

ENDEREZAR EL DERECHO

POR LA REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN Y PROFESIÓN JURÍDICAS
Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO



OBRA DE: JOSÉ CLEMENTE OROZCO / LA LEY Y LA JUSTICIA.

ANDREA POZAS LOYO / JULIO RÍOS FIGUEROA



World Justice
Project



Ilustre y Nacional Colegio
de Abogados de México



Andrea Pozas Loyo es investigadora titular de tiempo completo del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ) de la UNAM. Es doctora por la Universidad de Nueva York (NYU) y co-coordinadora de la Línea de Estudios Empíricos del Derecho del IIJ. Sus temas de investigación son la teoría constitucional, el cambio y la eficiencia constitucionales, la relación entre el Derecho, las normas sociales y las prácticas organizacionales, y el Poder Judicial en México. Sus publicaciones pueden consultarse en https://works.bepress.com/andrea_pozas_loyo/

Julio Ríos Figueroa es Profesor Titular en el Departamento de Derecho del ITAM (con licencia de la División de Estudios Políticos del CIDE), e investigador nacional Nivel III. Es doctor en ciencia política por la Universidad de Nueva York (NYU). Sus investigaciones se centran en los temas de constitucionalismo, estado de derecho y poder judicial desde una perspectiva de política comparada especialmente sobre América Latina. Sus publicaciones pueden consultarse en <https://rios-figueroa.com/>

ÍNDICE

7	Agradecimientos
9	Nota introductoria
11	Resumen ejecutivo
13	La (falta de) regulación de la abogacía
23	Educación jurídica y acceso a la abogacía
31	La organización del gremio y el ejercicio de la profesión
39	Mujeres y profesiones jurídicas: escaleras de papel y techos de cristal
57	Conclusión
59	Referencias
67	Anexos

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo se vio enriquecido por valiosos comentarios de y/o conversaciones con José Antonio Caballero, Gerardo Carrasco, Oscar Cruz Barney, Alethia Fernández de la Reguera, Juan Jesús Garza Onofre, Erika Gómez, Katia Guzmán, Javier Martín Reyes, Camilo Saavedra, y Ana María Zorrilla. Un agradecimiento especial a Erika Gómez y Jimena Vázquez Terán por la extraordinaria ayuda en la investigación y elaboración de este reporte.

NOTA

En noviembre y diciembre de 2019, con ayuda de la empresa Buendía & Laredo, se realizó una encuesta en línea entre abogados (la encuesta la enviamos el 25 de noviembre y la cerramos el 15 de diciembre). Se enviaron 12,384 mensajes de correo electrónico con la invitación a responder la encuesta, a la siguiente población objetivo: 2,367 contactos de la base de abogados creada por el capítulo mexicano del World Justice Project (WJP), 6,500 agremiados de la Barra Mexicana Colegio de Abogados, A.C. (BM), 1517 agremiados de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (ANADE), y 2,000 agremiados del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM). Se recibieron un total de 871 cuestionarios respondidos de los cuales el 65% (564) fueron respondidos en su totalidad.

En las mismas fechas, también con ayuda de la empresa Buendía & Laredo, se realizó una encuesta en línea a funcionarios del Poder Judicial de la Federación. Se enviaron mensajes de correo electrónico con la invitación a contestar la encuesta a 14,675 funcionarios (oficiales administrativos(as), secretarios(as) de juzgado y tribunal, jueces(zas) y magistrados(as)). Los mensajes se enviaron a los correos electrónicos oficiales disponibles en el directorio público del Consejo de la Judicatura Federal. Se recibieron un total de 726 encuestas respondidas de las cuales el 62.5% (526) fueron respondidas en su totalidad.

En este reporte utilizamos los resultados principales de estas encuestas para analizar algunos aspectos del estado actual de la educación jurídica y la práctica de la abogacía en México, en particular en los capítulos 3 y 4.

RESUMEN EJECUTIVO

Las abogadas y los abogados juegan un papel fundamental en la solución institucional de conflictos y en el funcionamiento y reproducción de un sistema social y de gobierno fundado en leyes. La regulación de los ámbitos principales en el mundo del derecho -como la educación jurídica, el acceso a la abogacía, el ejercicio de la profesión y la organización del gremio- es clave para garantizar la calidad de la formación y los servicios que ofrecen los profesionales del derecho. En México, a diferencia de otros países de la región y principalmente en contraste con los países europeos y con Estados Unidos, la regulación de estos ámbitos es mínima o directamente inexistente. Irónicamente, en México las y los profesionales de las leyes se forman y ejercen su profesión en medio de un vacío legal en el que se fomentan el predominio de desigualdades estructurales y la discriminación.

Una de las consecuencias de la falta de regulación de la educación jurídica es un incremento exponencial en el número de Instituciones de Educación Superior (IES) que ofrecen la carrera de “Licenciado en Derecho” (que, de hecho, tiene 73 denominaciones diferentes). Para 2018 el número de IES privadas que imparten esta carrera llegó a 1338, y el de las IES públicas a 62 un total de 1400. En contraste, en Alemania hay 44 instituciones que imparten la carrera en Derecho (solo 2 son privadas) y en Estados Unidos 203 (el 58% privadas). Sin embargo, las IES públicas y privadas expiden casi el mismo número de cédulas profesionales (cerca de 90 mil en cada ámbito durante los años 2015-2018). El aumento sin control de las IES privadas, y la masificación de las IES públicas, van acompañadas de una muy baja calidad generalizada en la educación jurídica y de la generación de islotes de calidad concentrados en unas pocas IES privadas y públicas a las que muy pocos tienen acceso.

El inicio del ejercicio de la abogacía no está mediado por un examen de conocimientos que asegure un mínimo de calidad. Por lo tanto, la alta variación en la calidad de la educación jurídica se traslada tal cual al ámbito del ejercicio profesional. Una vez obtenida la cédula profesional el abogado puede desempeñarse en cualquiera de los ámbitos de la profesión, aunque en algunos (pocos) ámbitos existen requisitos adicionales (por ejemplo, en el campo

notarial o en la judicatura).

La organización del gremio tampoco está regulada ni por el Estado ni por el gremio mismo. La colegiación de los juristas es voluntaria y aunque existen en México más de 300 colegios de abogadas y abogados, solo algunos tienen representación nacional y en total no agrupan a más del 5% de los profesionales del derecho. La colegiación obligatoria es solamente uno de los posibles mecanismos regulatorios del ejercicio de la profesión, pero en México no existe ninguno de los otros como las certificaciones de conocimientos, los requisitos de prácticas profesionales, o la investigación sobre los antecedentes y otras características de los futuros litigantes.

Las consecuencias del vacío regulatorio se magnifican cuando se enfoca el análisis en las abogadas, donde se enlazan con prácticas y creencias discriminatorias. El creciente número de abogadas no se ve reflejado en las posiciones más altas del ejercicio profesional por el profundo arraigo de sesgos de género en el gremio. Estos sesgos se mantienen en gran medida todavía invisibilizados.

El vacío regulatorio de la educación jurídica y el ejercicio de la abogacía, y la enorme brecha de calidad que conlleva, debilitan no solo a las y los abogados como gremio, sino también a los usuarios de sus servicios y a las instituciones y organizaciones donde se desempeñan.

CAPÍTULO 1

LA (FALTA DE) REGULACIÓN DE LA ABOGACÍA

La abogacía y el gremio de las abogadas y los abogados tienen un papel fundamental en el acceso a la justicia de los ciudadanos y la consolidación del Estado de Derecho en una democracia constitucional como la mexicana. Las abogadas y los abogados son una pieza clave del sistema de justicia para que se resuelvan institucionalmente y con base en normas pre-existentes los conflictos entre particulares, ya sean individuos u organizaciones, entre esos particulares y el Estado, y entre instituciones del Estado en sus diversos niveles y ámbitos. Las y los abogados son clave, por tanto, en la generación de gobernanza, estabilidad social, y por tanto bienestar y desarrollo económico. A pesar de la centralidad de las abogadas y abogados en la operación de las instituciones del sistema de justicia y los mecanismos de resolución de conflictos, su formación y el ejercicio de su profesión no han recibido la atención que merecen ni en la academia ni en la discusión pública.¹

Los ámbitos principales de los hombres y mujeres del mundo del derecho son la educación jurídica, el acceso a la abogacía, el ejercicio de la profesión y la organización del gremio. Cuando estos ámbitos no se regulan la calidad de la educación jurídica y el servicio que ofrecen los profesionales del derecho, tanto en instituciones públicas como organizaciones privadas, presenta enormes variaciones. En la segmentación de la justicia y los servicios jurídicos el principio fundamental de igualdad ante la ley es cotidianamente minado por un acceso diferenciado, sesgos en los procesos de resolución de conflictos, y discriminación sistemática. Estos problemas se aprecian claramente cuando ponemos el foco en la situación de las abogadas quienes, a pesar de su crecimiento en las matrículas universitarias, no ven reflejada su presencia en las posiciones más altas del ejercicio profesional por el profundo arraigo de patrones de discriminación en el gremio. La discriminación vertical en las profesiones legales (particularmente entre litigantes y miembros de la judicatura) tiene efectos para las partes en los litigios y para el proceso mismo, ya que la subrepresentación de las mujeres está correlacionada con juicios que presentan sesgos de género.

Cada país regula de manera distinta la educación jurídica, el acceso a la abogacía, y el ejer-

¹ Un dato revelador es que en los últimos 4 gobiernos, en el Plan Nacional de Desarrollo cualquier administración se refiere al Estado de Derecho pero no a los abogados (cfr. López Ayllón y Fix-Fierro, 2006b).

cicio y organización de la profesión, pero existen dos modelos ejemplificados por Alemania y los Estados Unidos que son útiles para enmarcar la discusión. En Alemania, tanto la educación jurídica como el ejercicio de la profesión corre a cargo del Estado. En contraste, en los Estados Unidos la regulación tanto de la educación jurídica como del ejercicio de la profesión corre a cargo de los abogados mismos a través de organizaciones gremiales conocidas como “barras”. En algunos países de nuestra región, como Chile, la educación jurídica está regulada por el Estado pero el ejercicio de la abogacía no se encuentra regulado ni por los gremios porque la colegiación es voluntaria. En otros países, como Perú, es al revés: la educación jurídica no se encuentra regulada, pero el ejercicio de la abogacía está auto regulado por el Colegio de Abogados al que es obligatorio pertenecer. Finalmente, en países como Colombia o México, como documentaremos en este reporte, hay una muy incipiente regulación tanto de la educación jurídica como del ejercicio de la profesión (Tabla 1).

Tabla 1. Regulación de la educación jurídica y el ejercicio de la abogacía

EDUCACIÓN JURÍDICA				
EJERCICIO DE LA PROFESIÓN				
		REGULACIÓN ESTATAL	AUTO REGULACIÓN	SIN REGULACIÓN
	REGULACIÓN ESTATAL	ALEMANIA		COSTA RICA
	AUTO REGULACIÓN	PERÚ	ESTADOS UNIDOS	
	SIN REGULACIÓN	CHILE		MÉXICO COLOMBIA ²

Alemania: regulación por el Estado

En este país, la educación jurídica se encuentra sujeta a los lineamientos contenidos en la legislación tanto federal como estatal. Como requisitos generales, los aspirantes deben cursar

² Sobre el caso colombiano ver el libro reciente de Mauricio García Villegas y Adelaida Ceballos (2019) donde incluyen también un breve análisis sobre México.

un programa de Derecho en alguna de las 44 universidades que ofrecen la carrera de abogado, de las cuales solamente dos son privadas. Terminados los estudios, el egresado presenta un examen estatal³ que lo faculta, en caso de ser aprobado, para ejercer como empleado en el sector privado y algunas oficinas del sector público.

Para poder tener un despacho propio, o aspirar a ser juez o fiscal, es necesario inscribirse en un curso de profesionalización que consiste en realizar prácticas durante dos años en diversas áreas del derecho (civil, penal, la administración estatal y con un juez). Aprobar el curso es requisito para presentarse a un segundo y difícil examen estatal, el *referendariat*, el cual los capacita para desempeñarse en cualquier área de la profesión (incluida la judicatura, la fiscalía, o la práctica privada), además de que le confiere un alto prestigio y reconocimiento social. Todos los abogados y abogadas deben inscribirse en un Colegio de Abogados de la región donde laboran y están sujetos al Reglamento Federal de la Abogacía.

Estados Unidos: auto-regulación por el propio gremio

En Estados Unidos para convertirse en abogada o abogado es necesario, primero, haber cursado el *college* (una licenciatura). El estudio del derecho es, por tanto, formalmente un posgrado al que se ingresa tras aprobar un examen de aptitud (LSAT) administrado por la *Law School Admission Council* (una organización privada), solicitar la admisión en una Escuela de Leyes y aprobar tres años de estudios para obtener el título de *Juris Doctor*. Las Escuelas de Leyes son aprobadas por la *American Bar Association* (ABA), una asociación gremial de carácter no gubernamental. En la actualidad hay 203 escuelas de derecho acreditadas en todo el territorio, de las cuales el 58% son de carácter privado. Una vez obtenido el título de *Juris Doctor*, para ejercer la profesión de abogado es necesario afiliarse a una barra o colegio de abogados. Para ello, primero se acreditan uno o varios exámenes desarrollados y aplicados por *The National Conference of Bar Examiners*, organización sin fines de lucro, dentro de la jurisdicción en donde se desea ejercer. Después, los abogados aceptados en las barras deben obtener una licencia, para la cual se someten a una investigación personal y aprueban un examen relacionado con los fundamentos éticos de su profesión. La licencia es de carácter vitalicio y los faculta para ejercer su profesión en cualquier área del derecho (judicatura, fiscalía, administración pública o sector privado), y puede ser removida en caso de que el

³ En cada estado, el Ministerio de Justicia aplica seis exámenes escritos y uno oral. Esta examinación sólo puede presentarse en dos ocasiones y corresponde al 70% de la calificación. El otro 30% lo otorga la institución educativa. Tres de las escuelas de derecho públicas no habilitan a sus estudiantes a tomar el examen de estado (Pérez, 2018: p. 270, 292-293). El listado de las escuelas puede consultarse en el artículo citado.

abogado incurra en una falta grave al código de ética.

En el caso de los Estados Unidos es posible hablar de una auto-regulación del gremio debido a que las barras de abogados a nivel estatal fijan criterios para mantener un estándar en la educación jurídica y una práctica profesional ética y responsable.⁴ En ese sentido cumplen con la función de regulación dentro del marco de los lineamientos establecidos por las legislaciones locales y las cortes supremas estatales (ver Sheppard 2014). Incluso la figura de los *paralegal*, algo que en México sería cercano a los pasantes, se encuentra regulada por la profesión. De acuerdo con la *National Association of Legal Assistants* (NALA), los *paralegal* trabajaban bajo la supervisión de un abogado asistiéndolo en diversas tareas y tienen un trato directo con los clientes. Sin embargo, no pueden aconsejar legalmente ni pueden desempeñar responsabilidades reservadas para los abogados con licencia. Entre sus actividades están el mantener relaciones con los clientes y el desarrollo de investigaciones, estadísticas y búsqueda documental, así como asistir al abogado en lecturas testamentarias, juzgados y cortes.⁵ Para ejercer como *paralegal* se debe aprobar la prueba de la NALA y obtener el certificado correspondiente (*The Certified Paralegal*), y haberse graduado de una escuela aprobada por la ABA en un programa especializado para *paralegals*. En caso de no contar con lo anterior, el aspirante debe haber tomado cursos sobre *paralegal*, haber cursado lo equivalente a la licenciatura, y contar un mínimo de 3 años de experiencia legal bajo la tutela de un abogado (y obtener el certificado de NALA).

Costa Rica: regulación estatal del ejercicio profesional, pero sin regulación de la educación jurídica

En este país, para ejercer como abogado es necesario estar inscrito en el Colegio de Abogados que incluye entre sus requisitos, además del título universitario en leyes, cursar el programa de Deontología Jurídica impartido por el Colegio⁶ y aprobar el examen de excelencia académica.⁷ Las y los abogados pueden ser sancionados por el Colegio en caso de que ejerzan una mala práctica. Las sanciones se encuentran en la Ley Orgánica del Colegio de Abogadas

⁴ Como se señala en el *Blue Print of Legal Education*, en Estados Unidos (y Canadá) los controles impuestos para regular el acceso a la profesión han influido decisivamente en el diseño del currículo ofertado por las escuelas de Derecho y eso ha dejado poco margen de acción para la innovación de la educación jurídica (p. 98). Disponible en: https://www.ibanet.org/PPID/Constituent/Acad_Professional_Dev/Default.aspx

⁵ *National Association of Legal Assistants*, <https://www.nala.org/> The paralegal Association. (Fecha de consulta: 22 de octubre de 2020).

⁶ Art. 2 del Reglamento del Curso de Deontología Jurídica del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. Publicado en La Gaceta. no. 198, 15 de octubre de 2014, sobre requisitos de incorporación.

⁷ Arts. 11, 12 y 13 del Reglamento de Deontología Jurídica, Vigilancia y Excelencia Académica del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. Publicado en La Gaceta no.7, 12 de enero de 2015, sobre el examen de excelencia académica.

y Abogados de Costa Rica e incluyen, por ejemplo la suspensión por malas prácticas (defraudación, autenticar firmas falsas, conductas viciosas o deshonestas, ver Art. 10 de la citada Ley) todas juzgadas por la propia Junta Directiva del Colegio.

La educación jurídica en Costa Rica no está regulada. Sin embargo, en la última década se han desarrollado e implementado medidas para vigilar que los egresados de los programas de Derecho cuenten con los conocimientos básicos de la materia y que sepan conducirse de una manera ética y socialmente responsable. Esto es importante pues no hay parámetros bien definidos que regulen los programas de Derecho salvo que para poder ser docente en esta rama es necesario también pertenecer al Colegio de Abogados.⁸ De ahí que se haya diseñado el “Plan de vigilancia y excelencia académica” el cual incluye un curso de Deontología jurídica, el programa de educación continua y el programa de recertificación profesional voluntaria.⁹ En 2015 el programa de Deontología se adoptó como requisito para incorporarse al Colegio el cual incluye un examen de excelencia académica, que consta de 75 preguntas que cubre contenidos del programa y conocimientos básicos de las distintas ramas del Derecho.¹⁰

Esta peculiar combinación, regulación estatal del ejercicio profesional pero no de la educación jurídica, ha dejado resultados mixtos. Los resultados de las pruebas impartidas por el Colegio de Abogados no han sido favorables pues, de acuerdo con las notas publicadas por el diario La Nación, han sido muy pocos los que han logrado obtener 80, el mínimo aprobatorio en el examen.¹¹ En específico, de acuerdo con datos de la Barra de Abogados y Abogadas de Costa Rica, de los 13,384 egresados que fueron examinados entre 2015 y 2019, tan sólo el 27% obtuvo una nota aprobatoria mientras que el 73% reprobó. Anualmente, la tasa de reprobados supera a la de aprobados por arriba del 60%, siendo el 2019 el año en el que se registró el mayor número de postulantes, con 3,644, con la mayor proporción de reprobados, el 81%.

Estas cifras han sido interpretadas por los directivos del Colegio como un indicador de que la educación jurídica en las instituciones privadas ha sido deficiente y de que existe la necesidad regularla.¹² El énfasis en las instituciones privadas deviene del hecho de que la Universidad de Costa Rica (UCR) es la única institución pública que imparte la carrera de

⁸ De acuerdo con el art. 8 de la Ley Orgánica del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, los docentes universitarios de la ciencia del Derecho deben estar afiliados al Colegio. Incluso en el art 21 del Código de Deberes Jurídicos, Morales y Éticos del Profesional del Derecho se reprueba que los docentes impartan materias para las cuales no están capacitados, que enseñen varias asignaturas y que favorezcan el “facilismo académico”.

⁹ Art. 2 del Reglamento de Deontología Jurídica, Vigilancia y Excelencia Académica del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. Publicado en La Gaceta no.7, 12 de enero de 2015.

¹⁰ Art. 11 del RDJVEA del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, sobre forma y contenido del examen.

¹¹ Véase las siguientes notas del diario La Nación: “70% de los abogados se graduó sin conocimientos básicos”, 16 de junio de 2015; “70% de aspirantes falló examen de incorporación al Colegio de Abogados”, 23 de enero de 2017; “El 90% de graduados de Derecho perdió examen de incorporación al Colegio de abogados”, 11 de enero 2019.

¹² “70% de los abogados se graduó sin conocimientos básicos”, La Nación, 16 de junio de 2015.

Derecho en el país y, además, en la prueba de excelencia académica sus egresados han tenido un buen desempeño pues de los 573 postulantes registrados entre 2015 y 2019 el 76% obtuvo una nota aprobatoria. No obstante, la UCR tan sólo representa el 4% del total de los egresados examinados, mientras que el 96% restante corresponde a los egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) privadas.

En cuanto a la regulación de la educación, si bien es cierto que no se han aplicado controles de calidad de forma obligatoria, existe el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior que ofrece la oportunidad de que las IES se sometan a varias examinaciones con el fin de otorgarles un distintivo de calidad educativa. El proceso de acreditación es voluntario y se extiende a todas las ramas del conocimiento, no sólo al Derecho. En el caso de la licenciatura en Derecho tan sólo 4 de 23 instituciones de educación superior han obtenido este reconocimiento.¹³ Otro indicador de mala calidad en la educación jurídica se encuentra en las denuncias ciudadanas por malas prácticas profesionales. Iliana Arce señala que, a partir de 2001, hubo un aumento en el número de denuncias interpuestas contra abogados relacionadas con “asuntos mal entendidos por los colegas, denotándose problemas de formación académica como también ética”.¹⁴ En conclusión, actualmente hay en Costa Rica llamados a regular la educación jurídica para controlar la calidad de los planes universitarios.¹⁵

Chile: (semi)regulación estatal de la educación jurídica, sin regulación del ejercicio profesional

Al igual que en Costa Rica, en Chile los programas universitarios de educación jurídica que así lo deseen (no es obligatorio) pueden ser examinados para verificar que cumplan con los estándares de calidad necesarios establecidos en los “Criterios de evaluación para carreras de Derecho” y, de este modo, lograr una acreditación ante la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado.¹⁶ Sin embargo, a diferencia de Costa Rica, en Chile los estándares de la acreditación se encuentran en una ley y por tanto son sancionados por el Estado. Por esta razón, se considera que la educación es semi-regulada: los estándares están en la ley,

¹³ Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior, “Lista de carreras acreditadas”, <https://www.sinaes.ac.cr/index.php/home/carrera>. (fecha de consulta: 29 de julio de 2020)

¹⁴ Iliana Arce. “La Colegiatura obligatoria al Colegio de abogados como requerimiento para ejercer el Derecho en Costa Rica”, Ponencia 5th Annual Conference on Legal & Policy Issues in The Americas. San José, Costa Rica, 24, 25 y 26 de junio de 2004, p. 27.

¹⁵ Arce, “La Colegiatura obligatoria: p. 28

¹⁶ “Criterios de Evaluación para programas de formación de Licenciados en Ciencias Jurídicas”, Comisión Nacional de Acreditación, Chile <https://www.cnachile.cl/Criterios%20de%20carreras/derecho.pdf> (fecha de consulta: 20 de julio de 2020)

pero la acreditación es voluntaria. De los 31 programas de Derecho que se han sometido voluntariamente al proceso de evaluación, 15 cuentan con su acreditación vigente.¹⁷ Para obtener el título de abogado y ejercer la profesión en Chile es indispensable contar con un grado universitario de estudios de derecho, tener antecedentes de buena conducta y haber realizado prácticas profesionales por un periodo de 6 meses. El título de abogado como tal es otorgado por la Corte Suprema en una audiencia pública.¹⁸

Después de la obtención del título de abogado es posible comenzar a ejercer la profesión. La afiliación al Colegio de Abogados es voluntaria por lo que no se necesita ningún permiso gremial para la práctica profesional.¹⁹ Para pertenecer al Colegio de Abogados de Chile A.G. el interesado o interesada debe contar con el visto bueno del Consejo General y prestar juramento.²⁰ En caso de incurrir en una mala práctica, los socios serán juzgados por el Tribunal de Ética y Consejo General. Las y los abogados que no son socios del Colegio también pueden ser sancionados por malas prácticas, pero en su caso son los Tribunales de Justicia donde se aplicaran las sanciones convenidas en la Ley del Colegio en cuestión.²¹

Perú: (semi)regulación estatal de la educación jurídica, auto-regulación del ejercicio de la profesión

En Perú hay al menos 25 universidades que imparten un programa de Derecho, de las cuales 7 son públicas y 18 privadas.²² La Ley General de Educación del Perú contempla la existencia del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) para asegurar niveles estándares de calidad de la educación que se imparte en los distintos niveles en el país. Sin embargo, al igual que en Chile no es obligatorio que las instituciones que imparten un programa de Derecho se sometan a la acreditación. Por tanto, hay una semi-regulación estatal: los estándares son puestos por el Estado, pero es voluntario acreditarlos. En cuanto a los programas de Derecho, en el presente año 2020 cuatro de ellos poseen la acreditación vigente otorgada por el SINEACE.²³

¹⁷ Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile, <https://www.cnachile.cl/Paginas/Inicio.aspx> (fecha de consulta: 24 de octubre de 2020).

¹⁸ Reporte sobre la justicia en las Américas. Chile: Centro de Estudios de Justicia de las Américas, 2008-2009, p. 297.

¹⁹ Art. 2 del Decreto Ley 3621. Fija normas sobre colegios profesionales del 3 de febrero de 1981 que a la letra dice “no podrá ser requisito para el ejercicio de una profesión... el estar afiliado o pertenecer a un Colegio o a una asociación”.

²⁰ Estatuto del Colegio de Abogados de Chile A.G. de 1991 y 2011

²¹ Art. 4 del Decreto Ley 3621. Fija normas sobre colegios profesionales del 3 de febrero de 1981.

²² Plataforma Digital Única del Gobierno Peruano. Sistema nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. <https://www.gob.pe/sineace/> (fecha de consulta: 23 de octubre de 2020).

²³ Ley General de Educación. Ley No. 28044, y la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, publicada el 23 de mayo de 2006.

Acerca del ejercicio de la profesión, Perú es un caso singular. Para ejercer la abogacía es necesario, primero, contar con un título de abogado otorgado por una universidad peruana. Además de haber completado sus estudios, el egresado debe registrar el título profesional en la Corte Superior de Justicia que corresponda y, por último, necesita estar inscrito en el Colegio de Abogados de un Distrito Judicial.²⁴ Para litigar o defender a una persona en un tribunal o para llevar un proceso el abogado debe estar inscrito en el Colegio, pero no se hace referencia en alguna otra norma sobre si se necesita la colegiación para ejercer en otros ámbitos.²⁵ En el ejercicio profesional un abogado puede ser amonestado o suspendido por resolución judicial o como medida disciplinaria de un Colegio y con base en el Código de Ética del Abogado, promulgado el 14 de abril de 2012, se estipula que “las disposiciones contenidas en el Código, son obligatorias para los abogados inscritos en los Colegios de Abogados de la República, miembros de la Junta de Decanos de los Colegios de Abogados del Perú, cualesquiera sea el ámbito o función que desempeñan” (Art.1).

México: sin regulación de la educación jurídica ni del ejercicio profesional

En México, para llegar a ser abogado se requiere simplemente cursar la carrera en Derecho y obtener el grado por parte de la universidad correspondiente. A fines del 2018, 1400 Instituciones de Educación Superior podían otorgar el grado de Licenciado en Derecho, de las cuales el 95% son privadas. Los grados en Derecho varían considerablemente entre universidades (en algunas es posible obtenerlo en dos años) y los graduados no requieren presentar un examen común que estandarice los conocimientos mínimos requeridos. Una vez obtenida la cédula profesional el abogado puede desempeñarse en cualquiera de los ámbitos de la profesión, aunque en algunos (pocos) ámbitos existen requisitos adicionales (por ejemplo, en el campo notarial o en la judicatura). La regulación, tanto de la educación jurídica como del ejercicio profesional, es mínima.

Respecto a la educación jurídica, por un lado existen normas generales que no hacen distinciones por áreas de conocimiento. Por ejemplo, la Ley para la Coordinación de la Edu-

²⁴ Artículo 285 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley No. 27020). Aprobado por el Decreto Supremo No. 017-93-JUS. Lima, 15 de diciembre de 1998.

²⁵ El art. 284 de la LOPJ (Ley no. 27020) establece que para poder “patrocinar” a una persona el abogado debe: tener un título, hallarse en ejercicio de sus derechos civiles, estar inscrito en el Colegio de Abogados del Distrito Judicial que corresponda.. En el art. 132 del Código Procesal Civil publicado el 23 de abril de 1993 se estipula que para la defensa legal de una persona “[...] el escrito debe estar autorizado por Abogado Colegiado con indicación del nombre y el número de registro. De lo contrario no se le concederá el trámite”.

cación Superior y la Ley General de Educación establecen quien tiene las competencias para otorgar educación superior y las bases generales de validez oficial (y reconocimiento) de estos estudios la otorga la Secretaría de Educación Pública (SEP).²⁶ En cuanto a la acreditación específica de los programas de Derecho, que es voluntario y tiene 5 años de vigencia, existe el Consejo para la Acreditación de la Enseñanza del Derecho A.C. (CONAED) y el Consejo Nacional para la Acreditación de la Educación Superior en Derecho A. C. (CONFEDE).²⁷ El CONAED es una organización civil sin fines de lucro creada en 2003 por la Barra Mexicana del Colegio de Abogados A.C., El Ilustre y Nacional Colegio de Abogados A.C., y la Fundación Barra Mexicana de Abogados A.C. Entre sus objetivos destaca el “establecer los criterios básicos de calidad que requiere la educación y profesión jurídica en México”.²⁸ A lo largo de sus 12 años como organismo acreditador, el CONAED ha certificado 64 programas de Derecho en todo el país, de los cuales 55 aún conservan su vigencia. En cuanto a la CONFEDE, no hay información disponible sobre su constitución. Ambos organismos poseen sus propios lineamientos y marcos de actuación.

Respecto al ejercicio de la profesión, también la regulación es mínima. No es obligatorio pertenecer a un colegio de abogados. En la ley reglamentaria del artículo 5 constitucional, que establece el derecho a ejercer libremente una profesión, se establece que el único requisito para ejercer una profesión es obtener la cédula correspondiente (art. 25). En cuanto a rendición de cuentas, en los artículos 34, 35 y 42 se establecen algunos lineamientos generales aplicables a todas las profesiones en caso de que una persona considere que el servicio otorgado por un profesionista no fue adecuado. Para encontrar algo específicamente relacionado con las y los abogados, hay que ir al Capítulo 2 del Código Penal Federal (arts. 231, 232, y 233) donde se establecen delitos que se pueden cometer en el ejercicio (y que conllevan multas o penas de cárcel) y que incluyen, por ejemplo, presentar evidencia falsificada o representar a ambas partes en un juicio simultáneamente.²⁹ La figura de los pasantes también se encuentra regulada en las leyes

²⁶ Véase: Artículos 7, 16 y 19 de la Ley para la Coordinación de la Educación Superior. Ley General de Educación. Acuerdos 243 y 17/11/17 sobre las bases de validez y reconocimiento de estudios (publicados en el Diario Oficial de la Federación el 27 de mayo de 1998 y el 13 de noviembre de 2017, respectivamente).

²⁷ Estas, a su vez, son aprobadas por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C. (COPAES), que es un organismo no gubernamental creado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), que se compone de 187 instituciones en todo el país, y autorizado por la SEP, para regular los procesos de acreditación y supervisar a los programas acreditados. De acuerdo con el Padrón de Programas Acreditados del COPAES, en México hay 102 programas de Derecho, uno de Criminología y tres de Criminalística que cuentan con acreditación vigente, de los cuales 47 se imparten en instituciones públicas y 59 en privadas. Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A. C. <https://www.copaes.org/index.html> (fecha de consulta: 21 de octubre de 2020). Ofrecemos más información sobre este tema en el capítulo 2.

²⁸ Consejo para la Acreditación de la Enseñanza del Derecho A.C. <http://www.conaed.org.mx/> (fecha de consulta: 21 de octubre de 2020).

²⁹ Código Penal Federal. Última reforma publicada DOF 01/07/2020. Capítulo II. Delitos de abogados, patronos y litigantes. Art. 231 Se impondrá de dos a seis años de prisión, de cien a trescientos días de multa y suspensión e inhabilitación hasta por un término igual al de la pena señalada para ejercer la profesión, a los abogados, a los patronos, o a los litigantes que no sean ostensiblemente patrocinados por abogados, cuando cometan alguno de los delitos siguientes: I.- Alegar a sabiendas hechos falsos, o leyes inexistentes o derogadas; y II.- Pedir términos para probar lo que notoriamente no

mencionadas donde se establece que los requisitos administrativos para obtener la “autorización provisional para ejercer como pasante” sean, además de llenar una solicitud y presentar documentos de identidad, presentar la cédula profesional del profesionista encargado de vigilar el ejercicio profesional del pasante.³⁰ En la Ley Federal del Trabajo se establecen las actividades que pueden realizar los pasantes de Derecho (Artículos 692 y 873 F).

Conclusión

No es novedad que en materia de la construcción de un Estado de Derecho en México todavía tenemos muchos pendientes: la corrupción y la impunidad, la precaria seguridad y la violación sistemática de derechos, la falta de capacidad del Estado, las desigualdades estructurales y la discriminación sistemática por sexo o condición socioeconómica son algunos de los grandes problemas nacionales. Si bien en los últimos años se han discutido ampliamente las conexiones entre esos problemas nacionales y las deficiencias de instituciones centrales del sistema de justicia, como el poder judicial, el ministerio público o las policías, la situación y los desafíos que enfrenta la abogacía como tal han recibido mucho menor atención en la arena pública. Desafortunadamente, la desorganización que existe en torno a la formación, evaluación, profesionalización, y rendición de cuentas de las y los abogados en México es una importante problemática aún pendiente de escrutinio y reforma.

En una democracia constitucional como la mexicana, la abogacía y el gremio de las abogadas y los abogados tienen un papel fundamental en el acceso a la justicia de los ciudadanos y la resolución institucional de los conflictos entre particulares, ya sean individuos u organizaciones, entre esos particulares y el Estado, y entre instituciones del Estado en sus diversos niveles y ámbitos. La calidad y la cantidad de profesionales del derecho en un país es por tanto crucial para el buen funcionamiento y operación de las instituciones del sistema de justicia

puede probarse o no ha de aprovechar su parte; promover artículos o incidentes que motiven la suspensión del juicio o recursos manifiestamente improcedentes o de cualquier otra manera procurar dilaciones que sean notoriamente ilegales; II.- A sabiendas y fundándose en documentos falsos o sin valor o en testigos falsos ejercite acción u oponga excepciones en contra de otro, ante las autoridades judiciales o administrativas; y IV.- Simule un acto jurídico o un acto o escrito judicial, o altere elementos de prueba y los presente en juicio, con el fin de obtener sentencia, resolución o acto administrativo contrario a la ley. Art. 232 Además de las penas mencionadas, se podrán imponer de tres meses a tres años de prisión. I.- Por patrocinar o ayudar a diversos contendientes o partes con intereses opuestos, en un mismo negocio o en negocios conexos, o cuando se aceptan el patrocinio de alguno y se admite después el de la parte contraria. II.- Por abandonar la defensa de un cliente o negocio sin motivo justificado y causado daño; y III.- Al defensor de un reo, sea particular o de oficio, que sólo se concrete a aceptar el cargo y a solicitar la libertad caucional que menciona la fracción I del artículo 20 de la Constitución, sin probar mas pruebas ni dirigirlo en su defensa. Art. 233 Los defensores de oficio que sin fundamento no promuevan las pruebas conducentes en defensa de los reos que los designen, serán destituidos de su empleo. Para este efecto, los jueces comunicarán al Jefe de Defensores las faltas respectivas.

³⁰ Gobierno de México. <https://www.gob.mx/tramites/ficha/solicitud-de-autorizacion-provisional-para-ejercer-como-pasante/SEP1239> (fecha de consulta: 22 de octubre de 2020)

y los mecanismos de resolución de conflictos. Existen distintos modelos regulatorios tanto de la educación jurídica como del ejercicio de la abogacía, en algunos predomina el Estado y en otros predomina la competencia en el mercado y la auto regulación del gremio a través de colegios o barras. En México la regulación de estos dos ámbitos cruciales del mundo de las leyes es mínima o prácticamente inexistente. En los siguientes capítulos veremos algunas consecuencias de esta falta de regulación entre las que están la enorme variación en la calidad de la educación jurídica y los profesionales del derecho, y el predominio unos pocos actores poderosos sobre el interés general.

CAPÍTULO 2

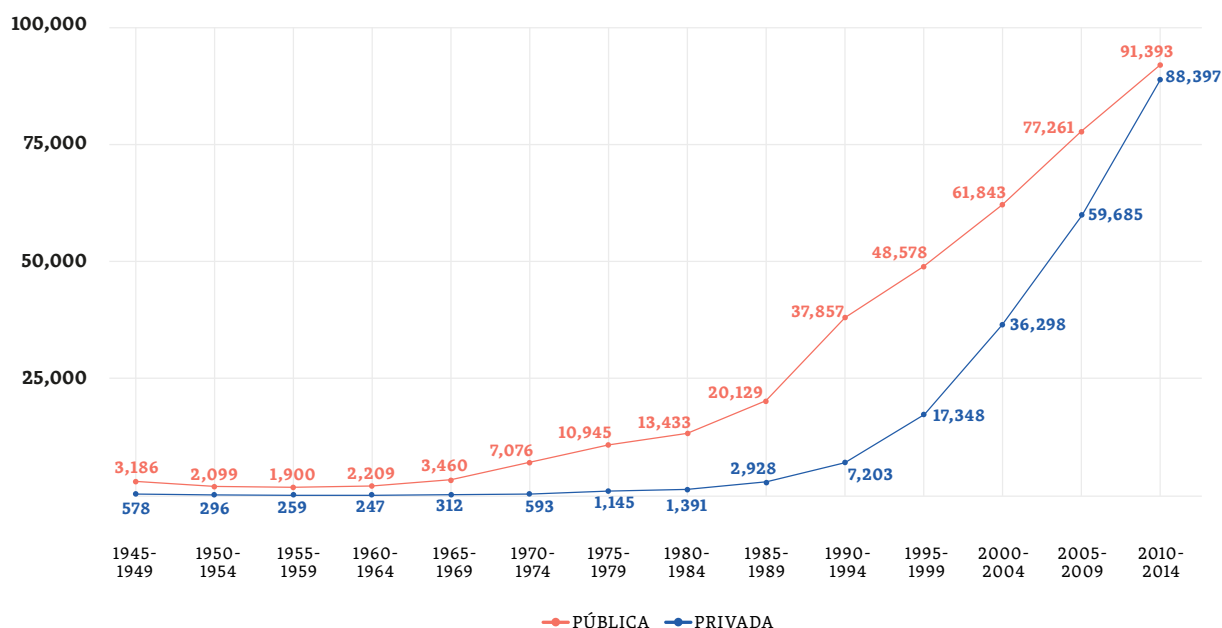
EDUCACIÓN JURÍDICA Y EL ACCESO A LA ABOGACÍA

En México la educación jurídica y el acceso a la abogacía están reguladas mínimamente, no hay marco regulatorio serio y consistente ni por el Estado ni por el gremio mismo. Esta situación ha derivado en una multiplicación de escuelas de derecho que tienen muy diversos estándares para la aceptación de estudiantes y ofrecen muy distintos planes de estudio, tanto en contenido como en duración en opciones de titulación. La carrera en derecho se imparte a nivel licenciatura, con el único requisito de haber aprobado la preparatoria. Una vez obtenido el título, los egresados pueden desempeñarse en cualquier área de la profesión en la que encuentren un empleo (práctica privada, empleado en el sector privado o público, academia, fiscalía o judicatura). Incluso se pueden realizar muchas tareas sin tener el título, ya sea de pasante en los despachos o dentro de los poderes judiciales locales o el federal (ver Fix-Fierro y López Ayllón, 2006, p. 9). Aunque la figura de pasante está regulada, como vimos en el capítulo anterior, es cierto también que “pasante” es un término empleado para definir un “status” en el nivel de escolaridad, así como también pueden ser “terminado, cursando, incompleto o trunco”.³¹

Uno de los resultados de la falta de regulación es un incremento exponencial en el número de universidades que ofrecen la carrera de “Licenciado en Derecho” (la carrera en derecho tiene 73 denominaciones diferentes, CEEAD 2020) y, por tanto, el crecimiento también exponencial de estos profesionales (ver Gráfica 1). La Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública registra las instituciones de educación superior que imparten estudios de licenciatura en el área del derecho, cuyos títulos son susceptibles de ser incorporados en igualdad de condiciones, con independencia del contenido académico y la calidad de sus planes y programas de estudios. A la emisión del título sigue la de la cédula profesional que habilita para el ejercicio de la abogacía de forma vitalicia, sin necesidad de certificar y mucho menos actualizar los conocimientos de los profesionales del derecho.

³¹ Sería interesante saber ¿cuántas cartas de autorización emite la Dirección General de Profesiones para los abogados? Una vez concluido el periodo de autorización ¿cuántos de ellos efectivamente concluyeron su trámite de titulación y obtuvieron su cédula profesional? ¿Qué pasa con los pasantes que no se titulan, cuál debería ser su relación con los colegios de abogados y con el gremio?

GRÁFICA 1. CÉDULAS PROFESIONALES OTORGADAS POR INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS



Fuente: Elaboración propia con información del Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C. "Cédulas profesionales expedidas a egresados de la licenciatura en Derecho en sus distintas denominaciones, 1945-2016". CEEAD, 2018.

Es notable que desde 1945 el 47% de los abogados con cédula han egresado de solamente 5 universidades (Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de Nuevo León, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, y Universidad Autónoma de Sinaloa) todas públicas, y que el 20% de todas las Instituciones de Educación Superior (IES) que ofrecen la carrera de derecho han otorgado solamente entre 1 y 10 cédulas profesionales (CEEAD 2016; 2018). Sin embargo, es también impresionante la explosión en el número de IES que imparten la licenciatura en Derecho, en específico las de carácter privado (ver Tabla 2). A nivel nacional, de 2015 a 2018 las IES públicas que imparten Derecho pasaron de 57 a 62 (un incremento de 9% en tres años), mientras que las privadas en esos mismos años pasaron de 1064 a 1338 (un incremento de 26% en tres años).

Tabla 2. Instituciones de Educación Superior que Imparten la Licenciatura en Derecho

ESTADO	ESTADO IES PÚBLICAS				IES PRIVADAS			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
AGUASCALIENTES	1	1	1	1	17	19	19	23
BAJA CALIFORNIA	1	1	1	1	36	36	39	42
BAJA CALIFORNIA SUR	1	1	1	1	6	7	7	7
CAMPECHE	2	2	2	2	8	8	9	11
CHIAPAS	2	2	2	2	54	63	65	72
CHIHUAHUA	3	3	3	3	19	19	18	22
COAHUILA	1	1	1	1	24	24	29	32
COLIMA	1	1	1	1	13	12	13	14
CDMX	5	6	6	7	82	85	87	110
DURANGO	1	1	1	2	9	10	10	10
GUANAJUATO	1	1	1	1	59	60	60	67
GUERRERO	2	2	2	2	33	39	41	51
HIDALGO	2	2	2	2	37	40	42	44
JALISCO	1	1	1	1	56	53	56	62
MÉXICO	4	4	4	4	110	111	120	145
MICHOACAN	1	1	1	1	28	32	32	38
MORELOS	1	1	1	1	35	39	40	48
NAYARIT	2	2	2	2	21	20	21	29
NUEVO LEON	2	2	2	2	40	44	41	52
OAXACA	2	2	2	2	25	25	24	31
PUEBLA	3	3	3	3	92	92	100	110
QUERÉTARO	2	2	1	2	23	25	25	32
QUINTANA ROO	1	1	1	1	17	20	23	27
SAN LUIS POTOSÍ	2	2	2	2	23	23	23	24
SINALOA	3	4	4	4	16	15	14	18
SONORA	1	1	2	2	15	13	15	19
TABASCO	3	3	3	3	19	19	19	23
TAMAULIPAS	1	1	1	1	28	28	30	34
TLAXCALA	1	1	1	1	11	12	13	15
VERACRUZ	2	2	2	2	74	73	75	84
YUCATÁN	1	1	1	1	26	26	28	20
ZACATECAS	1	1	1	1	9	8	10	12
TOTAL	57	59	59	62	1,064	1,100	1,148	1,338

El contraste de la falta de regulación de la educación jurídica en México con lo que ocurre en Alemania o Estados Unidos es notable. Pero incluso entre países de América Latina, México destaca por la ausencia casi total de regulación en la educación jurídica (ver Tabla 3; García Villegas 2020).

Tabla 3. Regulación de la educación jurídica en países de América Latina

EDUCACIÓN JURÍDICA			
PAÍS	LEGISLACIÓN ESPECÍFICA	GOBIERNO PONE ESTÁNDARES DE CALIDAD DE PROGRAMAS	GOBIERNO AUTORIZA IES O LIC. EN DERECHO
COSTA RICA	NO	NO	ACREDITACIÓN DE CALIDAD VOLUNTARIA
BRASIL	SÍ	SÍ	SÍ
URUGUAY	NO	NO	*
CHILE	SÍ	SÍ	ACREDITACIÓN DE CALIDAD VOLUNTARIA
PERÚ	SÍ	SÍ	ACREDITACIÓN DE CALIDAD VOLUNTARIA
COLOMBIA	SÍ	NO	ACREDITACIÓN DE ALTA CALIDAD VOLUNTARIA
ARGENTINA	SÍ	A PARTIR 2017	A PARTIR 2018
MÉXICO	NO	NO	ACREDITACIÓN DE CALIDAD VOLUNTARIA

* Existe un reconocimiento o acreditación de IES privadas

El incremento en el número de IES que imparten la carrera de derecho ha producido también un decremento en la calidad de la educación jurídica. “De acuerdo con varios observadores, la educación jurídica que se recibía en las universidades públicas era bastante buena en los años cincuenta y sesenta. Sin embargo, este nivel empezó a decaer con la masificación de los años setenta. Esta fue una causa importante del crecimiento de las escuelas privadas. Éstas se han vuelto atractivas, además, porque en ocasiones ofrecen una orientación profesional particular y la oportunidad de cultivar relaciones personales significativas. Por otro lado, otras escuelas ofrecen planes de estudio más simples y cortos” (Fix-Fierro y López Ayllón, 2006, p. 18). Es importante mencionar que en las mejores escuelas públicas ya se han también acortado y adaptado sus planes de estudio, pero desgraciadamente no es así con todas.

Por otro lado, incluso la educación jurídica de buena calidad en México sigue siendo muy tradicional (exposición teórica y con poca promoción de la participación o el pensamiento crítico) y los abogados, en general, siguen teniendo una visión del derecho aislado tanto de la realidad social

como de otras disciplinas. La mayoría de los profesores no son de tiempo completo, carecen de métodos adecuados para la enseñanza, y no actualizan contenidos. Algunas de las deficiencias de su formación tratan de compensarse dentro de la práctica profesional, sin embargo no solamente el desempeño de los estudiantes puede verse comprometido al no ser estudiantes de tiempo completo sino también el sistema de pasantías no parece aportar algo a su formación pues desempeñan tareas básicas que poco o nada tienen que ver con.³² (Fix-Fierro y López Ayllón, 2006, pp. 18-20.) Como menciona el profesor Garza Onofre, uno de los más graves problemas de la educación jurídica no solo en México es la marcada inclinación por el “examen de monumentales concepciones doctrinarias” que termina por reproducir abogados reacios a renunciar a categorías en las que han sido formados, pese a que las circunstancias políticas y sociales así parezcan exigirlo, actuando de tal modo entre la desconfianza y la cautela. Al dejar casi de lado la reflexión y la crítica, en las escuelas de Derecho, “el entrenamiento para la obediencia es también entrenamiento para la dominación” (Garza Onofre, 2019, p. 43. Ver también Kennedy 2001, p. 380).

Aun cuando resulta difícil evaluar la calidad de la educación, el CENEVAL ha implementado un examen estandarizado de opción múltiple conocido como Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL) que tiene como objetivo “identificar en qué medida los egresados de la licenciatura cuentan con los conocimientos y las habilidades esenciales para el inicio del ejercicio profesional en el país” (Fix-Fierro 2020, p. 508). El EGEL-Derecho se trata de una prueba estandarizada que se compone de 174 reactivos de opción múltiple distribuidos en cuatro áreas del conocimiento: postulancia (27.6%); investigación, consultoría y fe pública (23%); procuración y administración de justicia (37.9%); y administración pública (20%). En 2019, se aplicó la prueba a 20580 sustentantes provenientes de 609 instituciones. De ellos el 11.3% obtuvo un desempeño sobresaliente y el 35.3% satisfactorio, mientras que el 53.3% no obtuvo un desempeño satisfactorio. En ese año se otorgó el Premio CENEVAL al Desempeño de Excelencia-EGEL a 562 egresados, provenientes de 61 instituciones de educación superior, no sólo por haber aprobado el examen sino porque obtuvieron resultados sobresalientes en cada una de las áreas del examen.³³

³² Este tema suscita fuertes debates en el mundo del derecho: ¿Dónde se aprende a ser abogado? En la escuela o en la práctica? Las carreras de dos años suelen relucir personas con experiencia, pero sin título. Algunos piensan que es difícil presumir que el paso por la escuela te hace buen abogado, aunque sean escuelas buenas. La práctica parece indispensable. ¿Pero la experiencia práctica sin buen sustento académico logra buenos abogados? ¿En qué momento debe comenzar la experiencia práctica? Recordemos el caso alemán presentado en el primer capítulo: la experiencia práctica se considera indispensable pero ésta viene después de una carrera intensa de cinco años en la que se es estudiante de tiempo completo. En Estados Unidos la carrera en derecho es un posgrado, se estudia después de la licenciatura y durante los tres años que dura es raro (en las escuelas más exigentes) que los estudiantes trabajen.

³³ El premio se otorga a quienes hayan presentado por primera vez el examen, con máximo un año de haber egresado de la licenciatura. En cuanto a las percepciones de los sustentantes acerca del examen, una encuesta de opinión arrojó que el 83% considera que el contenido de las preguntas corresponde con todos o al menos con la mayoría de los temas vistos durante su licenciatura. En cuanto a la bibliografía, el 62% consideró que las preguntas

Entre el 2017 y el 2019, se inscribieron 32 programas de Derecho ofertados en 28 instituciones de educación superior al Padrón EGEL: Programas de Alto Rendimiento Académico 2017-2019, reconocimiento que se otorga a las instituciones por haber obtenido una proporción elevada de resultados satisfactorios o sobresalientes en la prueba. Las instituciones se organizan en tres categorías de acuerdo al nivel de rendimiento académico alcanzado por sus egresados: Nivel 1 Plus (6 IES), Nivel 1 (12 IES) y Nivel 2 (10 IES). De las 28 instituciones registradas, el 75% pertenece al sector privado y el 25% al público.³⁴ Recordemos que hay algunas instituciones que voluntariamente buscan la acreditación (ver capítulo 1), por lo que podemos indagar si existe relación entre los programas acreditados y los egresados que tuvieron el mejor desempeño en la prueba EGEL-DERE de 2019. Resulta que de los 562 sustentantes que fueron galardonados con el Premio CENEVAL al Desempeño de Excelencia EGEL, el 58% había cursado un programa acreditado. Al respecto, destaca la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo con 111 galardonados, después se encuentra la Universidad Autónoma de Yucatán con 53, le sigue la Universidad del Valle de México con 41 y, por último, la Universidad Tecnológica de México con 33. Como la acreditación es voluntaria, es imposible hacer una evaluación sistemática de si ésta influye en la calidad de los egresados o no.

Los resultados anteriores apuntan a otra consecuencia de la falta de regulación de la educación jurídica: la segregación. Hay escuelas de excelente calidad, públicas y privadas, y escuelas de derecho que garantizan un título, pero para nada el aprendizaje. Mientras que las escuelas de alta calidad van a la vanguardia en técnicas de educación y aprendizaje del derecho (Magaloni 2006; ver también Saavedra 2017), en las escuelas de baja calidad continúa la educación jurídica tradicional, impartida por profesores de asignatura, en modo cátedra y que reproducen todos los vicios que se vienen arrastrando desde hace tiempo. Quienes pueden pagar una buena escuela privada, o quienes logran ser admitidos a una buena escuela pública, son los que se colocan posteriormente en la élite jurídica del país: entran en los mejores despachos, en los altos puestos de las empresas, en la academia jurídica de esas mismas buenas instituciones de educación superior, y en ocasiones también en los puestos de más prestigio de la judicatura o el gobierno. Quienes no tienen acceso a esas instituciones,

guardaban relación con todos o con la mayoría de los materiales bibliográficos ocupados durante la licenciatura, mientras que el 31% identificó que sólo con algunos y el 6% con muy pocos. Al menos el 73% calificó como “difícil” el grado de dificultad de la prueba y el 9% como muy difícil. El total de la muestra fue de 18451, 18425, y 18385 sustentantes, respectivamente.

³⁴ Para que un programa puede ser incorporado al Padrón EGEL debe cumplir con los siguientes requisitos: presentar una solicitud formal al CENEVAL para que los resultados de sus egresados sean revisados e incorporados; la prueba fue aplicada al total de sus egresados o a la muestra representativa establecida por el CENEVAL; alcanzó el porcentaje requerido (40%) para ser clasificado en alguno de los niveles de rendimiento académico. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior A. C. Informe Anual de Resultados 2019. Examen General para el egreso de la licenciatura en Derecho (EGEL-DERE). México: Dirección de los EGEL. Departamento de Análisis Psicométrico, 2020: 90-95.

salen a ocupar los miles de puestos bajos en la burocracia, las empresas, el poder judicial, o ponen sus propios despachos que atienden a la gran mayoría de personas que no pueden pagar a los abogados caros.

Las consecuencias son serias no solo para la profesión sino para la sociedad. En palabras de Garza Onofre, “las profundas divergencias entre lo que se enseña y lo que se practica ha propulsado un determinado modelo de escuela de derecho escasamente comprometida con su realidad social. Enfocada, más bien, ya sea en el cultivo teórico de múltiples abstracciones jurídicas o subordinando sus estándares de calidad a los parámetros que impone el sistema económico” (Garza Onofre 2020, p. 231). Centros de conocimiento y enseñanza desprendidos de su entorno, las escuelas de derecho terminan por hacerle el juego al mercado, para terminar siendo contempladas, en palabras de Rodolfo Vázquez, “como auténticas fábricas de abogados corporativos, que suministran la mano de obra inexperta y dócil que requieren los grandes despachos de abogados” (Vázquez 2008, 228).

Conclusión

La falta de regulación de la educación jurídica ha producido en los últimos cuarenta años una explosión en el número de escuelas de derecho y de abogadas y abogados. El crecimiento exponencial de escuelas de derecho privadas va acompañado de una baja considerable y generalizada en la calidad de la educación jurídica. La caída en la calidad, combinada con la falta de regulación, a su vez segrega la educación jurídica entre escuelas de excelencia y alta exigencia y escuelas que garantizan un título pero nada o poco más. Finalmente, la segregación de escuelas amplía la distancia entre las y los abogados de élite, y los que entran en los estratos más bajos de la profesión jurídica. La gran mayoría de las personas, desafortunadamente, tiene acceso solamente a estos estratos bajos cuando acuden voluntaria o forzadamente a los profesionales del derecho para resolver sus conflictos. Los cimientos mismos del Estado de Derecho en México están corroídos, en suma, por la falta de regulación de la educación jurídica.

No es fácil identificar sin ambigüedad las consecuencias de la falta de regulación de la educación jurídica. Es un fenómeno complejo y se cuenta con relativamente pocos datos sistemáticos. Sin embargo, es posible afirmar que existe una correlación entre la falta de regulación y la baja calidad de la educación jurídica en general y esto, a su vez, está relacionado con la segmentación de la educación: hay muy pocas buenas escuelas de derecho (privadas y públicas) a las que

es difícil ingresar y que forman a la élite de la profesión, y hay muchas escuelas (privadas y públicas) donde egresan abogadas y abogados de baja calidad. La masificación de las universidades públicas llevó a un deterioro en la calidad de la educación que ofrecen y, probablemente, también al incremento exponencial de la oferta educativa por parte de instituciones privadas. Este crecimiento se debe a la falta de regulación y ésta, a su vez, es un factor determinante de la baja calidad de los viejos y nuevos programas.

CAPÍTULO 3

LA ORGANIZACIÓN DEL GREMIO Y EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

En México la organización del gremio de las y los abogados y el ejercicio de la profesión jurídica no están reguladas ni por el Estado, ni por el gremio mismo. La colegiación de los juristas no es obligatoria y el Estado no ejerce control sobre el desempeño de los abogados. En México existen más de 300 colegios de abogados registrados ante la Dirección General de Profesiones, sin embargo, sólo tres son de representación nacional: el Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México (INCAM), la Barra Mexicana Colegio de Abogados (BM), y la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (ANADE) (Cruz Barney 2013, p. 82; cfr. Cruz Barney 2013, p. 101-102).³⁵ El número total de agremiados “en dichas asociaciones de abogados en todo el país es de aproximadamente 13,716 profesionistas, que sólo representa 3.2% del total de profesionistas autorizados para el ejercicio de la abogacía en México, que asciende a 458,050 (esta cantidad corresponde al total de cédulas expedidas para ejercer la abogacía desde 1945, e incluye 34 denominaciones distintas con que cuenta la profesión de abogado)” (Cruz Barney 2013, pp. 101-102).

Como los colegios de abogados no regulan el ejercicio la profesión, se han convertido en una especie de clubes donde se tejen relaciones sociales y se ofrecen posibilidades de actualización (Fix-Fierro y López Ayllón 2016, p. 55).³⁶ Los colegios, desde el punto de vista del mejoramiento profesional, organizan seminarios y conferencias sobre los cambios legislativos, algunas veces en cooperación con las universidades, tanto públicas como privadas. Ocasionalmente se pronuncian públicamente, en la prensa y otros medios de comunicación, para tomar postura respecto de las cuestiones actuales de la política jurídica (ver Garza Onofre 2020, pp. 238 y ss).

Existen argumentos a favor y en contra de la colegiación obligatoria. Entre los principales argumentos en contra están: (1) Violación de la libertad de asociación y ejercicio de la profesión; (2) Creación de una barrera de acceso al mercado profesional mediante la generación de

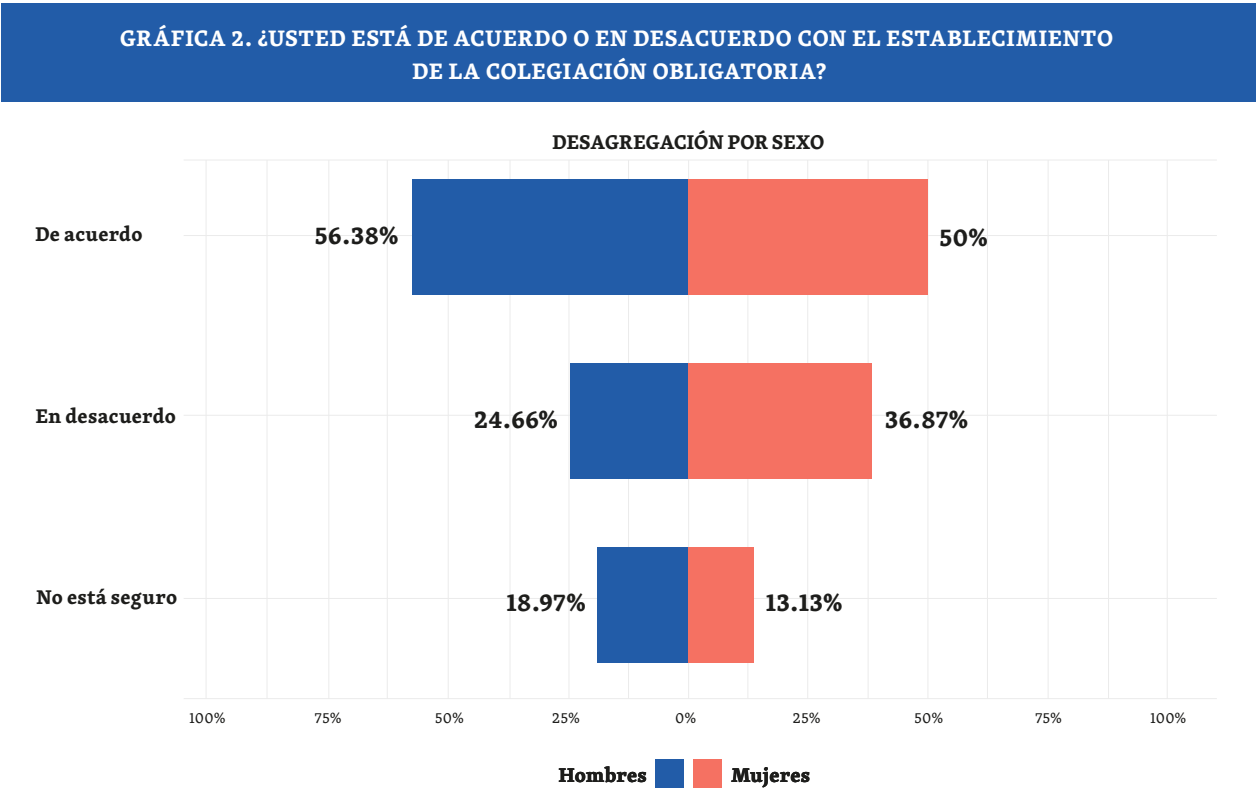
³⁵ También está la Asociación Nacional de Abogados de Democráticos, por ejemplo, una corriente que ha tenido mucha presencia en ciertos periodos. Ver aquí: <https://anad1991.wordpress.com/anad-comite-ejecutivo-nacional-2009-2011/about/> Agradecemos a José Antonio Caballero esta referencia.

³⁶ Véase el artículo de José Antonio Caballero, Juan Jesús Garza Onofre e Issa Luna Plá (2020) sobre los recientes escándalos que muestran este punto.

cotos de poder; (3) Intervención indebida en los planes de estudio y estructura de las carreras de derecho en universidades y escuelas de derecho; (4) Limitación de la jurisdicción en la que los abogados ejerzan su profesión en el país. La Comisión Federal de Competencia Económica (COFECE), añade que la colegiación obligatoria presenta riesgos mayores para el proceso de libre concurrencia y competencia... pues “la posibilidad de que los agentes establecidos estén facultados para definir la entrada o permanencia de sus propios competidores, genera incentivos para restringir el número de participantes o para reducir la rivalidad competitiva entre los miembros”.³⁷

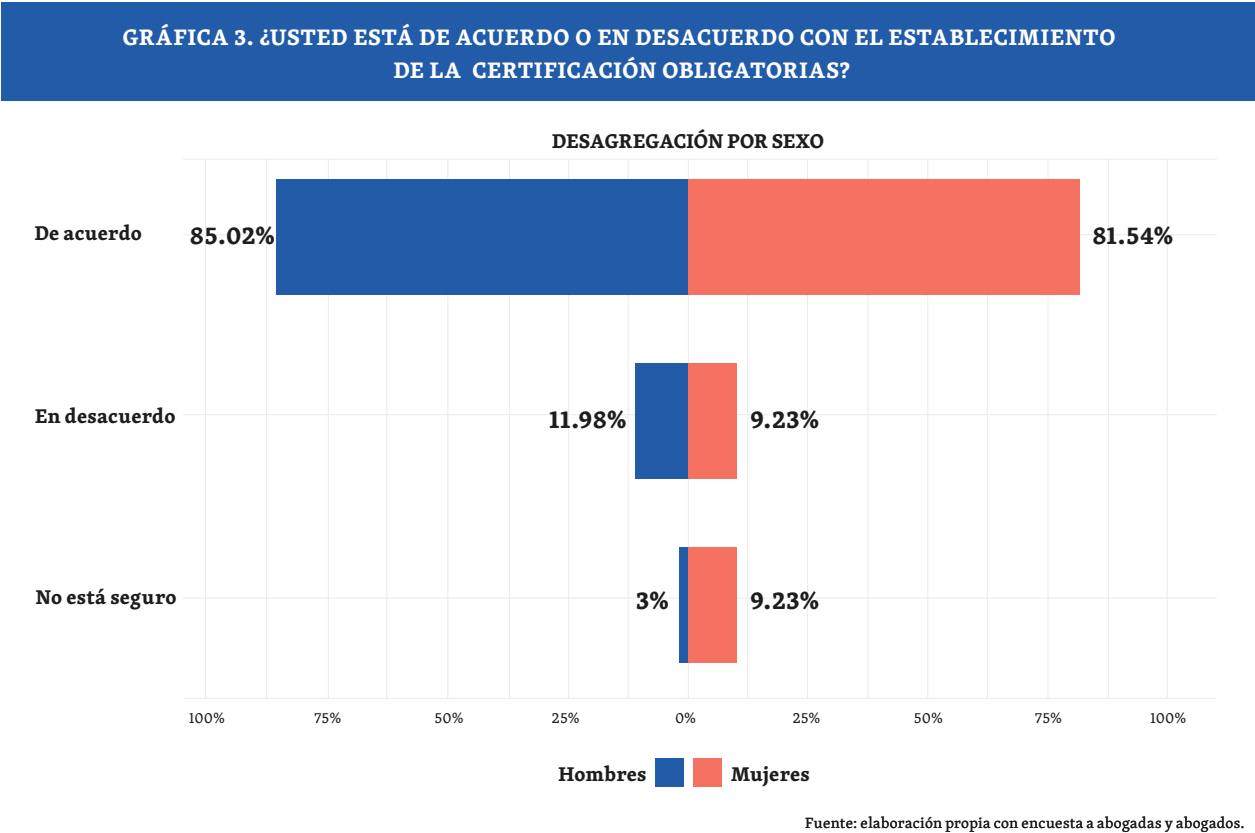
Entre los principales argumentos a favor están: (1) Preservación de la independencia y libertad política y económica de la abogacía mexicana organizada; (2) Recuperación del prestigio de la profesión; (3) Regulación adecuada del ejercicio de la profesión ante frecuentes deficiencias de responsabilidad social (Cruz Barney 2020; Godínez Méndez 2016; Matamoros Amieva 2012).

En la encuesta realizada para este reporte, 56% de los abogados y 50% de las abogadas estuvieron de acuerdo con que la colegiación se haga obligatoria en México y un porcentaje



³⁷ Fragmento citado de COFECE. Resoluciones OPN-012-2015. 3 de febrero de 2016.

aún mayor (80%) estuvo de acuerdo con que haya certificaciones de conocimientos obligatorias (ver Gráficas 2 y 3). Por un lado, estos resultados no sorprenden puesto que la gran mayoría de los encuestados son miembros voluntarios de una de las principales asociaciones del gremio. Sería muy interesante saber qué opinan los abogados y las abogadas que no se han unido a un colegio, o que se han unido a alguno de los otros colegios existentes (distintos a los que nos ayudaron con esta encuesta). El hecho mismo de que existan diversos colegios es interesante y la decisión de por qué unirse a uno o a otro, o a ninguno, también. A falta de datos sobre un universo más amplio de abogados, presentamos aquí los resultados de la encuesta realizada.



En México, a pesar de que hay un debate importante sobre las ventajas de la obligatoria colegiación y/o certificación el hecho es que hay una falta total de regulación del ejercicio de la abogacía. En Europa prácticamente todos los países obligan a los juristas a unirse a un colegio de abogados y la gran mayoría hace un examen de estado para regular el acceso a la abogacía (ver Tabla A1 en el Anexo). En América Latina hay pocos países en donde la colegiación es obligatoria y el acceso a la abogacía está regulado por el estado, pero es notable

que en México no hay regulación de ningún tipo (ver Tabla 4). En países como Costa Rica o Colombia donde, al igual que en México, la colegiación no es obligatoria sí han instaurado un examen de conocimientos post-licenciatura que ayuda a homogeneizar o sentar un mínimo de preparación de las y los abogados. En Brasil, y también en Chile, para ejercer como abogado se requieren prácticas profesionales y antecedentes de buen comportamiento. Lo que es notable es que en México (y en Chile, según nuestra revisión) no existe ningún tipo de regulación durante el ejercicio (excepto la relacionada con los delitos que pueden cometer las y los abogados y que fueron detallados en el primer capítulo).

Al no contar con un cuerpo de normas que regulen el ejercicio de la profesión, éstas se encuentran repartidas en distintos ordenamientos que establecen como requisito contar con un título en Derecho. Por ejemplo, una actividad exclusiva de los abogados es el litigio, la función notarial y la correduría pública, los agentes del ministerio público, los defensores públicos y los cargos de labores jurisdiccionales como secretarios de acuerdos, secretario de estudio y cuenta, secretario de tribunal y secretario de juzgado (Pérez Hurtado 2017, 22-23).

Tabla 4. Regulación de la profesión jurídica en países de América Latina

ACCESO A, Y EJERCICIO DE, LA ABOGACÍA					
	COLEGIACIÓN OBLIGATORIA	EXAMEN CONOCIMIENTOS POST-LICENCIATURA	EXAMEN DEONTOLÓGICO POST-LICENCIATURA	PRÁCTICA PROFESIONALES REQUERIDAS	ANTECEDENTES BUEN COMPORTAMIENTO
COSTA RICA	NO	SÍ	SÍ	NO	NO
BRASIL	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
URUGUAY	NO	NO	NO	NO	NO
CHILE	NO	NO	NO	SÍ	SÍ
PERÚ	SÍ	NO	NO	NO	NO
COLOMBIA	NO	SÍ	SÍ	NO	NO
ARGENTINA	SI EN CAPITAL FEDERAL	NO	NO	NO	NO
MÉXICO	NO	NO*	NO	NO	NO

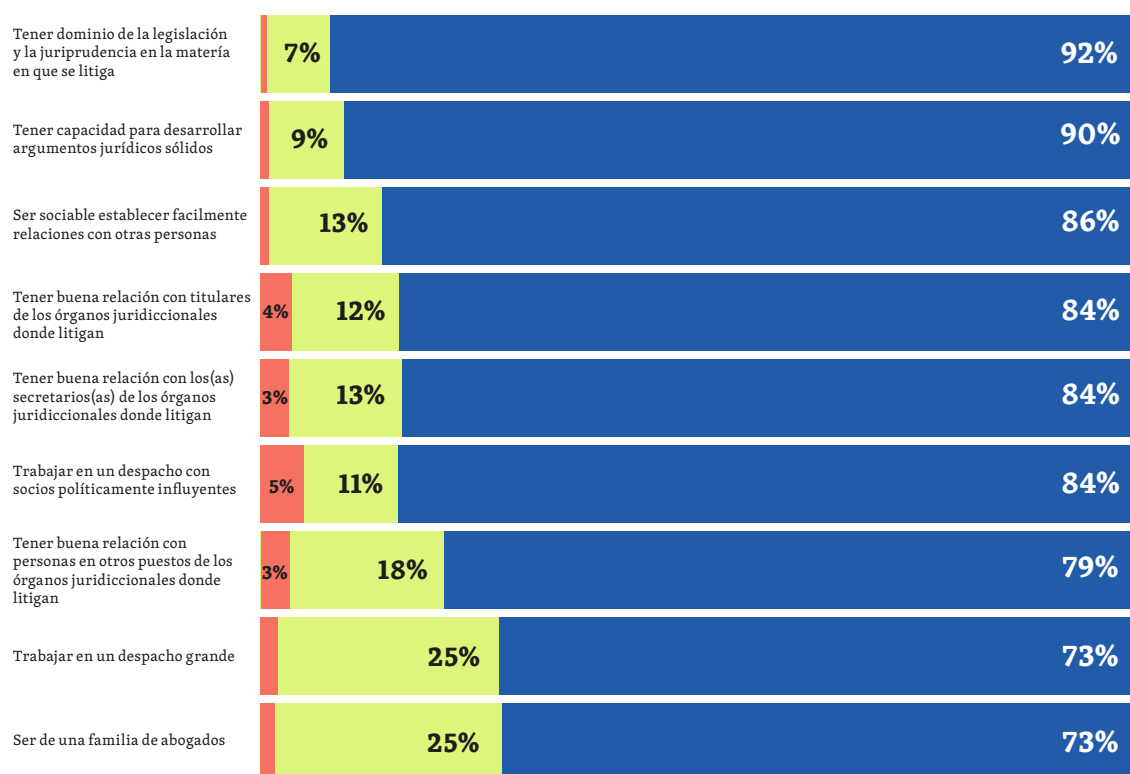
* En algunas universidades se requiere un examen general de conocimientos como requisito de titulación.

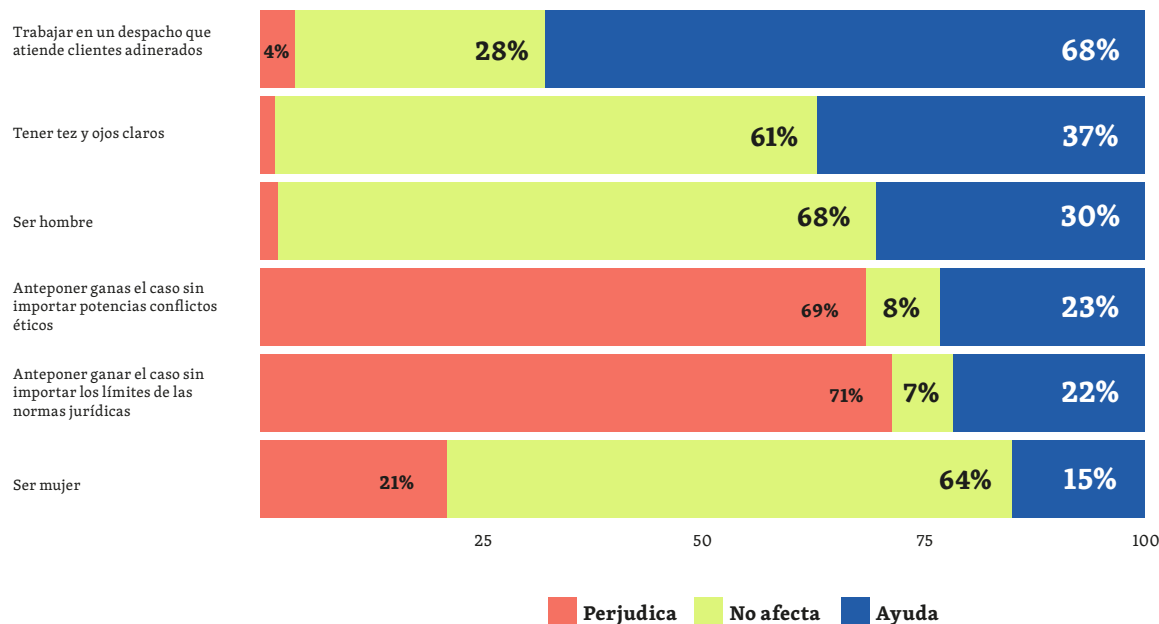
En la encuesta también preguntamos sobre las características que hacen que las y los abogados ganen en los litigios y las respuestas son interesantes. En primer lugar, la gran mayoría apoya los elementos que podríamos llamar de “profesionalismo” (tener buenos argumentos,

tener experiencia, dominar la legislación) y minimiza factores como tener tez y ojos claros o el sexo del litigante. (El tema de género es tan importante y relevante que lo discutimos con más cuidado en el capítulo 4, entre otras cosas porque resulta que la respuesta a ese elemento varía mucho dependiendo de si la responden hombres o mujeres). Tener buena relación con los titulares y con el personal de los juzgados y tribunales donde se litiga se considera que ayuda a ganar litigios. Lo que también se resulta relevante, y está relacionado con la segmentación de la profesión jurídica y la muestra de las y los abogados que entrevistamos, son factores como trabajar en un despacho grande, con clientes adinerados, y ser de familia de abogados.

Entre las características que los respondientes señalan como desfavorables para los litigios resalta la alta proporción (69% y 70%) que indica “anteponer ganar el caso sin importar potenciales conflictos éticos” o “los límites de las normas jurídicas” (ver la Gráfica 4). Esta parece ser la respuesta normativamente esperable y, en ese sentido, no es sorprendente. Sin embargo, incluimos entre las preguntas un “experimento de encuesta” que nos permite matizar esa reacción normativamente correcta y ver el peso del contexto en las respuestas de las y los abogados.

GRÁFICA 4. ¿USTED CREE QUE LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS DE LOS LITIGANTES AYUDAN, NO AFECTAN O PERJUDICAN EN LAS RESOLUCIONES?





Fuente: elaboración propia con encuesta a abogados y abogadas.

Específicamente, en la encuesta les pedimos a los respondientes que consideren la siguiente situación hipotética: “El licenciado(a) A, abogado de un despacho, a menudo litiga en un juzgado. Una vez terminado un litigio, el Lic. A está considerando hacer llegar a sus conocidos en el juzgado una gratificación material”. Y acto seguido incluimos la siguiente calificación del contexto donde ocurre esa situación hipotética: “Entre los(as) abogados(as) que litigan en esa jurisdicción este tipo de gratificaciones se consideran correctas/incorrectas y es frecuente/raro que ocurran”. Las variaciones del contexto, por tanto, incluyen cuatro escenarios: que las gratificaciones sean correctas y frecuentes, correctas pero ocurran raramente, incorrectas y frecuentes, e incorrectas y raras. Estas cuatro combinaciones se repartieron aleatoriamente entre los respondientes. Una vez que se presentó la situación hipotética y se dio la información de contexto, se formuló la siguiente pregunta: En su opinión, ¿qué tan probable es que el Lic. A decida dar la gratificación? Las respuestas son las siguientes:

CORR. Y FREC.		CORR. Y RARO		IN CORR. Y FREC.		IN CORR. Y RARO	
MUY PROBABLE	63%	MUY PROBABLE	40%	MUY PROBABLE	47%	MUY PROBABLE	31%
ALGO PROBABLE	19%	ALGO PROBABLE	40%	ALGO PROBABLE	35%	ALGO PROBABLE	43%
POCO PROBABLE	11%	POCO PROBABLE	17%	POCO PROBABLE	12%	POCO PROBABLE	14%
NADA PROBABLE	3%	NADA PROBABLE	6%	NADA PROBABLE	6%	NADA PROBABLE	6%
NO SABE	4%	NO SABE	6%	NO SABE	6%	NO SABE	5%

Nota: El total de respuestas en cada una de las combinaciones de contexto son: 142 (correcto y frecuente), 142 (correcto y raro), 156 (incorrecto y frecuente), 147 (incorrecto y raro)

Las respuestas a este experimento (se les llama así por la variación aleatoria de las condiciones que interesa evaluar, en este caso el contexto en que ocurre la situación hipotética) revelan que las abogadas y los abogados encuestados creen bastante más probable que el hipotético “Lic. A” dará una gratificación a al personal del juzgado si en esa jurisdicción esa es una práctica que se considera correcta y que es frecuente (63%), a que si en esa jurisdicción la práctica se considera incorrecta y poco frecuente (40%). Sin embargo, cuando les preguntamos “Según su opinión, ¿qué cree que los litigantes deberían hacer en ese contexto hipotético?” el 92% responde que no se debe dar la gratificación. Es decir, las y los abogados encuestados matizan sus consideraciones éticas dependiendo del contexto donde ocurre una práctica cuestionable a pesar de que la gran mayoría considera que está mal dar la gratificación (y a pesar de que otro porcentaje importante de los encuestados señaló que no ayuda al litigio anteponer ganar el caso sobre consideraciones éticas, el 69% según la Gráfica 4).

La regulación del ejercicio de la abogacía debería ayudar a homogeneizar prácticas debido a la expectativa de sanción, la presión de los pares en el gremio, y la profesionalización continua de las y los abogados. Para los clientes, los usuarios de los servicios de abogacía, también sirve la regulación en términos de la transparencia sobre la reputación y credenciales de las y los abogados que pueden contratar, así como de los recursos que tienen disponibles en caso de un servicio inadecuado o cuestionable. Por otro lado, la ausencia de regulación del acceso a la abogacía y el ejercicio de la profesión debilita a las y los abogados y, por tanto, al Estado de Derecho. En Turquía, la multiplicación de asociaciones de abogados es usada por el régimen autoritario para restar importancia estratégica al gremio (ver Mourenza 2020). En México, la ausencia de colegiación obligatoria y la falta de regulación de la profesión está relacionada, incluso entre los abogados de élite, con una variación importante en las prácticas litigiosas dependiendo del contexto incluso motivando a estos abogados a incurrir en prácticas cuestionables.

Conclusión

El acceso a la profesión de abogada(o) y el ejercicio de la abogacía son pasos posteriores a la educación jurídica que en muchos lugares están regulados con el fin de controlar la calidad de los egresados de las carreras de derecho y de mejorar los servicios que prestan las y los abogados en activo. En México ninguna de estas dos áreas está regulada de ningún modo. La colegiación y la certificación o la investigación de los antecedentes del futuro litigante son

herramientas con finalidades distintas. La colegiación puede ser el mecanismo más completo, si está bien diseñado, pues puede contribuir a la libertad e independencia del gremio, así como a la consolidación de la ética profesional y la educación continua de los profesionales del derecho. La certificación atiende a una de ellas que es la preparación de las y los abogados, tema que es crucial. Y la investigación de antecedentes sirve como filtro para el ingreso a la profesión, pero no sirve para regular la actividad futura. Un marco regulatorio completo debe incluir las dos etapas: el acceso a la profesión y el ejercicio de la misma. En México, a pesar de que ha habido debate sobre las ventajas de la obligatoria colegiación y/o certificación e incluso por momentos intentos de regulación, el hecho es que hay una falta casi total de reglas sobre el ingreso a, y el ejercicio de, la abogacía. Esta falta de regulación va en detrimento tanto de los miembros de la profesión como de los usuarios de los servicios jurídicos.

CAPÍTULO 4

MUJERES Y PROFESIONES JURÍDICAS: ESCALERAS DE PAPEL Y TECHOS DE CRISTAL

En los últimos años ha sido evidente el incremento de abogadas jóvenes en la profesión jurídica en México. Actualmente el número de cédulas profesionales emitidas para licenciadas y licenciados en Derecho es prácticamente el mismo (ver Gráfica 5). A pesar de este marcado aumento de las mujeres en la profesión su presencia no se ha visto reflejada en las posiciones más altas de las organizaciones jurídicas. Por ejemplo, de acuerdo con el Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal 2020 (CNIJF), el 83.3% de titulares de los Tribunales de Circuito Colegiados son hombres mientras que sólo el 17.3% son mujeres. La segregación vertical por sexo continúa siendo evidente.

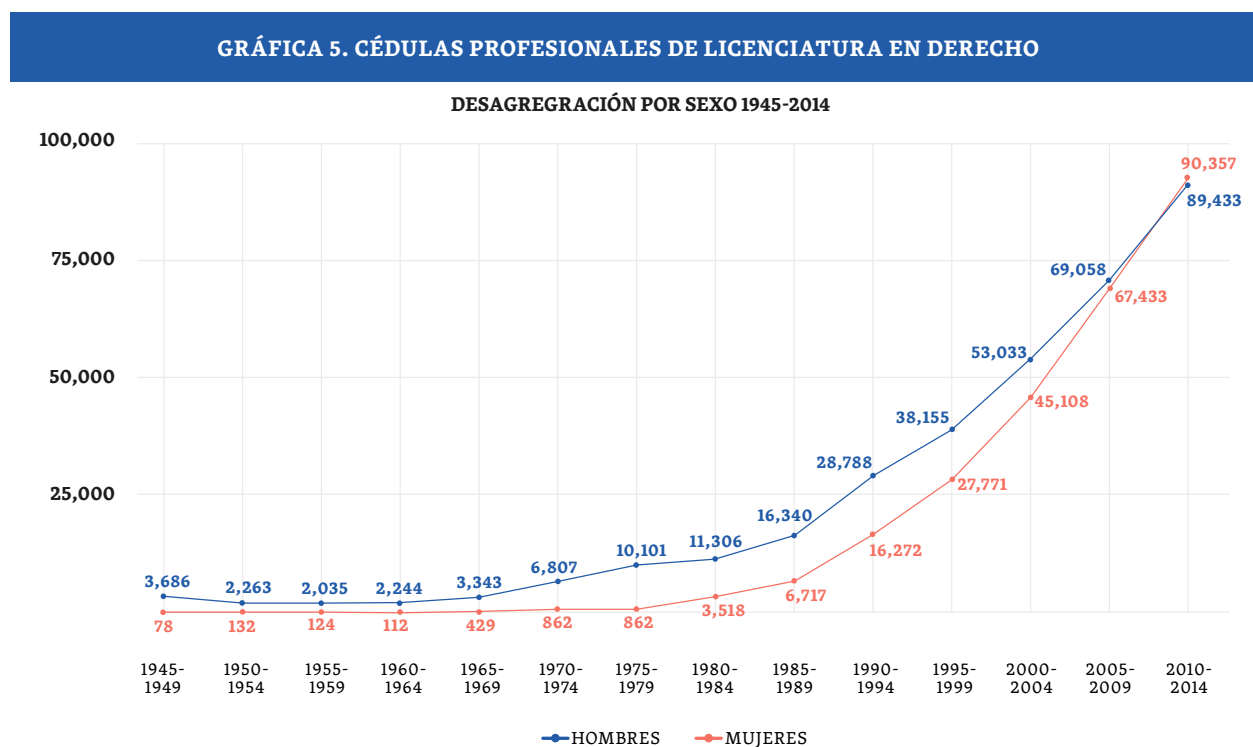
Esta segregación contraviene el Estado de Derecho por al menos dos razones. Primero, y de forma directa, porque es presumiblemente el resultado de patrones de discriminación fuertemente arraigados en las profesiones jurídicas, como discutiremos en este capítulo y como se evidencia en la literatura especializada (ej. Duarte et. al., 2016). La reproducción y mantenimiento de dicha discriminación por medio de mecanismos institucionales y de estructuras organizacionales es en sí mismo un problema que requiere de urgente atención. Segundo porque, como indican varios estudios en otras latitudes, la discriminación vertical en las profesiones legales (particularmente entre litigantes y miembros de la judicatura) puede tener efectos para las partes en los litigios y para el proceso mismo pues la sub-representación de las mujeres está correlacionada con sesgos de género particularmente en ciertas áreas (ej. Boyd, Epstein y Martin 2010). Por lo tanto, para comprender cabalmente los efectos de la segregación de las mujeres al interior de las organizaciones jurídicas es fundamental considerar tanto las relaciones de género en su interior como las repercusiones que éstas tienen en la interacción con otros agentes sociales (Cerva 2010).

Discriminación de género y ascenso en las profesiones jurídicas

El innegable aumento numérico de mujeres estudiantes y profesionales del Derecho puede conducir a un optimismo poco justificado respecto a la equidad de género en el ámbito jurí-

dico, que peligrosamente oculte la discriminación sistémica por la que “las mujeres abogadas tienden a permanecer en los márgenes de poder y privilegio” (Schultz, 2003). Como veremos en este capítulo, no es poco común que hombres y mujeres tengan precepciones y expectativas muy diferentes sobre el peso del género en el ascenso y éxito en estas profesiones. Por ejemplo, los mandatos de género impactan en las trayectorias profesionales de forma diferenciada; las mujeres ven interrumpidas más fácilmente sus carreras por transiciones en la vida familiar como es el nacimiento de los y las hijas o el cuidado de familiares que requieren de cuidado.

La literatura especializada nos previene de considerar que las barreras entre la esfera pública y privada se han desdibujado para las mujeres, permitiéndoles el libre paso a posiciones en la vida pública, únicamente por la entrada masiva al campo laboral en el mundo del derecho. No sólo la esfera privada es constitutiva de género (ver ej. Cerva 2006), también el mundo laboral, el mercado, y la política posicionan jerárquicamente a los sujetos según su sexo.



Fuente: Elaboración propia con información del Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C. “Cédulas profesionales expedidas a egresados de la licenciatura en Derecho en sus distintas denominaciones, 1945-2016”. CEEAD, 2018.

Al interior del Poder Judicial de la Federación existen fuertes disparidades entre mujeres y hombres en los puestos más altos de la jerarquía. Dichas disparidades se evidencian en el

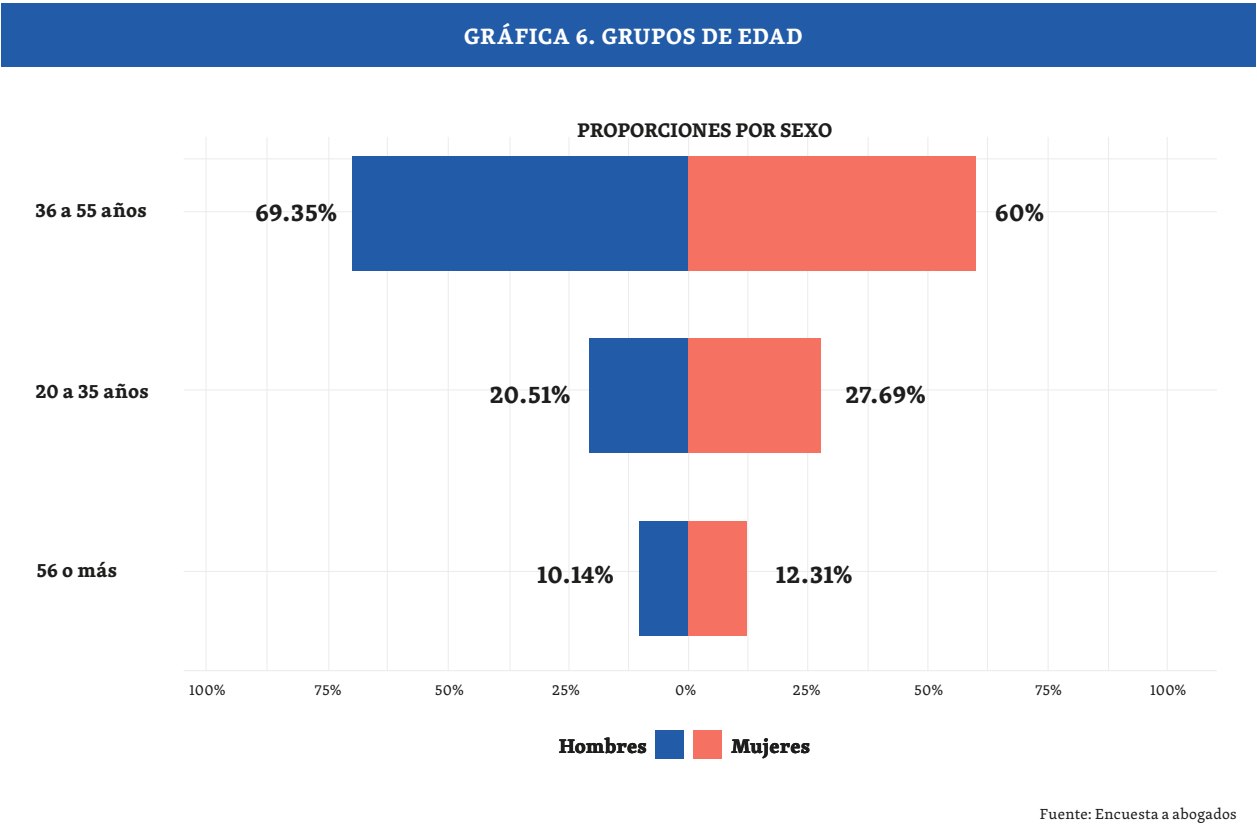
Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal 2020. Como hemos dicho el 83.3% de las y los titulares de los Tribunales de Circuito Colegiados son hombres mientras que sólo el 17.3% son mujeres. Con respecto a los Tribunales Unitarios de Circuito, el 75.8% de los titulares son hombres mientras que únicamente el 24.2% son mujeres. En los Juzgados de Distrito se replica la misma lógica, 74.5% de los titulares son hombres mientras que sólo 25.5% son mujeres. No existe un censo que proporcione datos confiables de todos y todas las litigantes del país y sus roles jerárquicos en las distintas organizaciones en las que laboran. Aún cuando los resultados de las encuestas que realizamos no parten de una muestra aleatoria, consideramos que vale la pena notar que en ella se deja ver una marcada diferencia entre hombres y mujeres. En la muestra de la encuesta a litigantes sólo el 14.14% de las abogadas es empleadora, mientras que en el caso de los hombres el 32.41% es empleador. El 56.6% de las abogadas son empleadas remuneradas, frente al 31.21% de los hombres que se encuentra en la misma situación.

Por lo tanto, considerar que el mero número de mujeres en las profesiones jurídicas elimina la discriminación por sexo ignora la existencia de mecanismos intencionales e involuntarios que persistentemente producen desigualdades entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones jurídicas. Como veremos en los resultados de las encuestas, la profesión está marcada por mandatos de género y por creencias y expectativas que refuerzan la discriminación, por ejemplo, aquellos que vinculan a la maternidad con valoraciones profesionales negativas, asociadas a la priorización de las tareas de cuidado, mientras que la paternidad se vincula con el rol de proveedor y por tanto con mayor compromiso laboral. Características como “ser emocional” se asocian con las mujeres y operan como limitantes en la profesión jurídica y otras profesiones masculinizadas, puesto que se conciben en contraposición con la racionalidad asociada al acto de juzgar (ver ej. Thornton y Roberts, 2017).

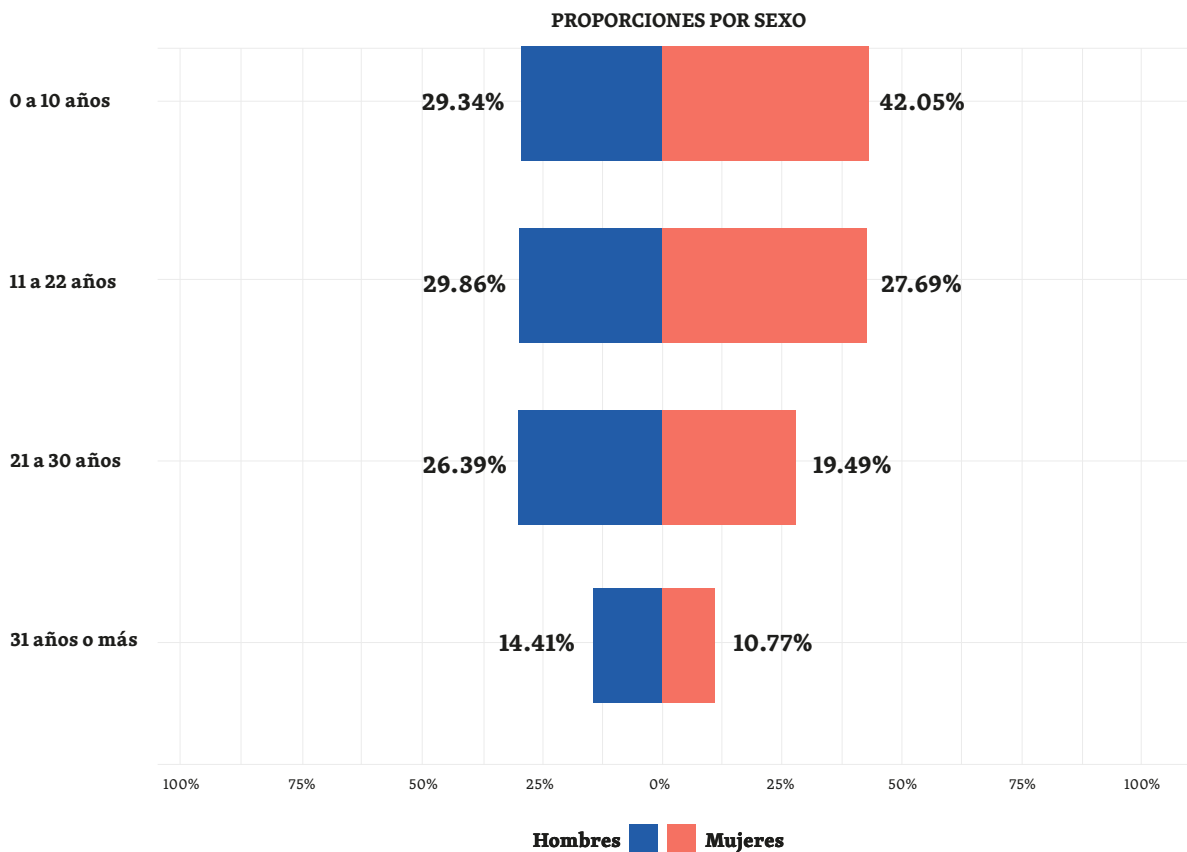
Como muestra la Gráfica 5 antes mencionada, el importante incremento en el número de abogadas se ha dado en los últimos 45 años con distintas pendientes, por ello es de esperarse que este cambio tenga diferencias marcadas entre las diversas generaciones. Dichas diferencias se reflejan en las encuestas realizadas. Por ejemplo, en la encuesta a abogadas y abogados el 86.8% de las mujeres tiene entre 20 y 35 años a diferencia del 25% de los hombres en el mismo rango de edad (ver Gráfica 6). Asimismo, podemos notar que el 40% de las mujeres cuentan con alrededor de 10 años o menos de experiencia laboral y conforme estos van aumentando encontramos un menor porcentaje de mujeres. Sólo poco menos del 11% de las abogadas poseen 31 años o más de experiencia laboral, mientras que, el 19% de ellas tiene de 21 a 30 años de experiencia y quienes tienen entre 11 y 20 años trabajando constituyen

un 28% (ver Gráfica 7).

Además a las mujeres les lleva más tiempo llegar a los mismos lugares que sus homólogos. Como muestra Fondevilla (2014) dentro del poder judicial, la edad de las mujeres que ocupan puestos de juezas y magistradas es significativamente mayor a la edad de los hombres. En otras palabras, podemos distinguir que en los tribunales colegiados la edad promedio de los hombres es de 41 años, frente a 56 años de promedio en las mujeres.



GRÁFICA 7. AÑOS DE EXPERIENCIA



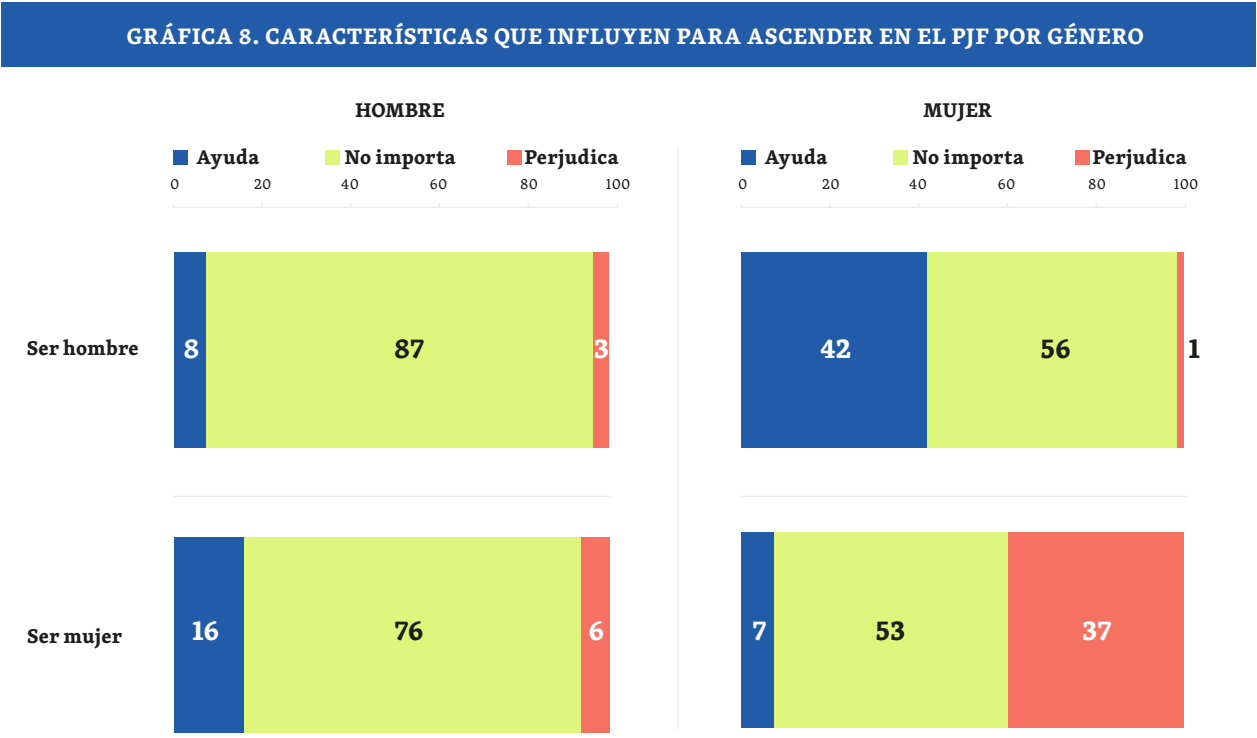
Fuente: Encuesta a abogados

Es importante enfatizar que si bien la incorporación de una perspectiva de género a las profesiones jurídicas conlleva el compromiso con mayor representación y participación de las mujeres en puestos de decisión, esta no es su única meta. La perspectiva de género implica también una perspectiva de igualdad que fomente políticas específicas de corresponsabilidad en el cuidado (ej. permisos de paternidad).³⁸ En este sentido, se vuelve fundamental la transformación de las normas que rigen las organizaciones jurídicas. Sólo con estos cambios podría alcanzarse la igualdad ejercicio de la profesión, dejando atrás entornos en los que las mujeres se ven restringidas por un marco normativo masculino que ha definido cómo deben conducirse en el ámbito laboral. Este marco hecho por y para hombres deja fuera consideraciones que tienen un peso importante en el desenvolvimiento de la mayoría de las mujeres, como la doble jornada (el trabajo en casa más el trabajo profesional).

Un resultado muy interesante de las encuestas es la marcada disparidad en las percepcio-

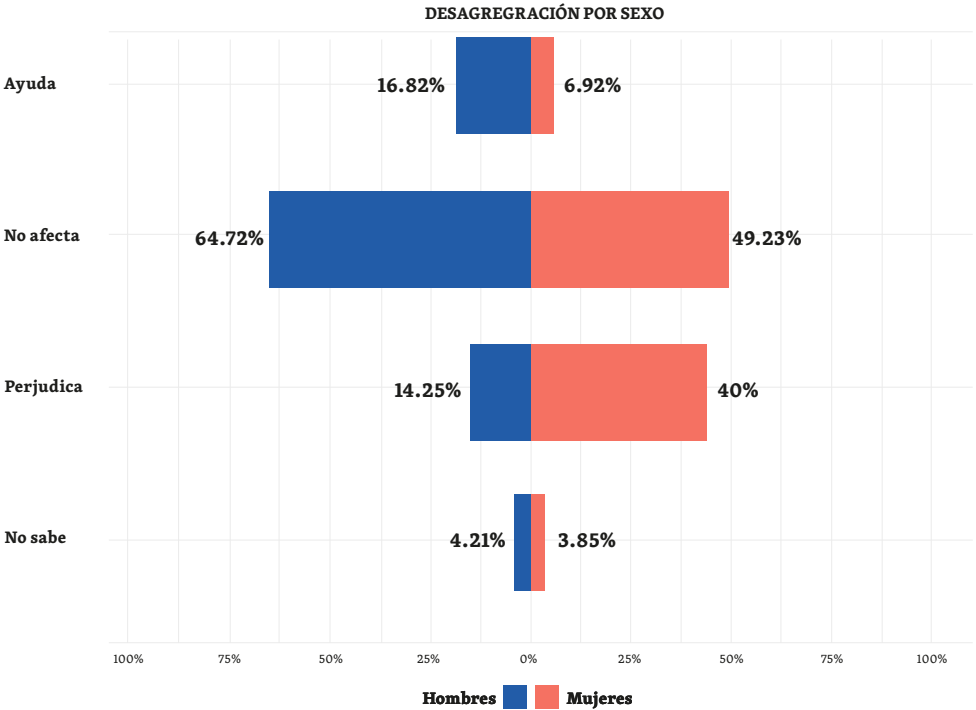
³⁸ Agradecemos a Alethia Fernández de la Reguera este punto.

nes y expectativas de las mujeres y los hombres respecto a la prevalencia de las disparidades de género en las profesiones jurídicas. Esta significativa brecha no es sorprendente, presumiblemente quienes viven los efectos de la discriminación por razones de sexo tienen mayor consciencia de la misma, aún cuando su invisibilización puede afectar tanto a hombres como a mujeres. En este sentido, cuando separamos por sexo la respuesta a la pregunta sobre las características que pueden influir en las posibilidades de ascenso en el Poder Judicial de la Federación, el 37% de mujeres considera que ser de sexo femenino afecta negativamente esa posibilidad, y solamente el 1% de ellas piensa que esto perjudica a sus homólogos hombres para ascender. En contraste, para el 42% de las mujeres ser hombre ayuda en las posibilidades de ascenso, mientras que, únicamente el 7% de ellas creen que su condición de mujer les favorece. Solamente el 6% de los hombres, por su parte, considera que ser mujer perjudica las probabilidades de ascenso y solo el 8% considera que ser hombre ayuda (ver Gráfica 8).



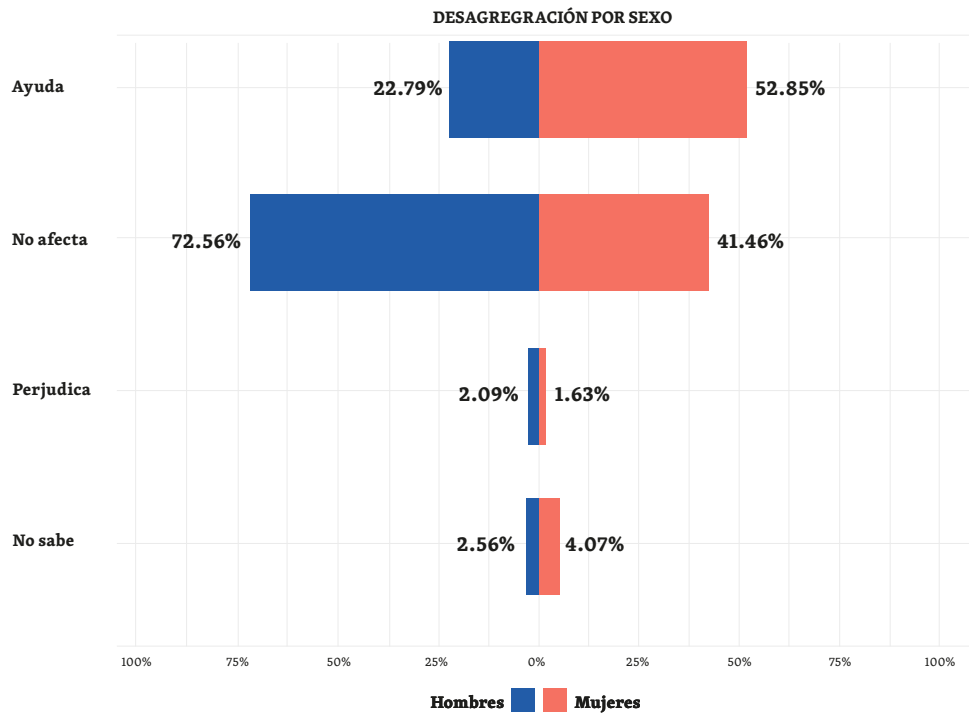
En la encuesta a litigantes realizamos una pregunta equivalente y resulta interesante la comparación. El fraseo de la pregunta es el siguiente: “Algunas personas piensan que en México ciertas características de los litigantes pueden influir el sentido de las resoluciones de los casos que litigan. Considerando lo que realmente ocurre en México, ¿usted cree que las siguientes características de los litigantes ayudan, perjudican, o no afectan las resoluciones que obtienen?” Cuando separamos por sexo las respuestas el 40% de las abogadas y sólo 14% de los abogados consideraron que ser mujer perjudica. Estos resultados contrastan con las respuestas obtenidas cuando se les preguntó si ser hombre perjudica, no afecta o ayuda el sentido de las resoluciones de los casos que litigan (ver Gráfica 9). Para una importante mayoría de los abogados, el 72.56%, ser hombre no afecta, mientras que una minoría de las mujeres, el 41.46%, consideró lo mismo. Por su parte, la mayoría de las abogadas, el 52.85%, consideró que ser hombre favorece, mientras que la minoría de los hombres, solo el 22.7%, coincidió con esta creencia. Llama la atención que para las mujeres el ser hombre representa una amplia ventaja (53%) a diferencia de la que representa el ser mujer (7%). En contraste, el porcentaje de hombres que piensan que ser mujer perjudica fue mucho menor (14%) que el porcentaje de mujeres que consideran que esta característica perjudica el sentido de las resoluciones de los casos que litigan (40%) (ver Gráfica 10).

GRÁFICA 9. ¿USTED CREE QUE SER MUJER AYUDA, NO AFECTA O PERJUDICA A LOS LITIGANTES EN LAS RESOLUCIONES?



Fuente: Elaboración propia con encuesta a abogadas y abogados.

GRÁFICA 10. ¿USTED CREE QUE SER HOMBRE AYUDA, NO AFECTA O PERJUDICA A LOS LITIGANTES EN LAS RESOLUCIONES?



Fuente: Elaboración propia con encuesta a abogadas y abogados.

Estas percepciones son en sí mismas preocupantes porque, como está fuertemente respaldado por la investigación empírica, las creencias sobre lo que de facto ocurre en un contexto determinado, las expectativas descriptivas, tienen fuertes efectos en el comportamiento de las personas en ese contexto (e.g. Bicchieri 2017). De esta forma, las expectativas descriptivas sobre el ascenso al interior del PJF y el impacto del género en la obtención de sentencias favorables muy probablemente repercute de manera negativa en la percepción de las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres en las organizaciones jurídicas, y por tanto en su comportamiento. Estaríamos, de ser así, frente a un mecanismo que reforzaría la segregación de género.³⁹

Es interesante notar que un importante porcentaje de las mujeres considera que ser mujer no afecta en estos ámbitos. ¿Cómo podemos dar cuenta de la divergencia entre mujeres del peso del género en las posibilidades de ascenso? A este respecto es interesante notar que, como el estudio de ABOGADASMEX (2018) evidencia, el nivel en jerar-

³⁹ Para poder establecer de forma contundente la presencia este mecanismo se requiere mayor investigación empírica. Este es uno de los objetivos de un proyecto de investigación a cargo de quienes realizaron este reporte. Otra cuestión interesante es que las percepciones respecto al peso relativo del género varían entre las abogadas del PJF y las litigantes de nuestras encuestas. Por supuesto, como las muestras no fueron aleatorias, no podemos concluir que esto represente un contraste entre estas profesiones jurídicas. Sería importante poder realizar investigación sistemática a este respecto y, en caso de que se mantuvieran estas diferencias, determinar si se deben a mayor consciencia de la discriminación o a mejores condiciones para las mujeres al interior del PJF.

quía organizacional que ocupan quienes responden afecta directamente la percepción de las oportunidades de igualdad, desarrollo profesional o de carrera y de disminución de barreras. En este estudio, las abogadas que pertenecían niveles junior y senior manifestaron mayores retos para su desarrollo profesional que las socias y directoras jurídicas. En la misma línea, Alonso (2002) señala que no siempre las mujeres en posiciones de alta jerarquía reconocen plenamente las dificultades que se presentan a las demás para ascender, a pesar de estar de acuerdo con que hay menos mujeres en el campo y en los puestos de alto rango. De acuerdo con esta investigación en general las mujeres que han alcanzado altas posiciones en áreas tradicionalmente dominadas por hombres tienden a creer que existen los mecanismos necesarios para acceder a esos puestos. Como resultado, en no pocas ocasiones, los casos de ascenso exitosos se presentan de forma distorsionada como evidencia de ausencia de trabas de género para el ascenso. En este sentido, otra cuestión importante es la interacción entre diversos factores socioeconómicos y el género (Crenshaw 1989).⁴⁰

Precisamente por la tendencia a invisibilizar la discriminación género es fundamental enfrentar la falta de capilaridad entre mujeres con puestos de distintos niveles jerárquicos en las profesiones jurídicas, así como la falta de comunicación acerca de los problemas que las mujeres enfrentan al interior de las organizaciones. Para ello la construcción y el reforzamiento de redes de apoyo y mentorazgo es central. En suma, la presencia de mujeres en puestos altos de las jerarquías jurídicas, acompañada de redes de apoyo y mentorazgo contribuye a atraer más mujeres a las profesiones relacionadas con el Derecho (Kohen 2005).

Por supuesto, la desigualdad entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones jurídicas no es un fenómeno restringido a México. Por el contrario, estudios sistemáticos en otros países muestran que ésta es la norma y no la excepción. Por ejemplo, la concentración de mujeres en la base del poder judicial ha sido estudiado en Argentina (Bergallo 2005 y Gastiazoro 2014), en Portugal (Duarte 2016), en Australia (Roach y Mack 2015), en Alemania (Schultz 2003), y en España (Gómez et. al. 2016). Este es también el caso de los despachos privados, como muestran Codina y Pestana (2013) en estos espacios laborales tradicionalmente masculinos, el acceso a posiciones de poder por parte de mujeres no ha crecido como se esperaba dada su creciente presencia.

⁴⁰ Resulta interesante detectar las múltiples discriminaciones que se entrecruzan de tal forma que cotidianamente producen la subordinación y la marginación de las mujeres, en distintos niveles de la vida pública y privada. E identificar, como señala Golubov, (2016), las interacciones entre el género, la raza, la clase, la edad, la sexualidad y otros factores de la discriminación mutuamente constitutivos que marcan las relaciones sociales y las identidades dentro y entre grupos sociales; en instituciones, organizaciones y los discursos que en ellos circulan y permanecen latentes.

Los mecanismos de la discriminación

El primer paso para visibilizar la discriminación de las mujeres en las profesiones jurídicas, y para poder proponer medidas que se le opongan, es identificar los mecanismos que la sostienen y la reproducen. Para este fin es útil distinguir entre “factores de atracción” y “factores de expulsión” (Hewlett y Luce 2005). Los primeros son factores vinculados a los roles de género asociados con el sexo en las normas sociales (ej. el rol que asigna a las mujeres el cuidado de hijos o hijas menores y de otros familiares de edad avanzada, o con discapacidades). Como argumentaremos más adelante, es importante no asumir que las “elecciones” fincadas en las normas sociales y roles de género son “libres” y por tanto legítimas. Los segundos son los factores que “expulsan” a las mujeres de las profesiones jurídicas; esto es, características del empleo o del lugar de trabajo que empujan a las mujeres hacia la salida (Hewlett y Luce 2005), como el acoso y la falta de oportunidades o estímulo que son importantes mecanismos de discriminación vertical.

Al igual que los factores de “atracción” suelen justificarse bajo la pantalla de “elecciones libres”, los factores de expulsión a menudo se presentan como falta de fortaleza, disponibilidad, competitividad, o liderazgo, características psicológicas socialmente asociadas con el género femenino. Las mujeres con dificultades para adaptarse a una lógica laboral masculinizada son relegadas a los puestos inferiores (Carson 2004). No hay que dejar de lado que la discriminación también puede verse de forma horizontal. Este fenómeno empuja a las mujeres a ramas jurídicas percibidas como “femeninas” independientemente de sus intereses o las expulsa de ramas percibidas como masculinas (ej. el derecho familiar vs derecho penal). Nótese que los factores de retención y expulsión se refuerzan mutuamente. Por ejemplo, cuando las mujeres sienten que su ascenso profesional está restringido por sesgos que edifican “techos de cristal” es mucho más probable que respondan a las presiones sociales para cumplir con los roles de retención familiar. Por supuesto, dadas las condiciones socioeconómicas de la población mexicana, la mayor parte de las abogadas en México no tiene la opción de no trabajar. Por ello, en la mayor parte de los casos, estos factores devienen no en la renuncia al empleo, pero sí en el estancamiento laboral en la base jerárquica de las organizaciones jurídicas. Este fenómeno está entonces condicionado por prácticas, creencias y actitudes, exploremos algunas de ellas.

En las encuestas buscamos explorar algunas de las prácticas que reproducen la discriminación vertical. En las organizaciones jurídicas en México ha prevalecido una dinámica

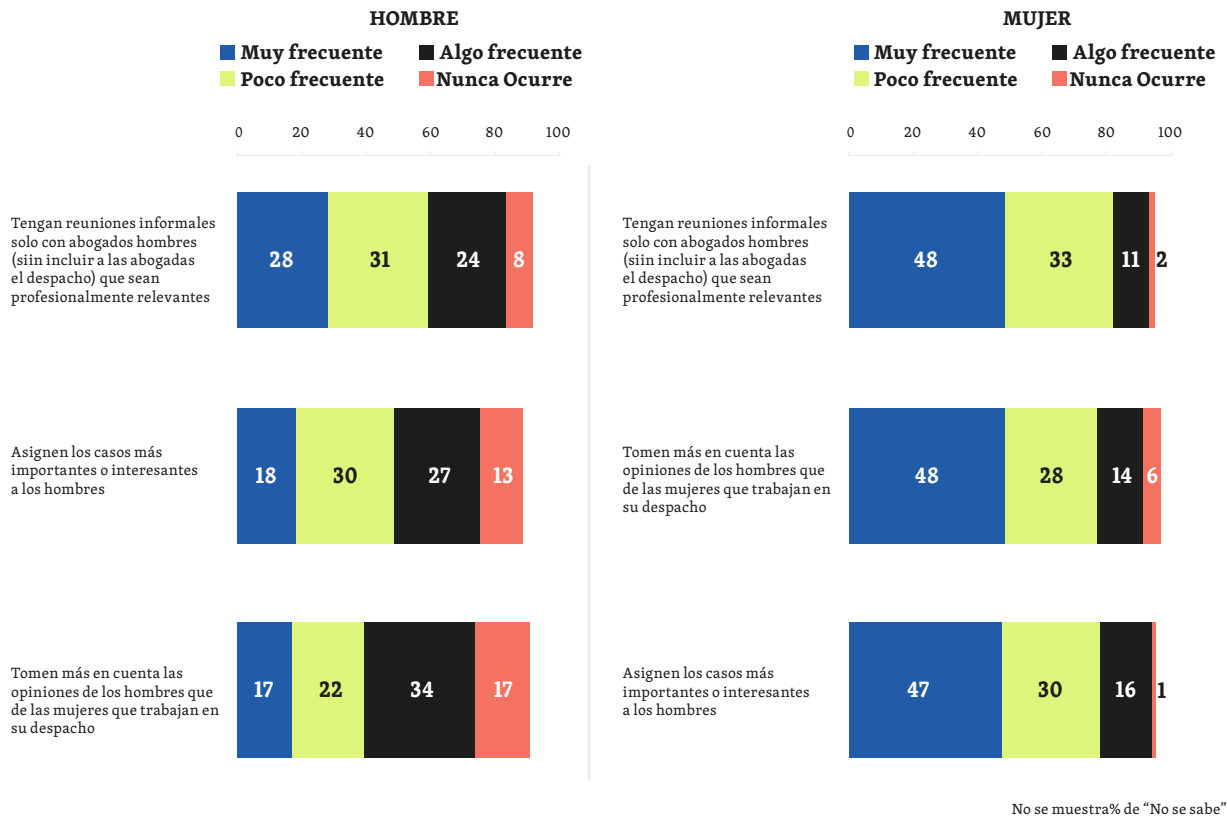
que pone de relieve el ideal masculino hegemónico (Connell 2003), no sólo por el género de los funcionarios que históricamente las han encabezado, sino porque hay fuertes indicios de una estructura con sesgos de género en la contratación, promoción, división interna el trabajo, prácticas y rutinas.

En la Gráfica 11 están las respuestas a algunas de las preguntas que incluimos en la encuesta para explorar estos sesgos de género. La primera: “¿Con lo que usted sabe o ha escuchado, ¿qué tan frecuente es que los principales socios hombres de los despachos de abogados tengan reuniones informales solo con abogados hombres (sin incluir a las abogadas del despacho) que sean profesionalmente relevantes?” A esta pregunta, el 81% de las abogadas consideró que es muy o algo frecuente que suceda, y un 59% de los abogados coincidieron con esta valoración. Por otro lado, solo un 2% de las mujeres y un 8% de los hombres contestó que esto nunca ocurre.

En la encuesta también preguntamos: “Con lo que usted sabe o ha escuchado, ¿qué tan frecuente es que los principales socios hombres de los despachos de abogados asignen los casos más importantes o interesantes a los hombres?” Mientras que el 47% de las abogadas y el 18% de los abogados consideran que es muy frecuente, un sorprendente 1% de mujeres considera que nunca ocurre frente a un 13% que hombres que piensa que nunca ocurre (ver Gráfica 11).

Finalmente, a la pregunta: “Con lo que usted sabe o ha escuchado, ¿qué tan frecuente es que los principales socios hombres de los despachos de abogados tomen más en cuenta las opiniones de los hombres que de las mujeres que trabajan en su despacho?” Un 48% de mujeres consideró que esto es muy frecuente, frente a un 17% de hombres (ver Gráfica 10).

GRÁFICA 11. ACCIONES DE PRINCIPALES SOCIOS HOMBRES POR GÉNERO

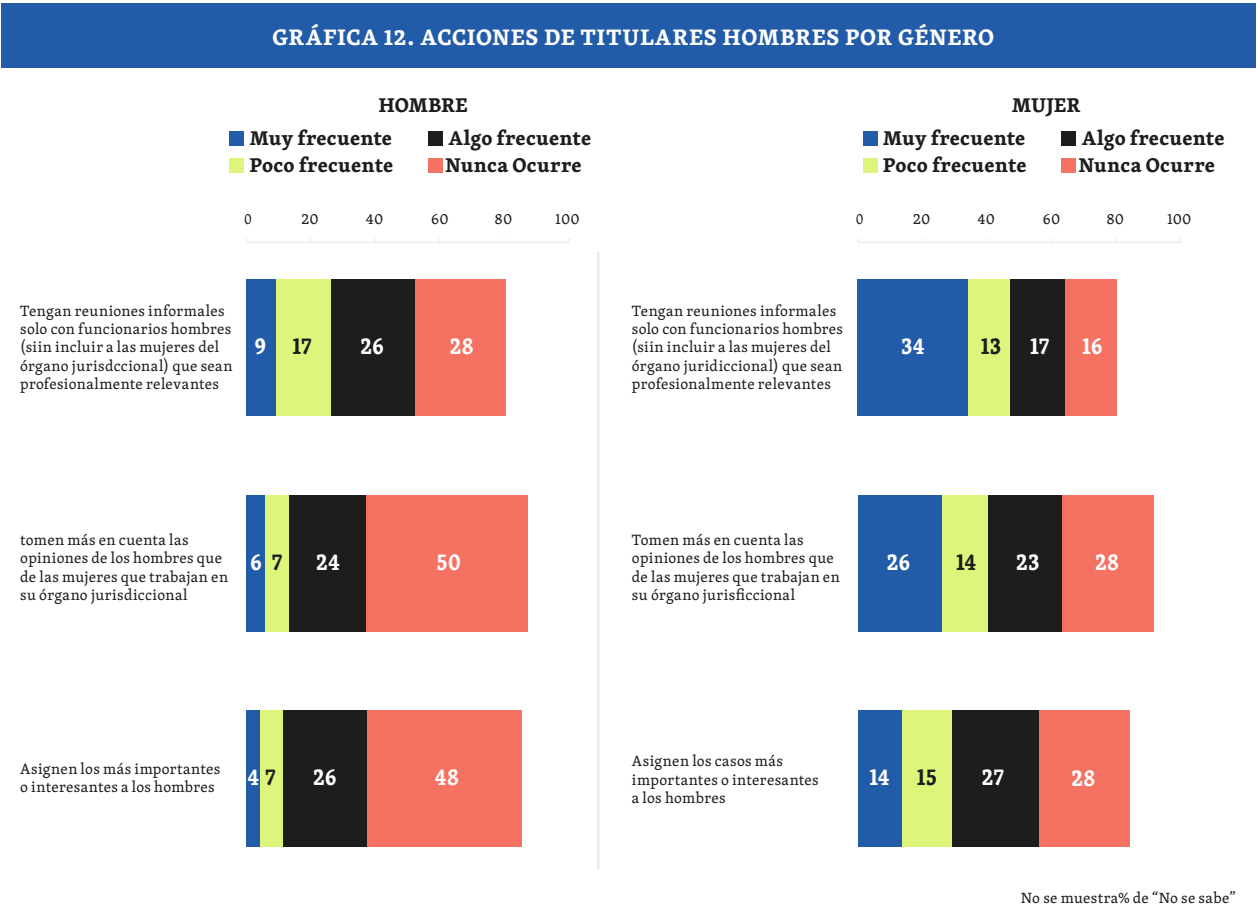


El contraste con el poder judicial es muy interesante. A las mismas preguntas, las y los funcionarios del Poder Judicial de la Federación respondieron lo siguiente (ver Gráfica 12). Cuando preguntamos: “Con lo que usted sabe o ha escuchado, ¿qué tan frecuente es que los titulares hombres de los órganos jurisdiccionales tengan reuniones informales sólo con funcionarios hombres (sin incluir a las mujeres del órgano jurisdiccional) que sean profesionalmente relevantes?” Un 34% de las mujeres consideró que es muy frecuente que suceda, mientras que, en el caso de los hombres, solamente 9% coincidieron (ver Gráfica 12).

Por otra parte, a la pregunta: “Con lo que usted sabe o ha escuchado, ¿qué tan frecuente es que los titulares hombres de los órganos jurisdiccionales tomen más en cuenta las opiniones de los hombres que de las mujeres que trabajan en su órgano jurisdiccional?” Un relativamente bajo 26% de las mujeres y el 6% de los hombres consideran que es muy frecuente, y un 28% de mujeres y un 50% de mujeres consideran que eso nunca ocurre. Finalmente, a la pregunta: “Con lo que usted sabe o ha escuchado, ¿qué tan frecuente es que los titulares hombres de los órganos jurisdiccionales asignen los casos más importantes o interesantes a los hombres?” El 14% de las mujeres consideró que es muy frecuente, mientras que solo el 4% de los hombres coincidió. Por otro lado, 48% de los hombres expresaron que esto nunca

ocurre, mientras que el 28% de las mujeres concordó con esta afirmación (ver Gráfica 12).

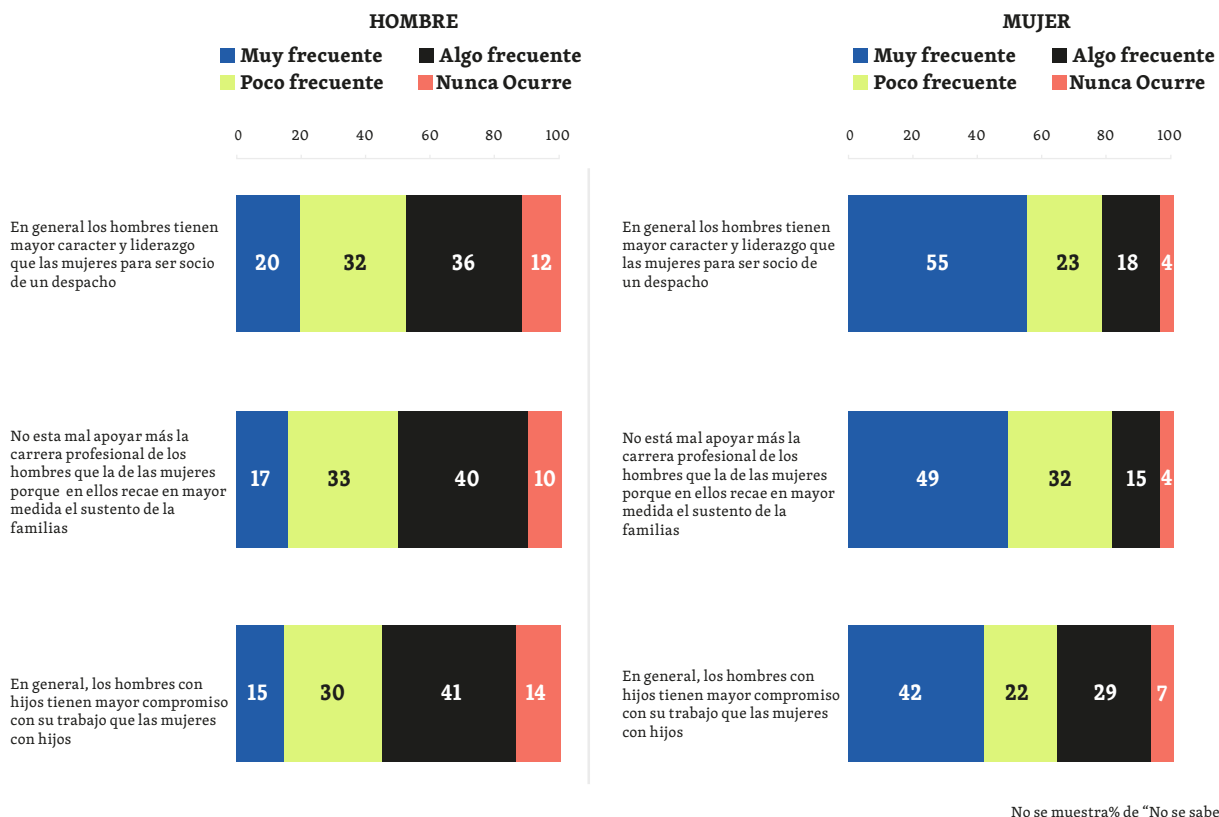
Consideramos que dos puntos son notables sobre las respuestas que obtuvimos en esta batería de preguntas que tenía por objetivo capturar las creencias sobre qué tan prevalentes son prácticas de discriminación por género en los despachos y en el PJF. Primero, tanto entre litigantes como al interior del PJF existe una marcada diferencia entre las percepciones de los hombres y de las mujeres respecto a qué tan comunes son estas prácticas. En la encuesta a litigantes en dos de estas tres preguntas obtuvimos diferencias de hasta 30 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, y en la restante de hasta 20 puntos porcentuales. Así mismo, en el PJF las percepciones entre hombre y mujeres fueron importantes alcanzado diferencias de 25% en la primera pregunta y 20% en opciones de 2 preguntas restantes. El segundo punto es que en nuestras encuestas la percepción de prevalencia de estas prácticas es menor entre las y los integrantes del PJF que entre las y los litigantes. Este es un resultado interesante, que si bien no es representativo pues nuestras muestras no son aleatorias, sí plantea interrogantes que valdría la pena explorar de forma más sistemática. En particular, consideramos que es importante iluminar qué organizaciones jurídicas tienen menor incidencia de prácticas discriminatorias y comprender qué factores que determinan esta variación.



Sin lugar a dudas, la discriminación por género también se expresa y reproduce en las creencias sobre lo que se considera está bien o mal, sobre lo que es o no aceptable en una comunidad determinada. La literatura sobre normas y comportamiento llama a estas creencias “expectativas normativas” (ver Bichieri 2016). Las expectativas normativas, al igual que las “expectativas descriptivas” que discutimos antes, son fundamentales para el comportamiento, y por lo tanto pueden jugar un papel central en la reproducción de la discriminación por género. En las encuestas que realizamos diseñamos una batería de preguntas que buscaba capturar las creencias sobre lo que los demás consideran correcto o incorrecto respecto a ciertas diferencias de género (expectativas normativas por género).

Por ejemplo, al preguntar qué tan comunes considera que son las siguientes creencias en el gremio: “En general, los hombres con hijos tienen mayor compromiso con su trabajo que las mujeres con hijos”, el 42% de las mujeres y el 15% de los hombres consideraron que esta creencia es muy común entre el gremio. Mientras que, en contraste, sólo el 7% de las abogadas y el 14% de los hombres piensan que nunca ocurre (ver Gráfica 13). Por otro lado, ante la creencia: “No está mal apoyar más la carrera profesional de los hombres que la de las mujeres porque en ellos recae en mayor medida el sustento de las familias”, casi la mitad de las mujeres (el 42%) y solo el 16% de los hombres la consideró muy común. Finalmente, un 55% de mujeres y un 20% de hombres considera muy común la siguiente creencia dentro del gremio: “En general los hombres tienen mayor carácter y liderazgo que las mujeres para ser socio de un despacho”. Una vez más la di-

GRÁFICA 13. CREENCIAS EN EL GREMIO POR GÉNERO

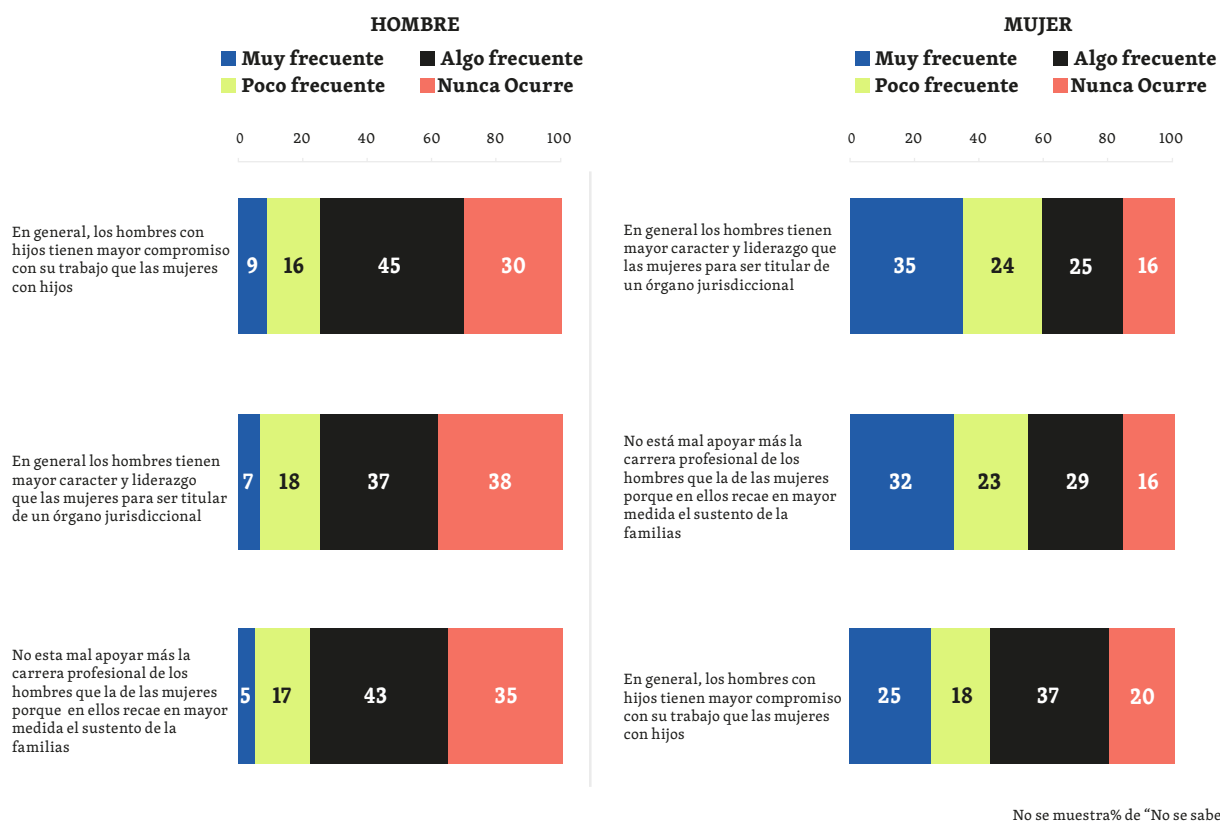


De nueva cuenta, la comparación con las creencias entre las y los funcionarios del PJF resulta muy interesante. Al preguntar qué tan comunes considera que son las siguientes creencias en el PJF: “En general, los hombres con hijos tienen mayor compromiso con su trabajo que las mujeres con hijos”, el 25% de las mujeres consideró que es muy común y el 7% de hombres coincidieron (ver Gráfica 14). Por otro lado, ante la creencia: “No está mal apoyar más la carrera profesional de los hombres que la de las mujeres porque en ellos recae en mayor medida el sustento de las familias”, el 32% de las mujeres y el 5% de los hombres la consideró muy común. Finalmente, un 35% de mujeres y un 7% de hombres consideró muy común la siguiente creencia: “En general, los hombres tienen mayor carácter y liderazgo para ser titular de un órgano jurisdiccional” (ver Gráfica 14).

Al igual que sucede con las y los litigantes, en las respuestas de las y los integrantes del PJF a estas preguntas se hacen patentes diferencias marcadas por los mandatos de género respecto a la maternidad y la paternidad. Como hicimos notar previamente, en el caso de las mujeres la maternidad conlleva valoraciones profesionales negativas asociadas a la priorización de las tareas de cuidado, mientras la paternidad vincula a los hombres con el rol de proveedor, y por tanto se les atribuye mayor compromiso con su trabajo. Las expectativas normativas son

un elemento constitutivo de las normas organizativas. En consecuencia, las organizaciones e instituciones jurídicas, tanto estatales como privadas, deben asumir la corresponsabilidad del mantenimiento y la reproducción de la discriminación por género a su interior, y tienen así el deber de promover políticas de consiliación de la vida laboral y familiar en sus espacios laborales.

GRÁFICA 14. CREENCIAS ENTRE TRABAJADORES EN PJF POR GÉNERO



La literatura especializada subraya que el tiempo reproductivo que se asocia a las mujeres nunca ha formado parte del desarrollo de la carrera tradicional. Cuando las abogadas pretenden incorporarse a la vida laboral usando los estilos conocidos de desarrollo profesional y quieren a su vez tener hijos, empiezan los conflictos consecuencia de la doble presencia (Balbo 1989).⁴¹ Es decir, las mujeres abogadas con hijos quedan atrapadas por el peso

de dos modelos tradicionales en tensión: «la buena madre» (maternidad intensiva) y el «buen profesional» (trabajador intensivo) (García 2008, 14). Cualquier estrategia que pretenda desarrollar y atender a las dos demandas resulta ser un conflicto para las mujeres. A

⁴¹ Para Balbo (1989) la doble presencia representa el conflicto espaciotemporal que supone la doble o triple jornada de las mujeres trabajadoras. Tiempos y espacios de empleo y familia no se suceden en dos jornadas sucesivas que ordenen lo productivo y lo reproductivo.

este respecto es interesante analizar “la vocación” (Bourdieu, 2005) como mecanismo de violencia simbólica (Pozzio 2012) que promueve la exclusión y/o distanciamiento de las mujeres de puestos de poder y alta competitividad por ser considerados lugares “no aptos para las mujeres” o que no corresponden a los patrones y normas de “la feminidad” dentro de las ideas de género hegemónicas.

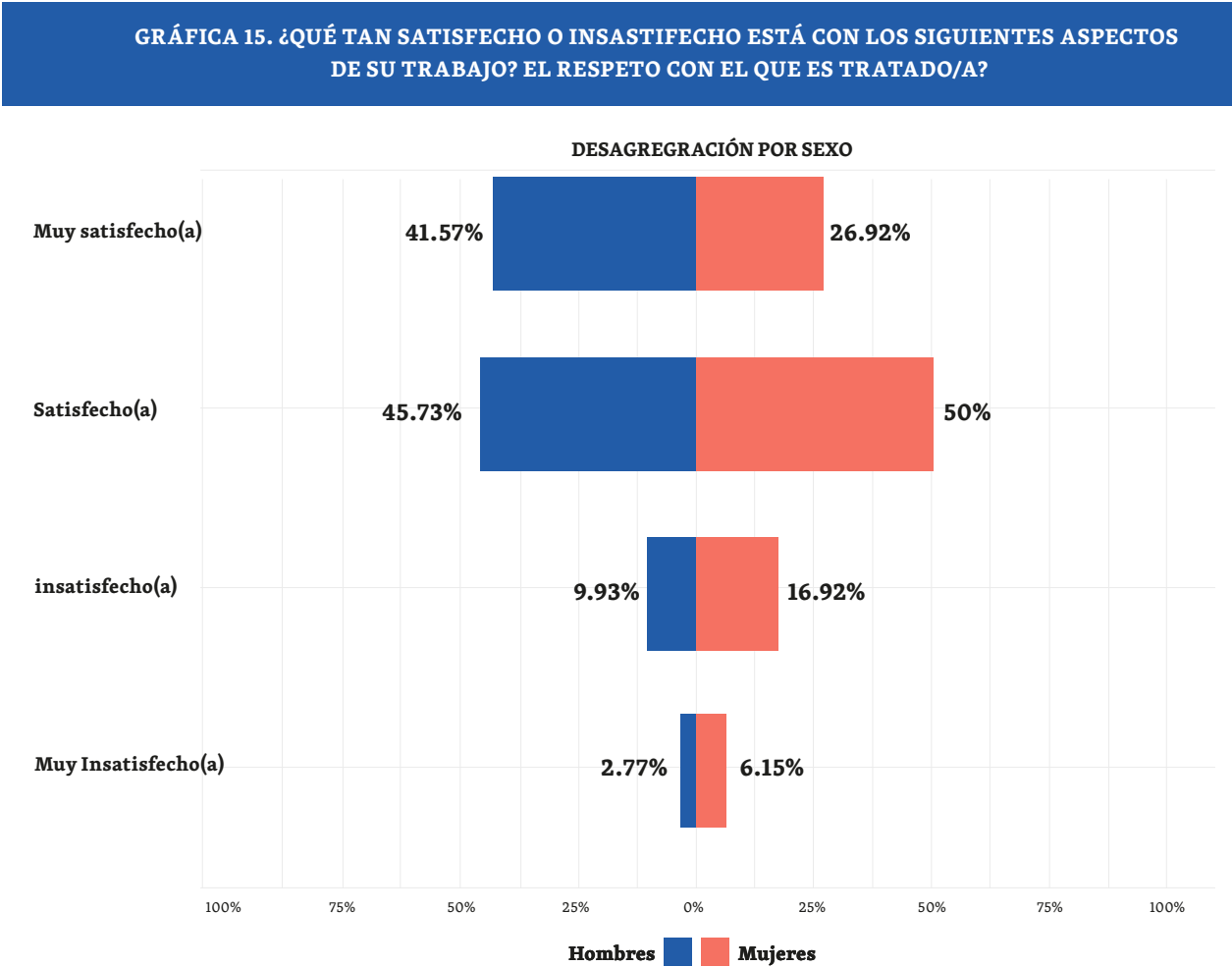
Como hemos notado antes, las expectativas normativas y descriptivas de género promueven comportamientos tanto en hombres como en mujeres que refuerzan la desigualdad de las mujeres en las profesiones jurídicas. En este sentido, es esperable que estas expectativas promuevan la existencia de carreras periféricas por parte de las abogadas, que se caracterizan por cambios más o menos bruscos en los recorridos profesionales, movilidad laboral no ascendente, prolongación de la etapa de inestabilidad y precariedad, y períodos de abandono o reducción del desarrollo de la carrera (García 2008). Estas trayectorias se observan en mujeres, que forman parte de hogares que, por un lado, necesitan los ingresos laborales de quienes son económicamente activas o activos, y por el otro, tienen la presión de género de cuidar de menores, personas de la tercera edad, enfermas o con discapacidades. En ese sentido, la vía que encuentran las familias para poder afrontar el reparto del empleo y del trabajo doméstico es la de orientar a quien menos ingresos y más inestabilidad tiene —en su mayoría mujeres— al ejercicio del trabajo doméstico, ubicando su contribución laboral como imprescindible pero secundaria para la economía familiar. De esta forma, el rol de género que asigna la responsabilidad del cuidado a las mujeres (factores de atracción) y factores discriminatorios al interior de las organizaciones legales que resultan en salarios inferiores para las mujeres se retroalimentan generando un círculo vicioso.

Hay evidencia en otros países que muestra que los patrones arriba descritos son prevalentes incluso entre mujeres altamente calificadas. Por ejemplo, Hewlett y Luce en su estudio acerca de mujeres en las corporaciones, muestran que el 37% de las mujeres altamente calificadas han dejado el trabajo de forma voluntaria en algún momento de su carrera. Este porcentaje aumenta a 43% en las mujeres que tienen niños, 24% son aquellas que se dedicaron al cuidado de padres ancianos o de otros miembros de la familia y 9% por problemas personales de salud (Hewlett y Luce 2005, 4).

Es muy importante no perder de vista que existe también una serie de factores de expulsión que refuerzan este ciclo. No hay que olvidar que las desigualdades también son producto de las discriminaciones activas dirigidas hacia las mujeres (ej. el acoso) y por los sesgos institucionales de género en el ámbito del trabajo, que responden a los diseños y estructuras

organizacionales que constriñen el avance de las mujeres en la profesión (Gastiazoro 2014). Cabe señalar que en la encuesta se capturó una diferencia considerable respecto a la frecuencia con la que presencian o sufren situaciones de acoso u hostigamiento. El 57% de los hombres reportaron que no es común encontrarse en estas situaciones mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje fue de 44%, lo que corresponde a una diferencia de casi 14 puntos porcentuales.

Finalmente, es importante apuntar que la discriminación vertical presumiblemente tiene importantes efectos sobre las abogadas. A la pregunta “¿Qué tan satisfecho o insatisfecho está con los siguientes aspectos de su trabajo? El respeto con el que es tratado/a”, mientras el 23% de las mujeres reportan estar muy insatisfechas o insatisfechas con el trato que reciben en su trabajo, sólo el 13% de los hombres se ubican en esta categoría (ver Gráfica 15).



Fuente: Elaboración propia con encuesta a abogadas y abogados.

Conclusión

Es crucial visibilizar las distintas formas de discriminación por género presentes en las profesiones jurídicas, particularmente en los despachos y en el PJJ (donde tenemos información). Hemos visto que la discriminación vertical, aquella que dificulta el acceso de mujeres a los puestos de mayor poder dentro de las organizaciones jurídicas, sigue siendo un problema serio, al igual que la discriminación horizontal que obstaculiza su desempeño en ciertas materias. Así mismo subrayamos la importancia de no perder de vista la intersección entre diversos factores socioeconómicos y el género como determinantes de la discriminación.

La comprensión de los mecanismos que mantienen y reproducen la desigualdad y discriminación de género es empírica y normativamente fundamental. A este respecto retomamos la distinción entre factores de expulsión (como el acoso) y los factores de atracción (vinculados a los mandatos de género). La investigación sistemática sobre las expectativas, prácticas y normas que subyacen a estos patrones de comportamiento es particularmente necesaria y prometedora, como muestran los resultados de las encuesta que realizamos. Finalmente, las organizaciones e instituciones jurídicas, tanto estatales como privadas, deben asumir que juegan un papel importante en la reproducción de la discriminación por género y deben por tanto comprometerse, no solo con la promoción mayor representación y participación de mujeres en puestos y materias claves, sino con el establecimiento de políticas específicas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral, y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas de cuidado.

CONCLUSIONES

El ministro Gudiño Pelayo señaló, en una conferencia en 2003, que para mejorar la administración de justicia no basta con reformar al Poder Judicial y exigir responsabilidad a los jueces por su desempeño, sino que también es indispensable reformar la manera y las condiciones en que se ejerce la abogacía en la actualidad (Gudiño 2004, 123). El ex ministro enfatizó en su discurso el casi nulo sistema de responsabilidades frente al cliente a que están sujetos los abogados postulantes. En este reporte hemos mostrado que la falta de regulación afecta a todos los procesos relevantes de los profesionales del derecho: educación jurídica, acceso a la abogacía, ejercicio de la profesión y organización del gremio.

Es crucial, para la calidad de la justicia en nuestro país, que comience una deliberación pública que comprenda las cuatro áreas para comenzar a arreglar el desorden imperante. Un solo dato debe bastar para encender las alarmas: En Alemania hay 44 instituciones que imparten la carrera en Derecho, en Estados Unidos 203, en México 1400. En este reporte aportamos diversos ejemplos de marcos y mecanismos regulatorios de las áreas clave para las y los abogados. No creemos que haya un buen “modelo” para todo lugar y contexto (cfr. Zacharias 2009). Creemos, eso sí, que la discusión debe partir de la relaciones y dependencias entre las cuatro áreas mencionadas.

La proliferación de centros de enseñanza en los que se imparte la Licenciatura en Derecho, sobre los que no es posible un control acerca de su calidad académica, genera abogadas y abogados con preparación deficiente. Permitir ejercer la abogacía sin mayor requisito que el de un título expedido por un centro de enseñanza, que a su vez no fue regulado, no garantiza una calidad profesional mínima. La ausencia de un sistema de control del ejercicio de la abogacía, de sistemas disciplinarios, de códigos de conducta o ética profesional, y la ausencia de un régimen de responsabilidad civil o administrativa por el incorrecto ejercicio de la profesión implica nula rendición de cuentas. Hay que terminar con la ironía de que los profesionales de las leyes se eduquen y ejerzan en medio de un vacío regulatorio.

Las limitaciones reveladas en este reporte adquieren una dimensión mayor cuando nos enfocamos en las abogadas. El aumento en número de mujeres en las escuelas de derecho debe aparejarse con la progresiva eliminación de la discriminación por género en el ejerci-

cio de la profesión, tanto en el ámbito del litigio privado como en la judicatura y las oficinas gubernamentales. Esta es un área de oportunidad a partir de la cual se pueden coordinar los esfuerzos para mejorar la educación jurídica y la abogacía en general.

Las y los abogados son corresponsables de la calidad de la justicia en el país. Su profesión es clave para la resolución institucional de los conflictos entre particulares, entre éstos y el Estado, y entre instituciones del Estado. Una democracia constitucional robusta requiere de profesionales del derecho capaces y probos, que hagan funcionar adecuadamente el sistema de justicia y los mecanismos de resolución de controversias.

REFERENCIAS

- Abogadas MX, Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del IPADE y MAREA Consulting. Estudio y Análisis Abogadas MX 2018: Inclusión de la Mujer en Puestos de Liderazgo. México: YoPublico, 2018. <https://www.abogadasmx.org.mx/incidencia/>
- Alonso, María José. “Las académicas: profesorado universitario y género”. Revista de educación, núm. 328 (mayo 2002): 456-475.
- American Bar Association. “Historical Trend in Total National Lawyer Population 1878-2019”, ABA National Lawyer Population Survey, https://www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/market_research/national-lawyer-population-by-state-2009-2019.pdf (Fecha de consulta: 18 de mayo de 2020).
- American Bar Association. ABA Standards and Rules of Procedure 2013-2014. Illinois: American Bar Association Publishing, 2013.
- Anríquez, Álvaro, Pablo Fuenzalida y Lucas Sierra. Ética de la abogacía en Chile: el problema de la regulación. Debate de Política Pública, núm. 34. Santiago de Chile: Centro de Estudios Públicos, 2019.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ANUIES, “Anuarios de Educación Superior 2015, 2016, 2017 y 2018”, ANUIES.
- Arce Umaña, Iliana. “La colegiatura obligatoria al colegio de abogados como requerimiento para ejercer el derecho en Costa Rica”. Ponencia presentada en 5th Annual Conference on Legal & Policy Issues in The Americas, San José, Costa Rica, 24-26 de junio de 2004.
- Balbo, Laura. “La doble presencia”. En Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales, comps. Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany, 503-510. Barcelona: Icaria, 1994.
- Barreyro, Beatriz y Lorena Lagoria. “Evaluación de la educación. Procesos de evaluación y acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina. Los casos de Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay y la convergencia en el ámbito del Mercosur”. Texto presentado en el Congreso Iberoamericano de Educación, Buenos Aires, 13 al 15 de septiembre de 2010.
- Bergallo, Paola. 2005. “¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales

- y nacionales en Buenos Aires”. En *Más Allá del Derecho: Justicia y género en América Latina*, comps. Luisa Cabal y Cristina Motta, 145-217. Bogotá: Siglo del Hombre-Universidad de los Andes-CESO, 2005.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Normas sobre colegios profesionales Santiago, 3 de febrero de 1981. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=7195> (Fecha de consulta: 21 de julio de 2020).
- Bicchieri, Cristina. *Norms in the Wild How to Diagnose, Measure, and Change Social Norms*. Oxford University Press, 2017.
- Booth Glen, Kristin. “When and Where We Enter: Rethinking Admission to the Legal Profession”. *Columbia Law Review Association* 102, núm. 6 (octubre 2002): 1696-1740. <http://www.jstor.com/stable/1123795> (Fecha de consulta: 14 de julio de 2020).
- Bourdieu, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, 2005.
- Boyd, Christina, L., L Epstein, Lee, y Martin, Andrew D. “Understanding the Causal Effect of Sex on Judging”. *American Journal of Political Science*, núm. 54 (2010): 389-411.
- Caballero, José Antonio, Juan Jesús Garza Onofre e Issa Luna Pla. “El otro mundo del abogado”. *Nexos: El juego de la Suprema Corte*. 13 de agosto de 2020. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=11951&fbclid=IwAR0PiObbFsQ4kg931usHSHedYWDX-Anfa3VW-QLpWQY1xhtX5DUwhKr2veg4> (Fecha de consulta: 22 de octubre de 2020).
- Carson, C. *The Lawyer Statistical Report: The U.S. Legal Profession in 2000*. Chicago: Chicago American Bar Foundation, 2004.
- Ceballos Bedoya, María Adelaida. “Educación jurídica y reproducción social en Colombia”. *Estudios Socio-Jurídicos* 20, (1): 77-105. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.5373> (Fecha de consulta: 9 de junio 2020).
- Centro de Estudios de Justicia de las Americas Reporte sobre la justicia en las Americas, 2008-2009. Chile: CEJA, 2009.
- Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho (CEED) A.C. “Cédulas profesionales expedidas a egresados de la licenciatura en Derecho en sus distintas denominaciones, 1945-2016”. CEEAD, 2018.
- Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho (CEEAD) A.C., “Las escuelas de Derecho en México. Ciclo académico 2019-2020”, CEEAD, 2020. http://www.ceed.org.mx/infografia_ies.html
- Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior A. C. *Informe Anual de Resultados 2019. Examen General para el egreso de la licenciatura en Derecho (EGEL-DERE)*.

- México: Dirección de los EGEL. Departamento de Análisis Psicométrico, 2020
- Cerva Cerna, Daniela. "Análisis sociopolítico de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en el estado: avances y retrocesos en el contexto de transformación del sistema político mexicano. Tesis de doctorado Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 2006.
- Cerva Cerna, Daniela. "Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México". *GénEros Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, núm. 6 (febrero 2010): 55-69.
- Codina, Nuria y Pestana, José Vicente. "Cambios, (des)igualdades y día a día del profesional de la abogacía". *Papers* 2013, 98/3: 471-487.
- Colegiación obligatoria y funciones de las abogacías de los estados miembros de la Unión Europea, Bruselas. Abogacía Española, mayo 2013.
- Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. <https://www.abogados.or.cr/normativa/> (Fecha de consulta: 20 de julio 2020).
- Comisión Nacional de Acreditación, Chile. "Criterios de Evaluación para programas de formación de Licenciados en Ciencias Jurídicas". CNACHILE <https://www.cnachile.cl/Criterios%20de%20carreras/derecho.pdf> (Fecha de consulta: 20 de julio de 2020).
- Connell, Robert. "Masculinidades", Programa Universitario de Estudios de Género UNAM, 2003: 103-129.
- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A. C. <https://www.copaes.org/index.html> (fecha de consulta: 21 de octubre de 2020).
- Crenshaw, Kimberlé. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics". *The University of Chicago Legal Forum* 140 (1989): 139-167.
- Cruz Barney, Oscar. "Colegiación y certificación obligatoria de los abogados. Una defensa". *Derecho en acción (blog)*. 8 de septiembre de 2015. <http://derechoenaccion.cide.edu/colegiacion-y-certificacion-obligatoria-de-los-abogados-una-defensa/>
- Cruz Barney, Oscar. "La colegiación como garantía de independencia de la profesión jurídica: la colegiación obligatoria de la abogacía en México". *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, núm. 28 (enero - junio 2013).
- Cruz Barney, Oscar. Aspectos de la regulación del ejercicio profesional del Derecho en México. México: Tirant lo Blanch, 2013.
- Cruz Barney, Oscar. Defensa a la defensa y abogacía en México. Cuadernos de abogacía 1.

- México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM/ Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México/Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, 2015.
- Cruz Barney, Oscar. El ejercicio de la abogacía en México, una propuesta de reordenación: el proyecto de ley general para el ejercicio de la abogacía. *Doctrina Jurídica*, núm. 884. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2020.
- Duarte, Madalena, Oliveira, Ana y Paula Fernando. "Gender and Judging in Portugal: Opinions and Perceptions" *Oñati Socio-legal Series* 6, núm. 3 (septiembre 2016): 477-495.
- Fix-Fierro, Héctor y Sergio López-Ayllón. "¿Muchos abogados, pero poca profesión? Derecho y profesión jurídica en el México Contemporáneo". En *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, ed. Héctor Fix-Fierro, 1-60. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2006a.
- Fix-Fierro, Héctor y Sergio López-Ayllón. "De las buenas y malas razones para estudiar "leyes". Análisis de una encuesta a estudiantes de Derecho en la ciudad de México". En *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, ed. Héctor Fix-Fierro, 115-133. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2006b.
- Fix-Fierro, Héctor. "La educación jurídica en México: una explosión silenciosa". Capítulo XII; y "El papel de los abogados en la administración de justicia. Notas sobre una reforma pendiente". Capítulo XIII en *El poder del Poder Judicial y la modernización jurídica en el México contemporáneo*. *Doctrina Jurídica* núm. 878. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2020.
- Fondevilla Alberto y Mejía Gustavo. "Género y ocupación en la justicia". *La ventana*, núm. 40 (2014): 135-162.
- Franceschet, Susan y Jennifer Piscopo. "Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina". *Politics & Gender*, núm. 3 (2008): 393- 425.
- García Villegas, Mauricio y María Adelaida Ceballos. *La profesión jurídica en Colombia. Falta de reglas y exceso de mercado*. Bogotá: DeJusticia, 2019.
- García, Sara. "Mujeres en trayectorias periféricas de carrera: las abogadas en doble presencia". *Clepsydra* (enero 2008).
- Garza Onofre, Juan Jesús. *Entre abogados te veas. Aproximación multidisciplinar en torno a la abogacía y análisis iusfilosofico sobre su proyección en la teoría del derecho contemporánea*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2020.

- Garza Onofre, Juan Jesús. *Historia alternativa de la abogacía*. México: Fontamara, 2019.
- Gastiazoro, María Eugenia. “Profesiones jurídicas y el compromiso con el discurso por la igualdad”, *Revista de la Facultad* (2014): 135-150.
- Godínez Méndez, Wendy. “La Colegiación de abogados en México: ¿una necesidad o una limitación?”. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, tomo LXVI, núm. 265 (enero-junio, 2016): 181-199.
- Golubov, Nattie. “Interseccionalidad”. En *Conceptos clave en los estudios de género*, coords. Moreno y Alcántara, 197-213. México: CIEG- UNAM, 2016.
- Gómez, Carlos et al. “Feminización de la judicatura española”. *Convergencia*. 70 (2016): 199-226
- Gudiño Pelayo, José de Jesús. 2004. “La calidad en la justicia. Corresponsabilidad de jueces, litigantes y partes”. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 54, no. 241, pp. 121-128.
- Hernández Santiago, Pedro. “Breve diagnóstico sobre la oferta académica de formación de los profesionales del Derecho en México”. *RESU. Revista de la Educación Superior* 46 (181), 2017: 55-74. <http://dx.doi.org/10.1016/j.resu.2016.10.003> (Fecha de consulta: 9 de junio de 2020).
- Hewlett, Sylvia Ann y Luce, Buck. “Vías de acceso y vías de escape: mantener a las mujeres talentosas en la ruta del éxito”. *Harvard Business Review* (marzo 2005).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) “Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal 2020 (CNIJF)” <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825197186> (Fecha de consulta 10 agosto 2020)
- Kennedy, Duncan. “La educación legal como preparación para la jerarquía”. En *Desde la otra mirada. Textos de Teoría Crítica del Derecho*, Courtis Christian. Buenos Aires: Eudeba, 2001.
- Kohen, Beatriz. “Más mujeres a la justicia”. *Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires* 6 (primavera 2005): 330-337.
- La abogacía en la Argentina. Su enseñanza, investigación y difusión. Relevamientos y análisis del estado de la situación. Dirección Nacional de Relaciones con la Comunidad Académica y la Sociedad Civil, Noviembre de 2019 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Presidencia de la Nación.
- Lázaro Martínez, Iván y José Luis González. “El ejercicio de la abogacía en México”, *Perfiles de las Ciencias Sociales* 6, núm. 12 (enero-junio 2019): 1-31. <http://revistas.ujat.mx/index>.

- php/perfiles/article/view/3171/2381 (Fecha de consulta: 8 de junio de 2020).
- Magaloni, Ana Laura. “Cuellos de botella y ventanas de oportunidad de la reforma a la educación jurídica de elite en México”. En *Del gobierno de los abogados al imperio de las leyes. Estudios sociojurídicos sobre educación y profesión jurídicas en el México contemporáneo*, ed. Héctor Fix-Fierro, 61-91. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2006.
- Matamoros Amieva, Erik Iván. *La colegiación obligatoria en México*. Estudios Jurídicos núm. 194. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, 2012.
- Menkel-Meadow, C. “Feminization of the Legal Profession”. En *Lawyers in Society: Comparative Theories*, eds. R. Abel y P. Lewis, 196-255. Berkeley: University of California Press, 1989.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Argentina. Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica. “Ejercicio de la abogacía”. SAIJ <http://www.saij.gob.ar/22192-nacional-ejercicio-abogacia-lns0001863-1980-03-14/123456789-0abc-defg-g36-81000scanyel> (Fecha de consulta: 22 de julio de 2020).
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Argentina. Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica. “Regulación del ejercicio de la profesión de abogado en la capital federal”. SAIJ. <http://www.saij.gob.ar/23187-nacional-regulacion-ejercicio-profesion-abogado-capital-federal-lns0003219-1985-06-05/123456789-0abc-defg-g91-23000scanyel?> (Fecha de consulta: 22 de julio de 2020).
- Mourenza, Andrés. “Turquía aprueba una ley para dividir y controlar la abogacía”. *El País*, 14 de julio de 2020. <https://elpais.com/internacional/2020-07-14/turquia-aprueba-una-ley-para-dividir-y-controlar-la-abogacia.html>
- National Conference of Bar Examiners y American Bar Association. *Comprehensive Guide to Bar Admission Requirements 2020*. Illinois: NCBE/ ABA Publishing, 2020.
- National Association of Legal Assistants, <https://www.nala.org/>, The paralegal Association. (Fecha de consulta: 22 de octubre de 2020).
- Organization for Economic Co-operation and Development. *Rethinking Quality Assurance for Higher Education in Brazil*. OECD. <http://www.oecd.org/brazil/rethinking-quality-assurance-for-higher-education-in-brazil-9789264309050-en.htm> (Fecha de consulta: 23 de julio de 2020).
- Pérez Hurtado, Luis Fernando. “El sistema de enseñanza del derecho y acceso a las profesiones jurídicas en Alemania: lecciones para el debate en México”. *Boletín Mexicano de*

- Derecho Comparado, núm. 151 (enero-abril 2018): 263-311. <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24484873e.2018.151.12295> (Fecha de consulta: 8 de junio 2020)
- Pérez Hurtado, Luis Fernando. “La profesión jurídica en México”. Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho (CEEAD), AC. (2017). Documento de Trabajo No. 2
- Portal Europeo de E-Justicia. “Profesiones jurídicas”. European Justice. Europa. UE. https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-es.do (Fecha de consulta: 23 de julio de 2020).
- Pozzio, María. “Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible -y alentador-”. Revista Sudamérica, (2012): 99-129.
- Resolución no. 9 del CNE/CES. 29 de agosto de 2004. Instituye las Directrices del plan de estudios nacional para el curso de licenciatura en Derecho. Publicada el 1 de octubre de 2004.
- Roach Anleu, Sharyn y Kathy Mack. “Comparación de Mujeres y hombres de experiencias en la judicatura australiana.” E-Cadernos CES, núm. 24 (diciembre 2015): 25-56.
- Saavedra, Camilo. “Aprender la Constitución. Un análisis sobre la enseñanza de derecho constitucional en México”. Revista del Centro de Estudios Constitucionales (2016), vol. 2, no. 2, pp. 267-304.
- Santos, Antonio. et al. “Mujeres abogadas: género y problemas de conciliación en las profesiones jurídicas”. En IV encuentro del comité de sociología del trabajo de la FES, 125-150. Universidad Autónoma de Barcelona, 2018.
- Schultz, Ulrike. “The Status of Women Lawyers in Germany”. En Women in the World’s Legal Professions, eds. U. Schultz y G. Shaw, 271-293. Oxford: Hart, 2003.
- Sheppard, Stephen M. “The American Legal Profession in the Twenty-First Century”. The American Journal of Comparative Law 62, Suplemento: U.S National Reports to the XIXth International Congress of Comparative Law in Vienna, Austria (2014): 241-272 <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26425398> (Fecha de consulta: 14 de julio de 2020).
- Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. “Lista de carreras acreditadas”. <https://www.sinaes.ac.cr/index.php/home/carrera>. (Fecha de consulta: 29 de julio de 2020).
- The Council of Bars and Law Societies of Europe. “Number of Lawyers in European Countries, 2010, 2012, 2014, 2016 y 2018”. CCBE. <https://www.ccbe.eu/actions/statistics/> (Fecha de consulta: 19 de mayo de 2020).

- Thornton, Margaret y Heather Roberts. "Women Judges Private Lives: (In)visibilities in Fact and Fiction". *UNSW Law Journal* 40, (2017): 762-777.
- Tobón Franco, Natalia. "Límites a la publicidad de abogados en Colombia y en otros países del mundo". *Vniversitas*, núm. 111, (enero-junio, 2006): 95-114.
- Vázquez, Rodolfo. "Concepciones filosóficas y enseñanza del derecho". *Academia. Re- vista sobre Enseñanza del Derecho*, año 6, núm. 12 (2008).
- Zacharias, Fred C. "The Lawyer's Role in a Contemporary Democracy. Promoting Social Change and Political Values", *Fordham Law Review* (2009), vol. 77, no. 4, pp. 1591-1609.

ANEXOS

Tabla A1. Colegiación en los países de la Unión Europea

PAÍS	COLEGACIÓN		COLEGIO	CARACTERÍSTICAS
	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA		
AUSTRIA	X		9 cámaras regionales Consejo de la Abogacía Austriaca	Ejercicio libre No son designados por ninguna autoridad Requisitos: experiencia jurídica de 5 años; presentar el examen de abogacía; inscripción al Colegio Responden ante un consejo disciplinario
BÉLGICA	X		14 Ordre des Barreaux Francophones et Germanophone 14 Orde van Vlaamse Balies (comunidad neerlandófona)	
BULGARIA	X		28 colegios, uno por cada región Consejo Superior de Abogacía.	Profesión establecida en la Constitución. Requisitos: prestar juramento y la inscripción en el Colegio. Ley de la Abogacía / estatutos, derechos y obligaciones
CHEQUIA	X		Colegio de Abogados de la República Checa	El colegio es una asociación privada, autónoma y central responsable de la abogacía. Requisitos: tener capacidad jurídica; no tener antecedentes penales; superar estudios de posgrado; haber ejercido como pasante de abogado por al menos tres años; haber aprobado el examen de acceso a la abogacía; haber jurado frente al presidente del Colegio. Regulada por la Ley no.86/1996
DINAMARCA	X		Consejo de Abogacía	Todos los abogados están sometidos a las mismas reglamentaciones
ALEMANIA	X		27 colegios regionales 1 Colegio de Abogados del Tribunal Federal de Justicia	Inscribirse al Colegio de abogados. Sujetos a disposiciones legales del reglamento federal de la abogacía; al Código deontológico de los abogados especialistas. Los honorarios están fijados en la ley
ESTONIA	X		Consejo de la Abogacía de Estonia	Cumplir con la Ley Reguladora del Colegio de Abogados de Estonia Aprobar un examen

PAÍS	COLEGACIÓN		COLEGIO	CARACTERÍSTICAS
	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA		
IRLANDA	X		Law Society Bar Council	Sujetos a las normas de los colegios
GRECIA	X		63 colegios de Abogados locales, uno por cada Tribunal de primera instancia	La regulación es competencia de los Colegios
ESPAÑA	X		83 colegios locales 10 consejos autonómicos	La regulación de la profesión no depende de ninguna administración pública y se ejerce libremente
FRANCIA	X		161 colegios locales adscritos a los Tribunales de primera instancia a nivel departamental	La colegiación ante el Tribunal de Cassation es sometida a una licencia de práctica Ley no.71 de 31 de diciembre de 1971 y decreto no.91-1197 de 27 de noviembre de 1991. Ley no.90-1259 de 1990
ITALIA	X		165 colegios locales	
CHIPRE	X		Un consejo de Abogacía cinco colegios locales	Ley de abogacía Requisito: título; periodo de formación en un despacho por mínimo 5 años; aprobado los exámenes
LETONIA	X		Colegio de abogados	Los abogados son miembros del sistema judicial y profesionales jurídicos independientes
LITUANIA	X		Consejo de la Abogacía Lituaniana	
LUXEMBURGO	X		Colegio de Abogados en el Gran Ducado de Luxemburgo Colegio de abogados de Diekirch	Ley modificada de agosto de 1991 Requisitos: presentar garantía de honorabilidad; periodo de prácticas; título; dominio de las lenguas
HUNGRÍA	X		Colegios regionales Colegio de Abogados	La Ley establece que solo pueden ser abogados los miembros de los Colegios Requisitos: nacionalidad de EU; carecer de antecedentes penales; ser titulado; disponer de seguro de responsabilidad civil
MALTA		X	Malta Chamber of Advocates	El Colegio de Abogados de Malta es una entidad voluntaria no política integrada en la Administración, financiada con las cuotas de sus miembros y por los fondos de las actividades que realiza Para ejercer se necesita contar con la LICENCIA emitida por el presidente del gobierno. La Comisión de Administración de Justicia, compuesta por el presidente, el juez presidente del Tribunal Constitucional, el presidente del colegio de abogados y otro miembro del Poder Judicial

PAÍS	COLEGACIÓN		COLEGIO	CARACTERÍSTICAS
	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA		
PAÍSES BAJOS	X		Colegio de Abogados de los Países Bajos	
POLONIA	X		24 colegios locales Consejo General de Colegiación de Abogados	Ambos organismos están conformados por colegios locales Inscribirse en el registro de abogados
PORTUGAL	X		Ordem dos Advogados	Requisitos: título en derecho; realizar un periodo de prácticas de 18 meses; aprobar el examen escrito y oral del Colegio.
RUMANIA	X		42 colegios locales Unión Nacional de Colegios de Abogados de Rumania	La Unión es una persona jurídica de interés público compuesta por todos los colegios.
ESLOVENIA	X		Consejo de la Abogacía Eslovana	Ejercicio libre regulado por la Ley de abogacía Requisitos: ser ciudadano esloveno; título de licenciado y de maestro en Derecho; haber superado el examen estatal de derecho; tener cuatro años de experiencia; tener un dominio de la lengua; haber aprobado el examen, haber liquidado la tarifa de honorarios profesionales y conocer el código deontológico
ESLOVAQUIA	X		Consejo de la Abogacía Eslovaca	Estatuto General de la Abogacía
FINLANDIA	X		Junta de Gobierno del Consejo de la Abogacía	Requisitos: posesión de un master en Derecho; persona de integridad; experiencia de varios años en la práctica del derecho; aprobar un examen. Los abogados están obligados a contratar un seguro de responsabilidad civil que cubra los daños producidos por cualquier causa. Junta Rectora del Colegio de Abogados vigila la práctica de la abogacía /ética El Colegio es un organismo de derecho público que se rige por la Ley de abogacía de 1958 Aún si la membresía, los abogados pueden asesorar o prestar asistencia en cuestiones legales

PAÍS	COLEGACIÓN		COLEGIO	CARACTERÍSTICAS
	OBLIGATORIA	VOLUNTARIA		
SUECIA	X		Colegio Nacional de Abogados de Suecia	Requisitos: residente de Suecia; calificación académica que le permita convertirse en juez; 3 años de experiencia en el ámbito jurídico y estar en ejercicio; haber completado la formación del Colegio y superado el examen; ser íntegro y apto. El Colegio es un organismo de Derecho privado. En los asuntos disciplinarios adquiere obligaciones de naturaleza administrativa que corresponden a derecho público. Los colegiados están sujetos a un Código deontológico
CROACIA	X		Colegio de Abogados de Croacia. 13 colegios locales, uno por distrito judicial	

Fuente:

Colegiación obligatoria y funciones de las abogacías de los estados miembros de la Unión Europea, Bruselas. Abogacía Española, mayo 2013.

E-Justicia, <https://e-justice.europa.eu/home.do?plang=es&action=home>, (fecha de consulta: 23 de julio de 2020)

