera Poder Judicial”, elaborado por el Consejo General del Poder Judicial, abril, 2019. (Consultado 4 octubre 2019). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/>

Porcentaje de Mujeres en los Cargos Inferiores de la Carrera Judicial.



2. Fuente: CGPJ datos del 2019.

En el segundo gráfico se plantea un panorama distinto a los anteriores, se observan los miembros que forman parte entre los jueces y magistrados de los órganos inferiores donde la mayoría son mujeres.

Empezando por la columna de bajo, nos percatamos de que la población española está compuesta por más mujeres que hombres, el número de mujeres que forman nuestra sociedad supera por muy poco el 50 por ciento. Sin embargo, como acabamos de ver, este porcentaje no se traslada a los altos cargos, ya que mayoritariamente quien asume la responsabilidad de ellos son los hombres. En la siguiente columna, se puede observar como la carrera judicial está formada por un 65 por ciento de mujeres, porcentaje por encima al de la columna anterior. Cabe destacar que las mujeres tuvieron prohibido acceder a la Carrera judicial hasta 1966, ya que no tenían derecho al acceso a los distintos cuerpos de la administración pública²⁰. Y a pesar de ello, desde el año 2012 superan la mitad de los profesionales que forman el Poder Judicial²¹.

²⁰ Con la Ley 22 de julio de 1961, se les concedió a las mujeres el derecho a trabajar en la administración pública, pero realizando funciones determinadas.

²¹ "Las mujeres suponen el 53.2% de los miembros de la Carrera Judicial, el mismo porcentaje que representaban los hombres hace diez años", *Consejo General del Poder Judicial*, marzo, 2018. (Consultado 26 enero 2020). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/Las-mujeres-suponen-el-53-2---de-los-miembros-de-la-Carrera-Judicial--el-mismo-porcentaje-que-representaban-los-hombres-hace-diez-anos>.

Continuando hacia arriba el Juzgado de lo Social, los Juzgados de Primera Instancia, los Juzgados de instrucción, los Juzgados de lo penal, el Juzgado de Menores y el Juzgado de Violencia Sobre la Mujer están compuestos por más mujeres que hombres. Esto puede deberse a que son órganos que se optan como primer destino, y mayoritariamente los aspirantes que superan la primera fase de las pruebas selectivas son mujeres según datos del año 2019²².

Es por todo ello, que llegamos a una primera conclusión de que estadísticamente no existe una composición equilibrada entre mujeres y hombres en el cargo más alto de la carrera judicial que corresponde al Tribunal Supremo. Como hemos podido observar el TS, por número y porcentaje no cumple los requisitos que establece la Ley de Igualdad para que exista una Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres²³. Del mismo modo ocurre en el Tribunal Constitucional, el cual está formado por doce miembros y solo dos de ellos son mujeres²⁴, según los últimos datos disponibles de 2017²⁵.

Por último, los Tribunales Superiores de Justicia tampoco cumplen los parámetros de Igualdad que afirma la Ley 3/2007, ya que de diecisiete Tribunales de Justicia que existe en toda España en fecha 2019 solo hay dos presidentas, María Pilar de la Oliva Marrades en el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana desde 2010 y María Félix Tena en el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura desde 2019²⁶. Para conseguir mejorar este porcentaje y lograr que la cúpula de la Carrera judicial sea equitativa en cuanto a género, se deberán impulsar medidas que fomenten la

²² “Acuerdo de la Comisión de Selección de 16 de julio de 2019 (BOE 19/07/2019)”, julio, 2019. (Consultado 06 octubre 2019).

²³ Disposición adicional primera “Presencia o composición equilibrada” de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, resalta que como mínimo para afirmar que existe Igualdad Efectiva entre ambos sexos, los altos cargos de una organización deben estar compuestos por un cuarenta por ciento de mujeres y un sesenta por ciento de hombres.

²⁴ Artículo quinto de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional: “el Tribunal Constitucional está formado por 12 miembros, de los cuales cuatro son nombrados por el Congreso, otros cuatro por el senado, otros dos por el gobierno y los últimos dos por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ)”.

²⁵ “Composición Tribunal Constitucional” realizado por el Tribunal Constitucional. (Consultado 29 diciembre 2019). Disponible en: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/ComposicionOrganizacion/Paginas/default.aspx>

²⁶ “Composición”, realizado por el Consejo General del Poder Judicial. (Consultado 29 diciembre 2019). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunales-Superiores-de-Justicia/TSJ-Comunidad-Valenciana/Informacion-Institucional/Composicion/>

promoción de las mujeres a los cargos gubernativos de la carrera judicial. Referente a estas medidas la ONU en 2015 advirtió en el informe 17 de junio de 2015 del grupo de trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres en la legislación y en la práctica en España «recomienda que el Estado aplique medidas especiales de carácter temporal para lograr un equilibrio de género en la administración pública, en particular en los niveles más altos de la judicatura»²⁷, con ello lo que se quiere conseguir son una serie de medidas como poner en marcha acciones positivas de género en los puestos del Tribunal Supremo hasta lograr una composición equilibrada.

2.1. La discriminación de género en el ámbito laboral judicial.

Si hacemos un repaso, a lo largo de la vida laboral de las mujeres, ellas han sufrido dificultades para acceder a puestos de trabajo dignos. En referente a la carrera judicial, las mujeres no podían acceder hasta 1966 al puesto de Juez, ya que no era una profesión que pudiesen ejercer por ser consideradas el sexo débil e inferior al masculino²⁸. La mujer únicamente podía estudiar la enseñanza básica y dedicarse a las tareas del hogar, hasta el punto de depender en todos los sentidos del hombre²⁹. Sin embargo, Concepción Arenal disfrazada de hombre fue la primera mujer que asistió como oyente a las clases de derecho que se impartían en la Facultad de Derecho de la Universidad Central. Ella es considerada como la primera mujer licenciada en Derecho, sin embargo, no logró obtener el título, debido a la prohibición de acceso a la universidad para las mujeres³⁰.

²⁷ “Apertura del Año Judicial 2019-2020: aquí nuestro comunicado que reclama, frente a la ausencia de mujeres en la cúpula judicial medidas de acción positiva y cumplimiento de la normativa para alcanzar la paridad”. Realizado por la Asociación de Mujeres Juezas de España, septiembre, 2019. (Consultado 04 enero 2020). Disponible en: <http://www.mujeresjuezas.es/2019/09/09/apertura-del-ano-judicial-2019-2020-aqui-nuestro-comunicado-que-reclama-frente-a-la-ausencia-de-mujeres-en-la-cupula-judicial-medidas-de-accion-positiva-y-cumplimiento-de-la-normativa-para-alcanza/>

²⁸ Con la Ley 22 de julio de 1961, se les concedió a las mujeres el derecho a trabajar en la administración pública, pero realizando funciones determinadas.

²⁹ OTERO PARGA, M., “Una mujer Juez”, *Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, Nº Extra 1, 2013 p. 5

³⁰ OTERO PARGA, M., “Una mujer Juez”, *Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, Nº Extra 1, 2013. p10

Según el manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, los planes de igualdad como mínimo deben tratar los temas de discriminación en el acceso al empleo, calificación profesional, las retribuciones, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo³¹. Pero si bien, donde es más evidente la discriminación de género en el ámbito laboral es en el acceso al empleo, la promoción y la retribución. Como podemos observar, en el ámbito judicial su primer plan propio llamado Plan de Igualdad del Poder Judicial, se divide en once ejes de actuación dando más énfasis al acceso a la Carrera judicial, la promoción y formación profesional, la sensibilización y conciliación con la vida familiar, y la mayor participación en los órganos de dirección. En esta misma línea, en 2020 se ha aprobado el II Plan de Igualdad del Poder Judicial, con la finalidad de estudiar la evolución que había experimentado dicho ámbito laboral en materia igualdad tras la incorporación de medidas expuestas en el anterior plan³². Así mismo, define más detalladamente los ejes de actuación y aclara las medidas que pretenden llevar a cabo para alcanzar los objetivos, una novedad de este plan es la referencia que hace a la entrada en vigor del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y violencia en la carrera judicial en 2016. Dicho protocolo se ha llevado a cabo en el CGPJ y la mayoría de quejas recibidas sobre este tema son emitidas por mujeres³³. Además, contempla doce objetivos frente a uno que contemplaba el primer plan, entre ellos se definen los siguientes: alcanzar la presencia equilibrada tanto en los altos cargos, como la participación en actividades de formación, conseguir la plena igualdad de oportunidades en acceso, promoción, formación, etc., y facilitar la conciliación

³¹ VV.AA “Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa”. *Instituto de la mujer Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Consultado 15 enero 2020) Disponible en: https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/Plan_Igualdad_empresa.pdf*

³² II Plan de Igualdad del Poder Judicial, 2020. (Consultado 6 febrero 2020). Disponible en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/>

³³ II Plan de Igualdad del Poder Judicial, 2020. (Consultado 6 febrero 2020). Disponible en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/p.39>

promoviendo que las mujeres y los hombres asuman las mismas cargas familiares³⁴.

Así es, que la discriminación en el acceso al empleo aparece cuando se le vulnera a una persona el derecho a acceder a un puesto de trabajo por sus peculiaridades personales, es decir, surge cuando ante la posibilidad de acceder a un mismo puesto de trabajo se escoge al hombre antes que a la mujer por razón de su sexo y no por sus características profesionales³⁵. La protección respecto este tipo de discriminación se encuentra recogida en artículo 16 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989), donde se afirma que se debe hacer más hincapié en asegurar la realización de la igualdad entre mujeres y hombres concretamente para el acceso al empleo³⁶. Sin embargo, en el ámbito judicial no existe dicha diferenciación en el acceso, ya que consiste en la realización de un examen neutro donde solamente se evalúan los conocimientos sin afectar el género.

Así mismo, la discriminación en la promoción, la podemos definir como cualquier tipo de impedimento hacia la mujer en el momento de promocionar internamente en su profesión, por la simple razón de tener sexo femenino³⁷. Si nos basamos en aquello que afirma el artículo 35.1 de la CE, “Todos los españoles tienen (...) derecho (...) a la promoción a través del trabajo” y la Ley 3/2007 en su art. 5 sobre la “Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo”, no debería existir ningún impedimento para promocionar dentro de una organización solo por el hecho de ser mujer. Sin embargo, si nos fijamos en los datos del Plan de Igualdad del Poder Judicial, afirman que los altos

³⁴ II Plan de Igualdad del Poder Judicial, 2020. (Consultado 6 febrero 2020). Disponible en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/> p. 59.

³⁵ CHARRO BAENA. P., SAN MARTIN MAZZUCCONI. C., “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007.

³⁶ “Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores” realizado por la fundación acción pro-derechos humanos, diciembre, 1989. (Consultada 06 diciembre 2019). Disponible en: <http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDSFT/1989-CDSFT.htm>

³⁷ CHARRO BAENA. P., SAN MARTIN MAZZUCCONI. C., “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007.

cargos están formados mayoritariamente por hombres³⁸. De hecho, España es el país con menos mujeres en el Tribunal Supremo de toda la UE, es más, de las 5 salas que componen el Tribunal Supremo se ofertaron 3 plazas en 2 de ellas (civil y social), donde solamente 8 aspirantes de un total de 38 eran mujeres³⁹.

Por último, la discriminación salarial, se define como aquella que sucede cuando la cantidad percibida por dos trabajadores en concepto de salario y elaborando las mismas tareas en el mismo puesto de trabajo es diferente por razón de sexo⁴⁰. De hecho, uno de los ámbitos de discriminación más analizados es el salarial, debido a sus repercusiones económicas⁴¹. El ordenamiento jurídico español, concretamente el artículo 28.1 del E.T, prohíbe este tipo de discriminación y afirma que no debe existir desigualdad en el valor de la retribución⁴². El salario a pesar de tener valores numéricos para comprobar las diferencias salariales entre ambos sexos también complejo de demostrar, ya que debemos de tener en cuenta la cuantía variable, compuesta por pluses o gratificaciones extra salariales. Por ejemplo, un hombre y una mujer juez en un determinado puesto de trabajo sin responsabilidad, realizando la misma jornada y tarea, la cuantía fija a percibir debe ser la misma, es decir la que estipula la ley o el convenio. Sin embargo, al final del mes puede que no perciban la misma cantidad, ya que a la cuantía fija se le suma la cuantía variable, la cual como su propio nombre indica varía en función del trabajador. Un ejemplo de cuantía variable sería la cantidad percibida por representar de oficio en un juicio.

³⁸ “Plan de Igualdad del Poder Judicial”, realizado por el Consejo General del Poder Judicial.

³⁹ “Más mujeres más justicia”. Realizado por la Asociación Mujeres Juezas de España, 2019. (Consultado 12 noviembre 2019). Disponible en: <http://www.mujeresjuezas.es/2019/09/23/mas-mujeres-mas-justicia-nuestro-comunicado-en-torno-al-incumplimiento-del-cgpj-en-los-nombramientos-de-plazas-del-tribunal-supremo-de-incluir-obligatoriamente-en-la-terna-final-una-mujer/>

⁴⁰ VILLANUEVA FLORES. M., ACEÑA MORENO. A., “La discriminación de género en el acceso a puestos directivos” *Revista de AJOICA nº 18*, 2018.

⁴¹ VILLANUEVA FLORES. M., ACEÑA MORENO. A., “La discriminación de género en el acceso a puestos directivos” *Revista de AJOICA nº 18*, 2018.

⁴² El artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores afirma: “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (...) sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo.”

Por todo lo expuesto en este apartado respecto el Poder Judicial, cabe destacar que, según la encuesta realizada por el CGPJ a todo el colectivo de jueces y magistrados en activo en 2015, este no percibe que exista una diferenciación por razón de género en el ámbito judicial⁴³. En dicha encuesta, se les preguntó: ¿Siente usted que en la carrera judicial existe discriminación interna atribuible a cuestiones de género? A lo que los profesionales en activo por mayoría afirmaron que no sentían dicha desigualdad de género. Sin embargo, es curioso que del total de porcentaje que afirmaron sentir esta diferenciación sean por mayoría mujeres. En mi opinión, considero que las mujeres en estos casos son el colectivo vulnerable y las que sufren realmente dichas desigualdades, por ello es que debido a una perspectiva de género el porcentaje afirmativo sea mayor en mujeres.



Figura 3. Datos CGPJ 2015

⁴³ “Encuesta Carrera Judicial 2015” realizada por el Consejo General del Poder Judicial, 2015.

2.1.1. Acceso a la carrera judicial.

Como comenta Celso Rodríguez, Magistrado de la Audiencia provincial de Madrid en la Revista Deliberación nº 6 de la asociación profesional de la magistratura, por cada 10.000 habitantes corresponde un juez, número insuficiente para poder abarcar todos los asuntos que llegan a los órganos jurisdiccionales de la forma más efectiva, es decir, resolver dichos temas con calidad y en un plazo prudente. En esta misma línea, las cuatro asociaciones de jueces proponen mejorar la calidad de los servicios incrementando la plantilla, y que mejor manera para ello que elevando el número de plazas ofertadas en los próximos años⁴⁴.

El acceso a la Carrera judicial viene recogido en los artículos 301 y siguientes de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio del Poder Judicial. Aquí encontramos el ingreso en dicha profesión, el cual se basa en los principios de méritos y capacidad para el ejercicio de la función jurisdiccional; y se asegura que el proceso de selección garantice la igualdad en el acceso tanto a hombres como mujeres cuando ambos reúnan los requisitos necesarios para optar a Juez.

En cuanto al acceso a la Carrera judicial por la categoría de Juez, éste se realiza mediante una oposición libre -convocada al menos cada dos años y seleccionados durante cuatro años aquellos que superen la prueba-, donde algunos de los requisitos para acceder a la oposición libre de acceso son: ser español, mayor de edad, licenciado o graduado en derecho y no estar incapacitado por la ley. Además, el tribunal que evalúa las pruebas está formado por, un magistrado del Tribunal Supremo o de un Tribunal Superior de Justicia, en cuanto a los vocales dos magistrados, dos fiscales, un catedrático de Universidad, un Abogado del Estado y un abogado con más de 10 años de ejercicio profesional. También, lo forma un secretario que será letrado de la Administración de Justicia de la categoría primera o segunda. Una vez superada la oposición libre, se realiza un Curso teórico y práctico en la Escuela

⁴⁴ RODRIGUEZ PADRON. C., "Inversión en justicia", Revista Deliberación nº6, 2019, p.6: "La dimensión de la planta judicial sigue siendo insuficiente para asumir en tiempos razonables y con la calidad que merece, el conjunto de asuntos que año tras año soportan los órganos jurisdiccionales". (Consultado 07 enero 2020). Disponible en:http://apmnacional.es/wp-content/uploads/2019/02/1901-DELIBERACION_N-6.pdf

Judicial de Barcelona de dos años, donde se prepara a los candidatos de forma íntegra, especializada y de alta calidad, mediante un curso que incluye un programa teórico de formación multidisciplinar y un periodo de prácticas tuteladas. Aquellos que no superen el curso podrán repetirlo en el siguiente, en el caso de suspender también quedarán excluidos⁴⁵.

En el artículo Feminización de la judicatura española, se afirma que en el acceso a la carrera judicial no existe ningún tipo de discriminación, es más, las mujeres universitarias tienen más posibilidades de realizar un trabajo cualificado⁴⁶. En esta misma línea, en 2019 el BOE (Boletín Oficial del Estado) ha confirmado que de trescientas plazas que se han ofertado de juez y fiscal, el setenta y uno por ciento las han ocupado mujeres⁴⁷. Cabe destacar, que el hecho de que los aspirantes que superan las pruebas son mujeres ha causado con las últimas convocatorias que un cincuenta y tres por ciento de la carrera judicial esté formada por mujeres según el CGPJ⁴⁸. Sobre la materia, el partido político PSOE en su documento llamado “Propuesta abierta para un programa común progresista”, plantea la posibilidad de modificar el acceso a la carrera judicial, pero nada dice sobre en qué medida se harán estos cambios⁴⁹. En este sentido, las asociaciones judiciales ya se han manifestado en contra afirmando que no es necesaria dicha mejora porque la forma de acceso que en la actualidad se lleva a cabo no discrimina a la mujer, sino que favorece su incorporación en dicha ocupación⁵⁰.

⁴⁵ GIMENO SENDRA., V., *Introducción al Derecho Procesal*, Ediciones jurídicas castillo de Luna, Madrid, 2017

⁴⁶ GÓMEZ-BAHILLO, C., ELBOJ-SASO, C., MARCÉN-MUÑO, C., “Feminización de la judicatura española.” *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, [S.I.], n. 70, ene. 2016. Disponible en: <<https://convergencia.uaemex.mx/article/view/3811>>. Fecha de acceso: 17 dic. 2019 doi: <https://doi.org/10.29101/crcs.v23i70.3811>.

⁴⁷ “Acuerdo de la Comisión de Selección de 16 de julio de 2019 (BOE 19/07/2019)”, realizado por el Consejo General del Poder Judicial. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/07/19/pdfs/BOE-A-2019-10609.pdf>

⁴⁸ “Acuerdo de la Comisión de Selección de 16 de julio de 2019 (BOE 19/07/2019)” Realizado por el Consejo General del Poder Judicial. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/07/19/pdfs/BOE-A-2019-10609.pdf>

⁴⁹ “Propuestas abiertas para un programa común progresista”. PSOE. 2019

⁵⁰ VV.AA, “Comunicado sobre el acuerdo PSOE-Podemos y el acceso a la carrera judicial” *Foro Judicial Independiente*, Madrid, 2019: “Estamos convencidos de que la propuesta de reforma no intenta mejorar el sistema de acceso a la carrera judicial, sino de controlarlo desde la base”. Disponible en: <https://www.forojudicialindependiente.es/2019/12/30/comunicado-sobre-el-acuerdo-psoe-podemos-y-el-acceso-a-la-carrera-judicial/> (Consultado el 25 enero 2020).

2.1.2. Promoción a la categoría de Magistrado.

Como cabe destacar, el acceso a la categoría de Magistrado puede realizarse de dos formas diferentes, a través de oposición libre y de concurso oposición, dentro de esta última vía encontramos pruebas selectivas, un concurso-oposición denominado también “tercer turno”, un Curso teórico-práctico para juristas de reconocida competencia o también denominada “cuarto turno”, y por último, a través de un concurso de méritos o también denominado “quinto turno”. Cada cuatro vacantes dos se producen por ascenso de los jueces que ocupan el primer lugar de esta categoría. La tercera vacante será entre los jueces por medio de pruebas selectivas y la cuarta vacante se proveerá por concurso entre juristas de reconocida competencia y con más de diez años de ejercicio profesional⁵¹.

Partiendo de esta aclaración de las diferentes vías para acceder a la categoría de Magistrado, se procede a dividir este apartado en acceso y promoción, diferenciando que en el acceso hacemos referencia a la oposición libre y las pruebas selectivas, y en la promoción al resto de vías.

En cuanto al acceso a la categoría de Magistrado como viene explicado en el apartado anterior, se basa en la superación de una oposición libre y de pruebas selectivas. Primeramente se debe superar la oposición y una vez así sea, se realiza un Curso teórico-práctico en la Escuela Judicial con sede en Barcelona⁵². Y como bien es cierto, no es notorio que exista discriminación de género al igual que en el acceso a la categoría de juez por oposición libre, ya que se realiza un examen neutro y la nota no la define el sexo del candidato.

En cuanto a lo que la promoción se refiere, para ascender a los altos cargos a través de concurso se necesitan muchos años de experiencia probada y de

⁵¹ GIMENO SENDRA. V., *Introducción al derecho procesal* Ediciones Jurídicas castillo de Luna, Madrid, 2017.

⁵² GIMENO SENDRA. V., *Introducción al derecho procesal* Ediciones Jurídicas castillo de Luna, Madrid, 2017

servicio al igual que en la administración pública⁵³. El baremo que se sigue para reconocer los méritos y proceder al ingreso a la judicatura según el artículo 313 de LOPJ, son los siguientes: Título de Licenciado o Licenciada en Derecho y expediente académico⁵⁴, Título de Doctor o Doctora en Derecho, años de ejercicio efectivos de la Abogacía, años de servicio efectivo como Catedrático o Catedrática o como Profesor o Profesora Titular, años de servicio como funcionarios de carrera en cualesquiera otro cuerpo de las administraciones públicas para cuyo ingreso se exige expresamente la posesión del Doctorado o la Licenciatura en Derecho e implique intervención ante los Tribunales de Justicia en la carrera fiscal o en el Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia, años de ejercicio efectivo de funciones judiciales sin pertenecer a la carrera judicial, publicaciones científico-jurídicas, Ponencias y comunicaciones en congresos y cursos de relevante interés jurídico, realización de cursos de especialización jurídica de duración no inferior a 300 horas, así como la obtención de la suficiencia investigadora, y haber aprobado alguno de los ejercicios que integren las pruebas de acceso por el turno libre. Sin embargo, existen irregularidades en los nombramientos de los aspirantes al ascenso a partir de mérito y capacidad a pesar de estar perfectamente determinado en este baremo. Por ejemplo, el Pleno del Consejo General del Poder Judicial seleccionó como Magistrada de la Sala Social del Tribunal Supremo a una candidata con menos méritos que otros aspirantes que la superaban en años de antigüedad y número de sentencias dictadas, entre otros. Además, en el Acuerdo del Pleno de 29 de noviembre de 2018, no se justifica objetivamente la elección de esta candidata, ya que para dicha acreditación no se comparan los méritos de ésta con el resto de aspirantes⁵⁵. No obstante, para evitar estas anomalías y conseguir una elección objetiva,

⁵³ GÓMEZ-BAHILLO, C., ELBOJ-SASO, C., MARCÉN-MUÑO, C., “Feminización de la judicatura española.” *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, [S.l.], n. 70, ene. 2016. P.214. Disponible en: <<https://convergencia.uaemex.mx/article/view/3811>>. Fecha de acceso: 17 dic. 2019 doi: <https://doi.org/10.29101/crcs.v23i70.3811>.

⁵⁴ Se ha de tener en cuenta que en el año 2020 dicho título se denomina Grado en Derecho.

⁵⁵ VILLEGAS, J., “Nombramientos judiciales de la plataforma cívica por la independencia judicial. Plaza magistrado sala cuarta del Tribunal Supremo”, *Plataforma cívica por la Independencia Judicial*, febrero 2019. (Consultado 25 enero 2020). Disponible en : <https://plataformaindependenciajudicial.es/2019/02/05/informe-del-observatorio-de-nombramientos-judiciales-de-la-plataforma-civica-por-la-independencia-judicial-plaza-magistrado-sala-cuarta-del-tribunal-supremo/>

basada en el principio de mérito y capacidad, se deben definir con exactitud los méritos que se valoraran durante ésta⁵⁶.

Sin irnos más lejos, en septiembre de 2019, la asociación Juezas y Jueces para la democracia acusaron al Consejo General del Poder Judicial de mantener la discriminación de las mujeres en el seno de la carrera judicial después de que se hayan nombrado a tres hombres para dos vacantes de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y una para la Sala de lo Civil del Alto Tribunal⁵⁷. La mencionada asociación, denuncia que solo una mujer es preseleccionada para cubrir tres vacantes, lo que revela la patente e intolerante ausencia de igualdad de oportunidades para las mujeres candidatas en el país de la UE con menos magistradas en el Tribunal Supremo. Para esta organización la selección de los nuevos magistrados es otra oportunidad perdida para dotar a ese órgano de una mayor, más justa y necesaria presidencia de magistradas que se ajuste a la realidad social en la que vivimos⁵⁸. Es más, el nombramiento de los aspirantes a propuesta del CGPJ se realiza por mérito y capacidad, sin embargo, los propios jueces y magistrados que forman el Poder Judicial creen que no prevalece este criterio en el nombramiento⁵⁹.

Cabe destacar que el Consejo General del Poder Judicial, en 2009 adquirió el compromiso de implantar y crear políticas para favorecer la promoción de la mujer, con méritos y capacidades, en los altos cargos como es el Tribunal Supremo⁶⁰. Se tuvo en cuenta el Art. 11 de la Ley 3/2007 de Igualdad, el cual afirma que los Poderes Públicos para conseguir la efectividad del derecho de

⁵⁶ VILLEGAS, J., "Futuros nombramientos del CGPJ: Traje a medida", Plataforma Cívica por la independencia judicial, mayo 2019. (Consultado 26 enero 2020). Disponible en: <https://plataformaindependenciajudicial.es/2019/05/14/nuevos-nombramientos-del-cgpj-traje-a-medida/>

⁵⁷ Jueces y Juezas para la democracia, "JJpD reclama la igualdad en nombramientos judiciales" juecesdemocracia.es septiembre 26, 2019. Última visualización 11 de diciembre 2019.

⁵⁸ "Más mujeres más justicia". Realizado por la Asociación Mujeres Juezas de España, 2019. (Consultado 12 noviembre 2019). Disponible en: <http://www.mujeresjuezas.es/2019/09/23/mas-mujeres-mas-justicia-nuestro-comunicado-en-torno-al-incumplimiento-del-cgpj-en-los-nombramientos-de-plazas-del-tribunal-supremo-de-incluir-obligatoriamente-en-la-terna-final-una-mujer/>

⁵⁹ Véase en el gráfico nº 10 del apartado Anexos.

⁶⁰ Informe de impacto de género al Proyecto de Reglamento/2009, del Consejo General del Poder Judicial, por el que se regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales.

igualdad deberán implantar políticas a favor de la mujer para rectificar situaciones de desigualdad respecto al hombre.

En este acuerdo, encontramos propuestas como: en caso de dos aspirantes con similares méritos darle preferencia a la mujer en estos puestos; reservar un número de plazas a la mujer de lo cual están a favor los jueces y magistrados en activo⁶¹; reducir el número de antigüedad en cada categoría dependiendo de los años de profesión de las mujeres que la forman, ya que favorece a los hombres porque llevan más años en este oficio; tener en cuenta la participación de la mujer en tareas de gestión u organización asociativa del Poder Judicial o colaboración con el Consejo; entre otras. Y en 2010, en la Memoria Igualdad de la Comisión de Igualdad del CGPJ se proponen otros objetivos como la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar en la Carrera judicial y remover el bajo número de mujeres en ciertos cargos de esta profesión⁶². Sin embargo, las mujeres siguen sin ocupar mayoritariamente las plazas de altos cargos, en 2019 de 27 plazas que se ofertaban en el Tribunal supremo tan solo 7 se han cubierto por mujeres⁶³.

Dicho esto, a pesar de la existencia de todas las propuestas acordadas por el CGPJ como por ejemplo la medida donde ante dos candidatos con las mismas capacidades y méritos escoger a la mujer, y por la advertencia de la ONU, en 2019 sigue existiendo un desequilibrio en los altos cargos. En mi opinión, si se aplicasen las propuestas y se llevasen a cabo las distintas medidas de fomento a la promoción de la mujer establecidas en el Plan de Igualdad del Poder Judicial y la Comisión de Igualdad del Consejo, ya que a mi parecer son suficientes, sin duda se alcanzaría una cúpula judicial más equitativa en número de mujeres y hombres. Sencillamente, el Poder Judicial debería implicarse más en materia de igualdad y llevar a cabo las diferentes propuestas de promoción para alcanzar la igualdad en los cargos de responsabilidad.

⁶¹ Véase el gráfico nº 9 del apartado Anexos.

⁶² "Memoria Igualdad 2010" realizado por la Comisión de Igualdad del CGPJ, Madrid, 2010.

⁶³ VILLEGAS, J., "¿Discrimina a las mujeres el Consejo General del Poder Judicial?", Plataforma Cívica por la Independencia Judicial, mayo 2019. (Consultado 26 enero 2020). Disponible en: <https://plataformaindependenciajudicial.es/2019/05/12/discrimina-a-las-mujeres-el-consejo-general-del-poder-judicial/>

2.1.2. Promoción. Techo de cristal en la Carrera judicial.

A lo largo de este trabajo, se ha podido comprobar que en el ámbito judicial existe una preocupación por la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad⁶⁴. En este mismo sentido, los gráficos anteriores confirman como los hombres de la Carrera judicial ocupan los niveles superiores, mientras que las mujeres las localizamos en categorías medias e inferiores a pesar de tener una formación contrastada y mismas condiciones para ejercer dichas tareas⁶⁵.

El motivo por el cual las mujeres no consiguen alcanzar los cargos de responsabilidad, puede deberse a la existencia del llamado “Techo de Cristal” en el ámbito judicial. Podemos observar que varios son los autores que han estudiado este fenómeno, entre ellos encontramos autores como Carr-Ruffino, Lynn Martin, Davidson y Cooper, Morrison entre otros.

El término “Techo de Cristal” proviene de la traducción del inglés *glass ceiling barriers*, lo podemos encontrar por primera vez en 1986 en una publicación del periódico *Wall Street Journal*, donde el artículo describía las limitaciones invisibles a las que estaban expuestas las mujeres dentro de su trabajo y profesión que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos⁶⁶.

Morrison, lo define como una barrera transparente, que supone un obstáculo para las mujeres en el momento de alcanzar puestos de mayor categoría dentro de su profesión. Se presume que los puestos más relevantes deben alcanzarse en base a los conocimientos, esfuerzos, capacidades y habilidades

⁶⁴ “Apertura del Año Judicial 2019-2020: aquí nuestro comunicado que reclama, frente a la ausencia de mujeres en la cúpula judicial medidas de acción positiva y cumplimiento de la normativa para alcanzar la paridad.” Realizado por la Asociación de Mujeres Juezas de España, 2019. (Consultado 26 enero 2020). Disponible en: <http://www.mujeresjuezas.es/2019/09/09/apertura-del-ano-judicial-2019-2020-aqui-nuestro-comunicado-que-reclama-frente-a-la-ausencia-de-mujeres-en-la-cupula-judicial-medidas-de-accion-positiva-y-cumplimiento-de-la-normativa-para-alcanza/>

⁶⁵ “Informe sobre el Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2019” realizado por el Ministerio de Educación y Formación profesional, afirma que más mujeres que hombres tienen formación terciaria.

⁶⁶ U.S GLASS CEILING COMMISSION, “Good for Business: Making Full Use of the Nation’s Human Capital” view Federal Publications, New York, 1995.

de los candidatos al ascenso, sin embargo, la gran mayoría de mujeres encuentran dificultades para alcanzar dichos puestos⁶⁷.

En el mismo sentido, Segerman-Peck afirma que el techo de cristal es un conjunto de instrumentos discriminatorios, los cuales no se perciben a simple vista, pero existen y fijan una barrera difícil de sobrepasar para las mujeres en el ascenso profesional⁶⁸.

En conclusión, podemos afirmar que el Techo de Cristal es una limitación invisible y no explícita que encuentran las mujeres dentro de su profesión a la hora de ascender en su trabajo.

Como es llamativo en el ámbito judicial, son pocas las mujeres que llegan a formar la cúpula de la Carrera judicial. El artículo *Feminización de la judicatura española*, afirma que “Para acceder a los puestos más relevantes de la cúpula judicial se requiere una mayor disponibilidad, por lo que la mujer con obligaciones familiares, en la práctica, tiene menos posibilidades que sus compañeros varones para acceder”⁶⁹.

En esta misma línea, Gloria Poyatos, Magistrada del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y presidente de la Asociación Mujeres Juezas de España, afirma que existe un techo de cristal en los órganos judiciales y es por ello, que hay desigualdad entre la base y la cima de dichos órganos. Gloria Poyatos, en su entrevista en el programa de televisión *El intermedio* el pasado 08 de julio 2019, explica que la mujer no llega a los altos cargos entre otras razones porque se infravalora la inteligencia de la mujer, debido a los estereotipos que no acompañan desde hace muchos años atrás, y porque prevalece elegir a un hombre en vez de a una mujer. Además, opina que la carga de cuidados familiares que siguen sufriendo las mujeres es un tiempo que impide competir con los hombres para engrosar los currículums de las mujeres⁷⁰.

⁶⁷ MORRISON, A.M., WHITE, R.P. Y VAN VELSOR, E. “Breaking the Glass Ceiling: can women reach the top os American’s corporations”, Adison-Wesley, New York, 1987.

⁶⁸ SEGERMAN-PECK, L.M., “Networking and mentoring. A woman’s guide” Judy Piatkus, Londres, 1991.

⁶⁹ GÓMEZ-BAHILLO, C., ELBOJ-SASO, C., MARCÉN-MUÑO, C., “Feminización de la judicatura española.” *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, ene. 2016. p.200 Disponible en: <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/3811>

⁷⁰ “Cuando el techo de cristal sigue existiendo en pleno siglo XXI”, Entrevista a Gloria Poyatos. (Consultado 29 diciembre 2019). Disponible en: <https://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/hemeroteca/cuando-el-techo-de-cristal-sigue-existiendo-en-pleno-siglo-xxi-el->

Como acertadamente opina la magistrada Poyatos, la razón por la cual no existe equidad de género en el número de personas que forman los altos cargos de la carrera judicial, es la limitación invisible a la que se enfrentan las mujeres que optan a dichos puestos de responsabilidad⁷¹. Dicha limitación recae mayormente en el nombramiento de las categorías, ya que en vez de prevalecer los méritos y capacidades predomina la conciencia social y el prejuicio de que la mujer no puede o no está capacitada para adquirir un puesto de responsabilidad. En este mismo sentido, en la elección de los aspirantes a la Sala III del Tribunal Supremo de 2017, se seleccionó a un candidato con experiencia meramente política (Exsecretario de Estado) en vez de a un candidato con años de experiencia en el ámbito judicial y con más sentencias dictadas que aquel. En este caso en particular, la Plataforma de Independencia Judicial considera que se vulneró la doctrina del Tribunal Supremo referente a la comparación de los candidatos, ya que no fue un nombramiento objetivo basada en méritos y capacidades⁷².

Pero no solamente se ven reflejados los prejuicios hacia la mujer en el nombramiento, sino que los méritos y capacidades de ellas también se ven afectados. Según los últimos datos del INE, la mujer en España dedica casi dos horas más al día al cuidado de hijos que los hombres, aunque no sea mucha la diferencia pasado un año supone para los hombres un disfrute del tiempo libre respecto a las mujeres⁷³. En esta misma línea, los datos obtenidos por el Instituto de la Mujer afirman que alrededor del 90 por ciento del total que solicita la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares en

prejuicio-de-la-inferioridad-intelectual-de-la-mujer-sigue-muy-latente-video_201907085d23ab020cf2ed10d616a8fc.html

⁷¹ Cuando el techo de cristal sigue existiendo en pleno siglo XXI”, Entrevista a Gloria Poyatos. (Consultado 29 diciembre 2019). Disponible en: https://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/hemeroteca/cuando-el-techo-de-cristal-sigue-existiendo-en-pleno-siglo-xxi-el-prejuicio-de-la-inferioridad-intelectual-de-la-mujer-sigue-muy-latente-video_201907085d23ab020cf2ed10d616a8fc.html

⁷² VILLEGAS, J., “Informe sobre nombramiento Fernando Román Sala III Tribunal Supremo”, Plataforma cívica por la Independencia Judicial, febrero 2018. (Consultado 26 enero 2020). Disponible en: <https://plataformaindependenciajudicial.es/2018/02/19/informe-sobre-nombramiento-fernando-roman-sala-iii-tribunal-supremo/>

⁷³ Véanse los datos en los gráficos 1 y 2 del apartado Anexos. Datos obtenidos del INE 2009-2016. Última visita: 05 de enero de 2020

España son mujeres⁷⁴. Si trasladamos este estudio a la judicatura, observamos que un 97 por ciento del total de quienes han solicitado dichas excedencias también son mujeres, y, además, son ellas por mayoría las que hacen uso de los permisos retribuidos en este ámbito laboral.

Cabe destacar que el tiempo libre es imprescindible para poder realizar otras actividades diferentes a las del trabajo habitual, y en el caso de los jueces y magistrados que quieren ascender ese tiempo es valioso para poder dedicarlo a la recopilación de méritos (artículos de opinión, libros, cursos, etc.). Por ejemplo, ser profesor de universidad es considerado como mérito para el ascenso, sin embargo, según la encuesta de Poder Judicial en 2015 del porcentaje de personas que realizaban una actividad diferente a la habitual solo el 8 por ciento eran mujeres respecto un 23 por ciento que eran hombres. En este mismo sentido, el 78 por ciento de mujeres de la carrera judicial opina que tiene dificultades para compatibilizar su trabajo habitual de Juez con otra ocupación⁷⁵.

En mi opinión, estas afirmaciones llevan a hechos reales que dificultan el ascenso de la mujer en el ámbito judicial, e imposibilita lograr una cúpula mayoritariamente femenina. Podría ser ésta, la capa invisible que supone una barrera para dicho colectivo en el ascenso. Por lo tanto, el Poder Judicial debería tomar conciencia y fomentar la promoción de dicho conjunto tomando medidas donde se mejore la conciliación laboral y familiar. También considero, que a pesar de ser pocas las mujeres que forman la cúpula de la carrera judicial en la actualidad, en unos años serán ellas las que formen por mayoría dicha cúspide, ya que cada vez son más las que acceden a la profesión de Juez y por el momento son más de la mitad del total de Jueces y Magistrados en este ámbito. Por esta razón, es cuestión de tiempo que existan más mujeres candidatas a promocionar para altos cargos y lograr una cúpula femenina. Además, sería interesante observar en unos años la composición numérica por sexos de los altos cargos, tras proponer como medida en el II Plan de Igualdad

⁷⁴ Véase los datos obtenidos de la página oficial del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (Consultado 12 enero 2020). Disponibles en: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>.

⁷⁵ Véase la figura número 4 del apartado Anexos de este trabajo.

de la Carrera Judicial, contar como méritos para el ascenso la asunción de cargas familiares⁷⁶.

2.1.3. Retribución en el ámbito judicial.

En cuanto a la discriminación de género en la retribución salarial, es imprescindible conocer el concepto de brecha salarial, el cual se entiende como, la diferencia que existe entre el salario medio de los hombres y las mujeres. La brecha salarial surge cuando la media de aquella cantidad de dinero que gana una mujer que está por debajo de la media de aquello que gana un hombre; y es por ello que aparece cuando la mujer respecto a un hombre en las mismas condiciones de trabajo y en el mismo nivel laboral percibe un sueldo inferior. Además, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) reconoció este derecho fundamental de remuneración por género en el año 1919⁷⁷.

Como bien afirma el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, no existe análisis alguno de las diferencias en materia de retribución que perciben ambos sexos de la Carrera Judicial⁷⁸. A pesar de la nula información que se ha obtenido respecto a la brecha salarial entre jueces y magistrados de los distintos tribunales, se ha conseguido información referente a la retribución salarial del Consejo General del Poder Judicial en su conjunto, gracias al Informe de *Encuesta de la Carrera judicial 2015* anteriormente mencionado y el *Informe de impacto de Género a los presupuestos de Consejo General del Poder Judicial para el año 2017*. En ellos se afirma que el 84 por ciento del total de jueces y magistrados que no están satisfechos con su remuneración, y la carga de trabajo habitual es excesiva⁷⁹. Esto nos hace pensar que la carga

⁷⁶ II Plan de Igualdad del Poder Judicial, 2020. (Consultado 6 febrero 2020). Disponible en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/> p. 64.

⁷⁷ CARAZO ALCALDE, J., "Brecha salarial", *Economipedia, haciendo fácil la economía* 2019. (Consultado 12 enero 2020). Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html>

⁷⁸ II Plan de Igualdad del Poder Judicial, 2020. (Consultado 6 febrero 2020). Disponible en <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/> p.48

⁷⁹ Véanse los gráficos 6 y 7 en el apartado Anexos.

excesiva de trabajo y la remuneración que perciben por ello no sea acorde en términos generales.

En cuanto a las retribuciones del Consejo General del Poder Judicial en su conjunto, las bandas salariales son las siguientes:

Personal Funcionario					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 24.001 y 32.000 €	46	58,2%	33	41,8%	79
Entre 32.001 y 36.000 €	74	78,7%	20	21,3%	94
Más de 36.000 €	77	55,8%	61	44,2%	138
TOTAL	197	63,3%	114	36,7%	311

Personal Laboral					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 24.001 y 32.000 €	6	40,0%	9	60,0%	15
Entre 32.001 y 36.000 €	1	12,5%	7	87,5%	8
Más de 36.000 €	4	44,4%	5	55,6%	9
TOTAL	11	34,4%	21	65,6%	32

Figura 6. Datos: CGPJ 2017

Podemos observar una diferencia en la banda salarial intermedia de entre 32.001€ y 36.000€ que en cuanto al personal funcionario está formado en casi un 80 por ciento de mujeres mientras que en el personal laboral es ocupado por casi un 90 por ciento de hombres. Parecido sucede en la franja de la banda salarial más alta ocupada por casi un 60 por ciento de mujeres en personal funcionario y justo un 60 por ciento formado por hombres en personal laboral. Así mismo, si tenemos en cuenta tanto al personal funcionario como laboral en todos los cargos podemos decir que existe un claro predominio de las mujeres tanto en las bandas salariales superior, intermedia y un ligero aumento en la banda salarial más baja.

En cuanto a la retribución complementaria podemos ver las siguientes figuras:

Personal Funcionario						
Grupo	Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A1	30	1.568.541,02	47,6%	1.729.910,98	52,4%	3.298.452,00
	29	924.273,24	74,4%	318.495,44	25,6%	1.242.768,68
	28	43.418,84	100,0%			43.418,84
A2	26	917.003,56	56,2%	713.691,80	43,8%	1.630.695,36
	22	50.483,08	51,9%	46.793,44	48,1%	97.276,52
C1	20	1.323.162,70	78,4%	363.528,80	21,6%	1.686.691,50
C2	18	654.422,48	75,9%	207.489,00	24,1%	861.911,48
E		79.614,72	22,5%	274.394,40	77,5%	354.009,12
TOTAL		5.560.919,64	60,3%	3.654.303,86	39,7%	9.215.223,50

Figura 7. Datos: CGPJ 2017

En este apartado podemos decir que las retribuciones complementarias de los hombres en el nivel más alto son ligeramente superiores a las cobradas por mujeres, las retribuciones variables son un poco mayor que las que cobran los hombres. Y las diferencias en dichas retribuciones cobradas por ambos en los distintos niveles se corresponden adecuadamente en la composición del consejo.

Retribuciones básicas:					
Personal laboral					
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	64.788,50	42,6%	87.398,08	57,4%	152.186,58
2	39.288,20	50,1%	39.149,74	49,9%	78.437,94
3	31.318,14	17,9%	143.297,28	82,1%	174.615,42
4	30.371,88	70,7%	12.598,60	29,3%	42.970,48
5	33.677,14	34,2%	64.661,38	65,8%	98.338,52
TOTAL	199.443,86	36,5%	347.105,08	63,5%	546.548,94

Retribuciones complementarias:					
Personal laboral					
Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	76.393,68	43,1%	100.983,84	56,9%	177.377,52
2	56.793,84	52,4%	51.496,08	47,6%	108.289,92
3	32.629,20	17,1%	157.733,52	82,9%	190.362,72
4	25.548,96	62,5%	15.330,84	37,5%	40.879,80
5	43.028,64	33,5%	85.351,32	66,5%	128.379,96
OTROS					
TOTAL	234.394,32	36,3%	410.895,60	63,7%	645.289,92

Figura 8. Datos: CGPJ 2017

En cuanto al personal laboral podemos decir que tanto en sus retribuciones básicas como en sus retribuciones complementarias existe igualdad.

Es de relevada importancia decir, que el CGPJ destina una parte del presupuesto a “Acción Social”, partida que incluye toda clase de ayudas sociales a los trabajadores/as del órgano, y de las que se benefician más las trabajadoras. Finalmente, el consejo financia una importante actividad a la formación interna del personal, que se consideran herramienta esencial para la promoción profesional de las mujeres.

Con toda esta escasa información, logramos la conclusión de que no se aprecian diferencias discriminatorias entre las retribuciones percibidas por hombres y mujeres. Por ello, a la luz de los pocos datos, podemos afirmar que no existe discriminación de género ni brecha salarial en la retribución del personal del Poder Judicial.



Conclusiones

Primera: España es un país democrático de derecho con una abundante legislación reguladora de igualdad de género y discriminación por razón de sexo. Sin embargo, en la actualidad siguen dándose circunstancias de desigualdad entre el grupo femenino y masculino donde la mujer tropieza con obstáculos que le impiden posicionarse de igual forma que el hombre. Este hecho es la causa de no poner en práctica toda la normativa de igualdad que encontramos en nuestra nación. Por esta razón, para eliminar toda diferencia de trato y oportunidades entre ambos sexos en España, es fundamental la combinación de dicha parte formal y llevar a cabo este conjunto normativo.

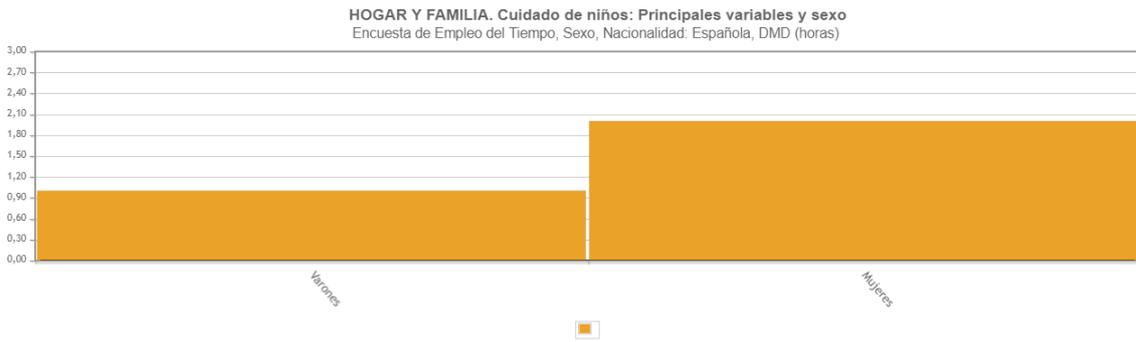
Segunda: Pese a que más de la mitad de jueces y magistrados que componen la carrera judicial son mujeres, esta realidad no se traslada a los altos cargos. Por ello, se afirma que no existe igualdad de género en el ámbito judicial. La razón por la cual existe esta discriminación es la gran brecha de género que encontramos en la cúpula de la carrera judicial. Los cargos de representatividad, como puede ser la presidencia de los Tribunales Superiores de Justicia o de cualquiera de las cinco salas del Tribunal Supremo, están formados, en su mayoría, por hombres y se observa una notoria diferencia en cuanto al número de ambos sexos en los mismos.

Tercera: En cuanto al acceso a la carrera judicial a través de la oposición libre no existe discriminación de género notable, es decir, el proceso por el cual se accede a la categoría de Juez es igualitario para ambos sexos. Para incorporarse a la judicatura se realiza un examen objetivo que no permite la discriminación de género. Además, en este sentido la entrada de más mujeres que hombres ha llevado a que en la actualidad el Poder Judicial lo compongan un 53 por ciento de ellas. Por ello, es notorio que en la carrera judicial los órganos de primer destino están formados mayoritariamente por mujeres, reflejo de que son ellas por mayoría las que superan las pruebas de acceso a la judicatura.

Cuarta: Existe desigualdad en la promoción de la carrera judicial, que se materializa en que la cúspide del ámbito judicial sea mayoritariamente masculina. Por ejemplo, solamente dos mujeres son presidentas de Tribunales Superiores de Justicia de diecisiete que existen. Son necesarias medidas de discriminación positiva para lograr una cúspide equitativa entre ambos sexos, como por ejemplo que el cuidado de hijos sea considerado mérito dado que las instancias superiores del Poder Judicial están formadas mayoritariamente por hombres (el porcentaje más alto de mujeres en puestos de responsabilidad roza el 40 por ciento) no está representado aquí el número de mujeres que formamos la realidad social y, en consecuencia, las sentencias que emanan de esos órganos no van a reflejar la sociedad real. Por esta razón, se afirma que en la cúspide de la judicatura no existe una representación equitativa de todas las mujeres y hombres que forman la sociedad española.

Quinta: Se observa que los criterios de promoción en el ámbito judicial parecen subjetivos y, en ocasiones, adaptados al perfil de un candidato en concreto. Parece que, más allá de la discriminación de género, existe una preselección de un magistrado en función de otros criterios.

Anexos



1 Datos: INE 2009-2010

Mujeres y hombres

5. Empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia

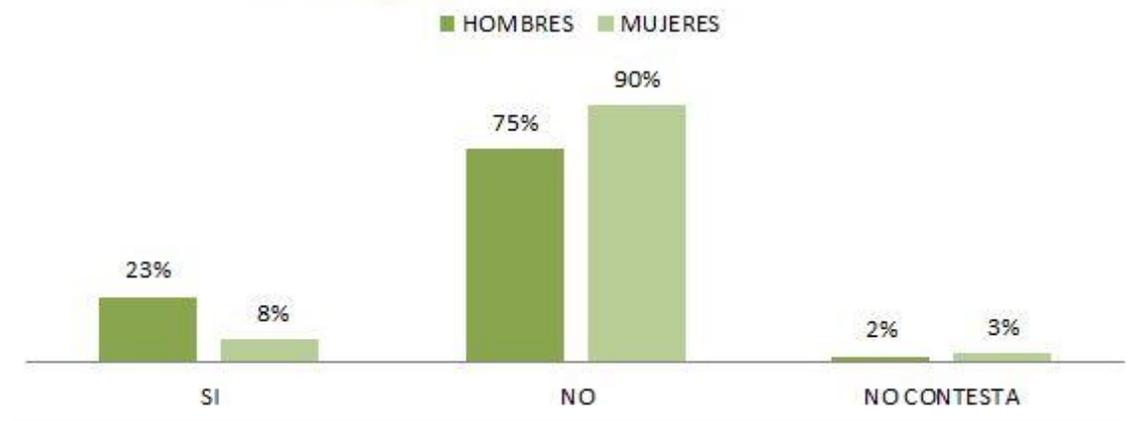
Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016.

Unidades: HORAS SEMANALES

España	
	Cuidado o educación de hijos
Hombres	23
Mujeres	38

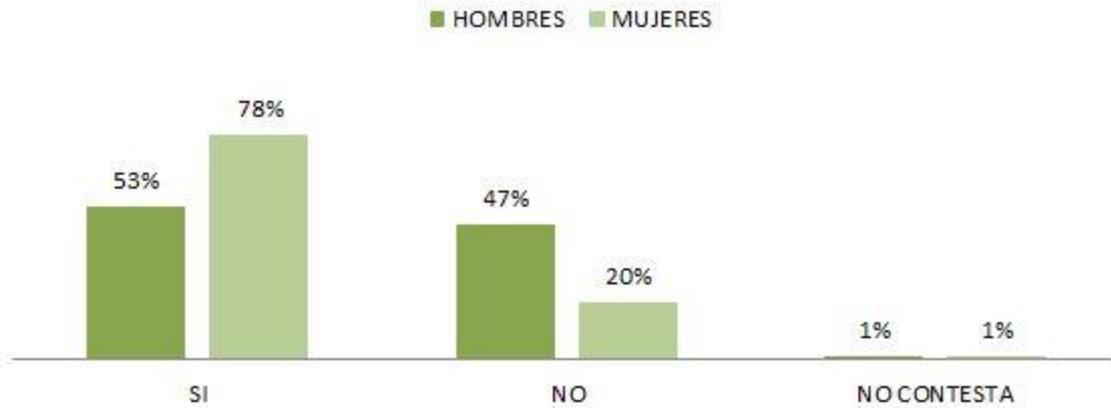
2. Datos: INE 2016.

PORCENTAJE DE PERSONAS QUE DESARROLLAN UNA ACTIVIDAD COMPATIBLE CON LA DE JUEZ



3 Datos: CGPJ 2015

DIFICULTADES PARA COMPATIBILIZAR EL TRABAJO DE JUEZ CON OTRA OCUPACION



4 Datos: CGPJ 2015

	Todos	Mujeres	Hombres
3 días - Servicio de guardia	0,2	0,2	0,1
L.O. . 3/2007, 22 marzo. L.O. . 3/2007, 22 marzo. licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia	1,5	2,9	0,0
L.O. . 373.1 Reglamento 217 licencia por matrimonio	0,2	0,3	0,2
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 parto prematuro y en aquéllos en que por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará durante el periodo de hospitalización del neonato, por un máximo de trece semanas adicionales.	2,5	4,7	0,0
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	0,0	0,0	0,0
L.O. . 373.2 Reglamento 219.3 permiso por adopción o acogimiento internacional	0,0	0,0	0,0
L.O. . 373.3 Reglamento 231 licencia por estudios en general o relacionados con la función judicial	2,0	2,0	2,0
L.O. . 373.3 Reglamento 235 licencia hasta cuatro meses para actualizar la formación jurídica relacionada con el destino	0,0	0,0	0,0
L.O. . 373.4 permiso de cinco días	3,6	3,9	3,1
L.O. . 373.5 Reglamento 223. de permiso de 2 a 5 días por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con necesidad de desplazamiento	0,2	0,2	0,1
L.O. . 373.6 Reglamento 221 permiso por paternidad, acogimiento o adopción- paternidad	0,4	0,5	0,3
L.O. . 373.7 Reglamento 223. a) lactancia de un hijo menor de doce meses	0,1	0,0	0,3
L.O. . 373.7 Reglamento 223. c) permiso para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	0,5	1,0	0,0
L.O. . 373.7 Reglamento 223. i) cumplimiento de un deber relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral	0,0	0,0	0,0

5 NÚMERO DE DÍAS DE PERMISOS Y LICENCIAS DISFRUTADOS POR MAGISTRADO EN 2017.⁸⁰

⁸⁰ Fuente de las tablas 5 y 6: Plan de Igualdad del Poder Judicial.

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Nº	Porcentaje respecto al total								
Voluntaria por cuidado de familiar	1	100,00%	0		3	75,00%	3	100,00%	2	100,00%
Voluntaria por cuidado hijo	44	100,00%	56	96,60%	61	100,00%	60	98,40%	47	97,90%
Voluntaria por interés particular	2	33,30%	5	45,50%	2	66,70%	0		0	0,00%
Otros	0	0,00%	2	40,00%	2	50,00%	2	33,30%	0	

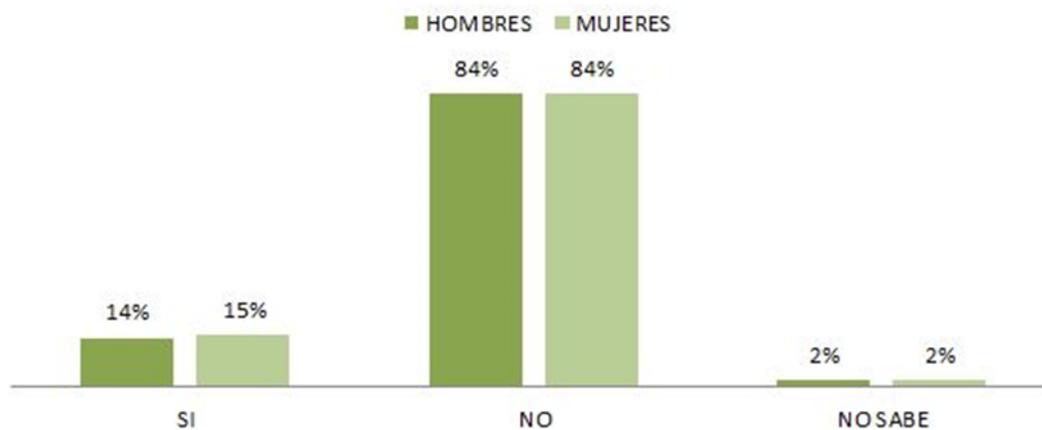
6 EXCEDENCIAS SOLICITADAS POR MUJERES

CARGA DE TRABAJO EN EL CGPJ



7 Datos: CGPJ 2015

SATISFECHOS CON LA REMUNERACIÓN.

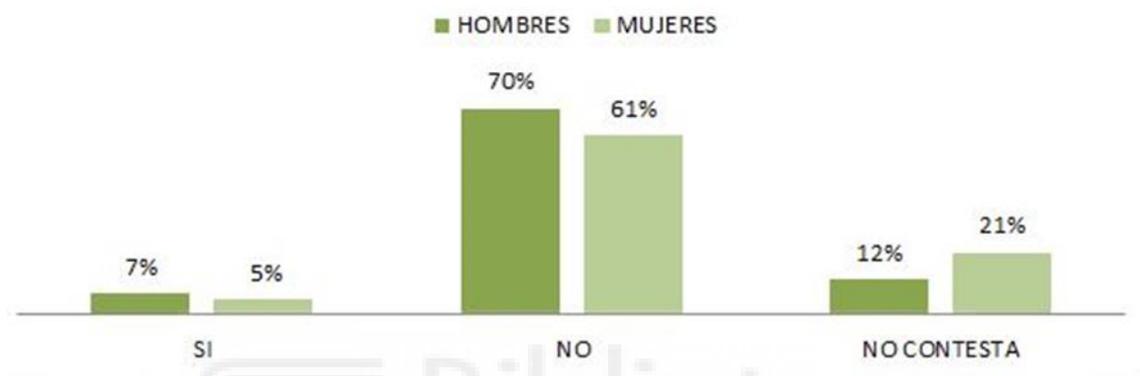


8 Datos: CGPJ 2015

¿Es usted partidario de que se asegure que un porcentaje o cuota de los nombramientos que efectúa el Consejo recaiga en mujeres de la carrera judicial?														
	TOTAL	SEXO		EDAD						AÑOS EN EJERCICIO				
		Hombre	Mujer	30 - 35 años	36 - 40 años	41 - 45 años	46 - 50 años	51 - 55 años	56 - 60 años	Más de 60 años	1 a 10 años	11 a 20 años	21 a 30 años	31 y más años
Sí	22%	13%	33%	29%	31%	22%	15%	18%	17%	26%	29%	23%	17%	20%
No	65%	74%	52%	55%	58%	64%	71%	71%	70%	60%	58%	64%	71%	63%
No sabe	6%	6%	6%	9%	7%	5%	6%	4%	8%	4%	7%	7%	4%	7%
Prefiere no contestar	7%	6%	9%	7%	5%	9%	7%	7%	6%	10%	6%	7%	8%	10%

9 Datos: CGPJ 2015

EN EL NOMBRAMIENTO QUE REALIZA EL CGPJ PREVALENCEN LOS CRITERIOS DE MÉRITO Y CAPACIDAD



10. Datos: CGPJ 2015

Importe mensual de sueldo de los miembros de la carrera judicial

	Cuantía mensual en euros
Presidente de la Audiencia Nacional (no magistrado del Tribunal Supremo)	1.956,33
Presidente de Sala de la Audiencia Nacional (no magistrado del Tribunal Supremo)	1.853,38
Presidente de Tribunal Superior de Justicia.	1.645,84
Magistrado	1.851,57
Juez	1.440,11

**Complemento específico de los miembros de la
carrera judicial, por responsabilidad y
penosidad**

	Cuantías mensuales en euros	
	Por responsabilidad	Por penosidad
Presidente de la Audiencia Nacional (no magistrado del Tribunal Supremo)	1.751,55	-
Presidente de Sala de la Audiencia Nacional (no magistrado del Tribunal Supremo)	405,39	-
Presidente de Sala de Apelación de la Audiencia Nacional	-	628,30
Presidente de Sección de la Audiencia Nacional	108,11	-
Magistrados de Sala de Apelación de la Audiencia Nacional	-	628,30
Magistrados de Sala de lo Penal de la Audiencia Nacional	-	509,32
Presidente de Tribunal Superior de Justicia	312,32	-
Presidente de Sala de Tribunal Superior de Justicia	186,19	-
Presidente de Audiencia Provincial	232,80	-
Presidente de Sección de Audiencia Provincial	91,05	-
Jueces Centrales de Instrucción	144,15	653,47
Jueces Centrales de lo Penal	144,15	653,47
Jueces Centrales de Menores	144,15	653,47
Jueces Centrales de Vigilancia Penitenciaria	144,15	-
Jueces Centrales de lo Contencioso-Administrativo	144,15	
Decanos designados conforme al artículo 166.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial	252,26	-
Decanos designados conforme al artículo 166.3 de la Ley Orgánica del PJ	252,26	276,04

Bibliografía

ALARCÓN CABRERA, C., “Reflexiones sobre la igualdad material” *Anuario de Filosofía del Derecho* IV, 1987.

BARBERÁ HEREDIA, E., RAMOS, A., SERRIÓ, M., CANDELA, C., “Mas allá del techo de cristal” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 1988.

BERICAT ALASTUEY, E., SANCHEZ BERMEJO, V., “Balance de la Igualdad de género en España” *Centro de Estudios Andaluces*, Sevilla, 2008.

CASTRO GARCIA, C., “Permisos de Maternidad, Paternidad y Parentales en Europa: Algunos elementos para el análisis de la situación actual” *Instituto de Estudios fiscales*, 2001.

CHARRO BAENA, P., SAN MARTIN MAZZUCCONI, C., “Decálogo jurisprudencial básico sobre igualdad y no discriminación en la relación laboral” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2007.

CLAVER CORTÉS, E., LLOPIS TAVERNER, J., LLORET LLINARES, M., MOLINA MANCHÓN, H., “Manual de Administración de Empresas” *Civita*, Madrid, 1994.

VALPUESTA FERNÁNDEZ, R., “Comentarios a la ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres” *Centro de estudios Andaluces*, Sevilla, 2007.

GIMENO SENDRA, V., *Introducción al Derecho Procesal*, Ediciones jurídicas castillo de Luna, 2017.

GÓMEZ-BAHILLO, C., ELBOJ-SASO, C., MARCÉN-MUÑO, C., “Feminización de la judicatura española.” *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, [S.I.], n. 70, ene. 2016. Disponible en:

<<https://convergencia.uaemex.mx/article/view/3811>>. Fecha de acceso: 17 dic. 2019 doi: <https://doi.org/10.29101/crcs.v23i70.3811>.

MORRISON, A.M., WHITE, R.P. Y VAN VELSOR, E. "Breaking the Glass Ceiling: can women reach the top os American's corporations", *Adison-Wesley*, New York, 1987.

OTERO PARGA, M., "*Una mujer Juez*", *Revista xuridica da Universidade de Santiago de Compostela*, N° Extra 1, 2013.

RODRÍGUEZ PADRÓN, C., "Inversión en Justicia", *Revista Deliberación* nº 6", Madrid, 2019. Disponible en: http://apmnacional.es/wp-content/uploads/2019/02/1901-DELIBERACIO_N-6.pdf

SEGERMAN-PECK, L.M., "Networking and mentoring. A woman's guide" *Judy Piatkus*, Londres, 1991.

VV.AA, "Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital" *view Federal Publications*, New York, 1995.

URIBE OTAROLA, A., TASA FUSTER, V., "Mujer y política; la ley orgánica 3/2007 por la igualdad efectiva de mujeres y hombres como factor de impulso de la mujer en el ámbito del poder público" en VV.AA (Ruth Abril y Ainhoa Uribe, coords.), *Mujer, derecho y sociedad en el siglo XXI* Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

VILLANUEVA FLORES. M., ACEÑA MORENO. A., "La discriminación de género en el acceso a puestos directivos" *Revista de AJOICA* nº 18, 2018.

WIRTH, L., "Romper el techo de cristal" *Ministerio y Asuntos Sociales*, Madrid, 2001.

Otros documentos de interés.

“Acuerdo de 16 de julio de 2019, de la Comisión de Selección prevista en el artículo 305 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial”, 2019. (Consultado 20 noviembre 2019).

“Boletín de información Estadística nº 53”, Madrid, 2018. (Consultado 10 diciembre 2019).

“Constitución española”, Madrid, 1978. (Consultado 15 noviembre 2019).

Datos estadísticos respecto a conciliación por el Instituto Nacional de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (Consultado 06 enero 2020). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>.

“Encuesta de ámbito nacional a todos los jueces o magistrados en servicio activo” documento realizado por el CGPJ, Madrid, 2015. (Consultado 17 diciembre 2019). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-GeneraldelPoderJudicial/ActividaddelCGPJ/Encuestas/Encuestas-a-la-Carrera-Judicial/>

Guía para el uso no sexista del lenguaje” documento realizado por el Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Madrid, 2015.

“Informe de impacto de género al Proyecto de Reglamento/2009, del Consejo General del Poder Judicial, por el que se regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales” Realizado por el CGPJ, Madrid, 2009.

“Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora del régimen retributivo de la carrera judicial y fiscal” Madrid, 2003. (Consultado 20 noviembre 2019).

“Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.”, Madrid, 2007. (Consultado 01 noviembre 2019).

“Manual Integrador del Lenguaje No Sexista”. Secretaria de Comunicación. CGT, Madrid, 2013

“Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa”. Instituto de la mujer Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en: [HIPERBINCULOS\Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.pdf](#)

“Memoria Igualdad 2010” Comisión de Igualdad del CGPJ, Madrid, 2010. (Consultado 25 diciembre 2019). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Actividades-de-la-Comision-de-Igualdad/Memorias/Memoria-Igualdad-2010>

“Plan de igualdad del Poder Judicial” documento realizado por la Comisión de Igualdad del CGPJ, 2013. (Consultado 03 enero 2020). Disponible en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/>

“El Plan de igualdad del Poder Judicial” documento realizado por la Comisión de Igualdad del CGPJ, 2020.

Propuestas abiertas para un programa común progresista realizadas por el PSOE en 2019. (Consultado 10 enero 2020). Disponible en: <https://www.ecestaticos.com/file/56b2ea22b5447b4d5934b0e4480ed554/1567778807-propuesta-abierta-para-un-programa-comu-n-progresista-3-sept.pdf>

Propuestas para la mejora de la justicia realizadas por las cuatro asociaciones de jueces de España. (Consultad 10 enero 2020). Disponible en: <http://www.ajfv.es/las-4-asociaciones-jueces-plantan-las-14-propuestas-basicas-mejorar-la-justicia/>

“Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores”, Madrid, 2015. (Consultado 01 noviembre 2019).

VV.AA, “Comunicado sobre el acuerdo PSOE-Podemos y el acceso a la carrera judicial” Foro Judicial Independiente, Madrid, 2019. (Consultado 25 enero 2020). Disponible en:
<https://www.forojudicialindependiente.es/2019/12/30/comunicado-sobre-el-acuerdo-psoe-podemos-y-el-acceso-a-la-carrera-judicial>

VILLEGAS, J., “Nombramientos judiciales de la plataforma cívica por la independencia judicial. Plaza magistrado sala cuarta del Tribunal Supremo”, Plataforma cívica por la Independencia Judicial, febrero 2019. (Consultado 25 enero 2020). Disponible en:
<https://plataformaindependenciajudicial.es/2019/02/05/informe-del-observatorio-de-nombramientos-judiciales-de-la-plataforma-civica-por-la-independencia-judicial-plaza-magistrado-sala-cuarta-del-tribunal-supremo/>

