

Potestades disciplinarias y salud mental en la carrera judicial: sobre el alcance del deber del Consejo General del Poder Judicial de valorar los ajustes razonables. Claroscuros de la STC 35/2026 de 25 de mayo.

Juan Martínez Moya

Magistrado del Tribunal Supremo.

Resumen: La STC 35/2026, de 25 de mayo, examina el recurso de amparo sobre una posible vulneración de derechos fundamentales (igualdad, discriminación por discapacidad, principios de culpabilidad y presunción de inocencia) en una sanción disciplinaria impuesta a una magistrada. La cuestión central es que las resoluciones administrativas sancionadoras y las judiciales que las confirmaron no valoraron adecuadamente si podían haberse adoptado ajustes razonables vinculados a su discapacidad antes de imponer la sanción.

Palabras clave: Discriminación por discapacidad. Carrera judicial. Sanción disciplinaria. Ajustes razonables.

Abstract: L'arrêt 35/2026 de la Cour constitutionnelle, du 25 mai, examine le recours d'amparo concernant une possible violation des droits fondamentaux (égalité, discrimination fondée sur le handicap, principes de culpabilité et présomption d'innocence) dans le cadre d'une sanction disciplinaire infligée à un magistrat. La question centrale est que les résolutions administratives de sanction, et celles judiciaires qui les ont confirmées, n'ont pas évalué adéquatement si des aménagements raisonnables liés à son handicap auraient pu être adoptés avant d'imposer la sanction.

Keywords: Aménagements raisonnables. Personnes handicapées. Sanction disciplinaire ; carrière judiciaire.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00752

ECLIS: ECLI:ES:TC:2026:35

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

El previo conocimiento de una patología psíquica que incide funcionalmente en el desempeño de la función jurisdiccional de un juez, ¿condiciona o actúa como límite de

la potestad disciplinaria del Consejo General del Poder Judicial (en adelante, CGPJ)? Sancionar desatenciones o retrasos objetivos en el ejercicio de la función jurisdiccional, sin valorar, por parte de quien tiene el deber de seguridad y salud, la posibilidad de ajustes razonables, aunque no hayan sido interesados por la persona, ¿compromete derechos fundamentales a la igualdad, a la no discriminación por razón de discapacidad, a la presunción de inocencia y al principio de culpabilidad?

A estas cuestiones, y otras –entre ellas, las relativas al respeto de las garantías de imparcialidad en la imposición de sanciones a miembros de la carrera judicial por parte del CGPJ– da respuesta la importante STC 35/2026, de 25 de mayo, dictada por su Sala Primera.

Dos advertencias necesarias para dotar de mayor claridad a los términos de este comentario.

1.ª) Sobre la relevancia de esta sentencia.

Pese a no ser sentencia de Pleno, quizá porque asume –reiterando– la solución dada a la doctrina tenida en cuenta en un precedente anterior –STC 51/2021– estamos ante una sentencia importante, pero no deja de tener claroscuros.

La sentencia presenta indudables luces, en la medida en que refuerza la exigencia constitucional de que el CGPJ, en cuanto poder público, en el ejercicio de la potestad disciplinaria tome en consideración, de forma previa y efectiva, la posible incidencia de una discapacidad o enfermedad psíquica en la conducta imputada, así como la eventual necesidad de ajustes razonables, aludiendo explícitamente al artículo 49 de la Constitución (reformado el 15 de febrero de 2024). Con ello, proyecta sobre el estatuto judicial las garantías derivadas de la igualdad de trato, la prohibición de discriminación por discapacidad, la presunción de inocencia y el principio de culpabilidad.

También encontramos algunas zonas de sombra: la traslación de la doctrina de la STC 51/2021 sobre ajustes razonables a un ámbito estatutario singular como el judicial, cuando en aquel caso se trataba de un letrado de la Administración de Justicia; la delimitación no siempre nítida entre enfermedad y discapacidad; el alcance del control constitucional sobre la valoración probatoria realizada por la jurisdicción ordinaria y la identificación del CGPJ como sujeto central de obligaciones preventivas en un marco institucional caracterizado por competencias concurrentes –Ministerio de Justicia y, en su caso, CCAA–, sin reparar en una realidad más compleja en la que quien dispone de los recursos, en esencia, son las Administraciones prestacionales.

2.ª) Acotación temática del objeto del comentario

El análisis de este comentario estará únicamente centrado en el fondo de la cuestión: igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad (art. 14 CE), presunción de inocencia (art. 24.1 CE) y principio de culpabilidad (art. 25.1 CE), que son precisamente los aspectos que han abocado a la declaración del TC de vulneración de esos derechos. Las cuestiones relativas a las garantías del procedimiento (legitimidad de los vocales del CGPJ e intervención en la resolución del recurso de alzada por el Pleno de los integrantes de la Comisión Disciplinaria de dicho órgano constitucional) las dejaremos de lado, puesto que, además de haber sido desestimadas siguiendo precedentes del tribunal de garantías, resultan perfectamente escindibles en su tratamiento del objeto del amparo que constituye el fondo de la cuestión.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Constitucional, Sala Primera

Número de resolución judicial y fecha: STC 35/2026, de 25 de mayo de 2026.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de amparo núm. 2394-2022.

ECLI:ES:TC:2026:35.

Fuente: Boletín Oficial del Estado / Tribunal Constitucional

Ponente: Excm.a. D.^a Concepción Espejel Jorquera

Votos Particulares: Carece

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

[A] La cuestión sobre la que gravita el recurso de amparo trae su origen en una sanción disciplinaria de suspensión de funciones por tres meses impuesta a una magistrada titular del Juzgado de lo Social por la comisión de una falta muy grave de desatención o retraso injustificado y reiterado en la tramitación y resolución de asuntos, prevista en el artículo 417.9 LOPJ. La magistrada había atravesado un cuadro ansioso-depresivo, con baja médica prolongada entre agosto de 2016 y febrero de 2018, y posteriormente sufrió una reactivación de la patología que dio lugar a una nueva baja en noviembre de 2018.

[B] El recurso de amparo que interpone la magistrada tiene una *naturaleza mixta* al impugnar:

1.º - Actuaciones administrativas, concretamente, resoluciones de 15 de julio de 2019 y de 25 de junio de 2020 de la Comisión Disciplinaria y del Pleno, respectivamente, del Consejo General del Poder Judicial (en adelante, CGPJ), que acordaron dicha sanción.

2.º - Resoluciones judiciales que las confirmaron: la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Sexta) 1413/2021 de 1 de diciembre^[1] y la providencia, de 17 de febrero de 2022 que inadmitió el incidente de nulidad de actuaciones de la sentencia.

[C] La demandante de amparo denuncia que tanto las indicadas resoluciones administrativas como, después, las resoluciones judiciales de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS incurrieron en las siguientes lesiones: (i) del derecho al juez imparcial (art. 24.2 CE), como consecuencia de que los vocales de la Comisión Disciplinaria del CGPJ, que dictó el acuerdo por el que se le impuso una sanción de tres meses de suspensión de funciones, formaron parte del Pleno que resolvió el recurso de alzada interpuesto contra la primera resolución; asimismo, sostiene que el CGPJ carece de legitimidad por haber sido nombrados los vocales de origen judicial por las Cortes Generales y no por sus pares; (ii) del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de enfermedad psíquica (art. 14 CE), por haber procedido el CGPJ a imponerle una sanción disciplinaria relacionada con dificultades en el desempeño de sus funciones como magistrada que podían ser solventadas mediante ajustes razonables; y (iii) del derecho a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE) y del principio de culpabilidad (art. 25.1 CE), al estar la conducta por la que fue sancionada directamente vinculada con la enfermedad psíquica padecida, imponiéndosele la sanción atendiendo al mero resultado y sin que su culpabilidad hubiera quedado establecida más allá de toda duda razonable.

[D] El recurso de amparo es resuelto por la STC 35/2026 objeto de este comentario, estimándolo parcialmente en el sentido que a continuación veremos.

IV. Posición de las partes

1. La demandante de amparo

Alegó la vulneración del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de enfermedad psíquica o discapacidad, del derecho a la presunción de inocencia y del principio de culpabilidad. Invocó la doctrina de la STC 51/2021 para sostener que, antes de acudir a una medida disciplinaria, el órgano competente debía valorar la adopción de ajustes razonables o medidas de apoyo, especialmente al

tratarse de una patología psíquica que podía dificultar la propia conciencia de la enfermedad y la solicitud formal de ayuda.

2. La Abogacía del Estado

Interesó la desestimación íntegra del recurso. Sostuvo que la doctrina de la STC 51/2021 no resultaba aplicable porque en aquel precedente sí se habían solicitado expresamente adaptaciones del puesto, mientras que en el presente caso la magistrada no pidió ajustes razonables y, además, las funciones jurisdiccionales no admitían fácilmente una adaptación que preservara su esencia. También defendió que el CGPJ y el Tribunal Supremo habían tenido en cuenta la enfermedad a efectos de graduar la sanción.

3. Ministerio Fiscal

Interesó la estimación parcial del recurso. Consideró que las resoluciones administrativas vulneraron el artículo 14 CE, el artículo 24.2 CE y el artículo 25.1 CE, al sancionar a la recurrente sin valorar adecuadamente la incidencia de su enfermedad psíquica ni la posibilidad de medidas de apoyo. También apreció déficits de motivación en la respuesta judicial, especialmente en relación con la culpabilidad y con la valoración de la prueba pericial.

V. Normativa aplicable al caso

- Constitución Española: artículos 9.2, 14, 24.1, 24.2, 25.1, 49, 53.2 y 122.
- Ley Orgánica del Poder Judicial: artículo 417.9, sobre la falta muy grave de desatención o retraso injustificado y reiterado; y preceptos reguladores de la Comisión Disciplinaria y del Pleno del Consejo General del Poder Judicial.
- Reglamento 2/2011 de la carrera judicial: artículo 317, relativo al derecho de los miembros de la carrera judicial a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, en particular sus artículos 1 y 2.
- Convenio Europeo de Derechos Humanos, artículo 6, y Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículo 47, invocados por la recurrente en relación con las garantías del procedimiento.

VI. Doctrina básica

En el contexto litigioso de una sanción disciplinaria por retraso y desatención a una magistrada, acordada por el Consejo General del Poder Judicial, confirmada en vía judicial por el Tribunal Supremo, el Tribunal Constitucional:

1.º Recuerda que el CGPJ, en cuanto poder público, está sujeto al mandato del artículo 49 de la Constitución, que, sin reconocer derechos fundamentales, ordena a los poderes públicos realizar una política de integración de las personas con discapacidad, derivándose de él la obligación de adoptar medidas encaminadas a procurar la igualdad de oportunidades y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, incluyendo las de acción positiva y, en particular, los ajustes razonables necesarios para evitar situaciones de discriminación.

2.º Afirma que el derecho fundamental a no sufrir discriminación por razón de discapacidad incluye el derecho a que la Administración o el empleador valore, y en su caso adopte, los ajustes razonables necesarios para que la persona afectada pueda desempeñar su actividad profesional en condiciones de igualdad. Tales ajustes solo podrán excluirse cuando comporten una carga desproporcionada o indebida, debidamente justificada. Esta obligación no queda supeditada de forma exclusiva a

una solicitud expresa, formal y previa de la persona interesada –en el caso una magistrada–, sino que también surge cuando quien debe adoptar la decisión conoce, o razonablemente puede conocer, la existencia de una discapacidad o de una situación funcionalmente limitante relevante.

3.º Consolida y desarrolla la doctrina sentada en la STC 51/2021, proyectándola sobre el ámbito de la carrera judicial. En particular, destaca que, tratándose de patologías psíquicas, intelectuales o cognitivas, pueden concurrir barreras específicas que dificulten tanto la exteriorización de la discapacidad como la plena conciencia de su alcance y de sus consecuencias funcionales. Por ello, no resulta compatible con la Constitución trasladar íntegramente a la persona afectada la carga de diagnosticar su situación, comunicarla formalmente y anticipar por sí sola los efectos que la enfermedad pueda producir en el desempeño de sus funciones.

4.º En el plano sancionador, el principio de culpabilidad excluye toda forma de responsabilidad objetiva y exige acreditar, de manera suficiente, la concurrencia de dolo o imprudencia. Cuando la conducta imputada aparece vinculada a una enfermedad psíquica con incidencia en la comprensión, la autodeterminación o la capacidad funcional de la persona, el órgano administrativo competente debe ofrecer una motivación especialmente reforzada sobre la existencia de culpabilidad. La imposición de una sanción fundada exclusivamente en el resultado producido, sin ponderar de forma adecuada la enfermedad concurrente ni la eventual procedencia de ajustes razonables, lesiona asimismo la presunción de inocencia.

VII. Parte dispositiva

El TC estima parcialmente el recurso de amparo en el sentido de:

1.º Declarar que se ha vulnerado el derecho de la demandante a la igualdad de trato y no discriminación por razón de discapacidad (art. 14 CE), a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE) y el principio de culpabilidad (art. 25.1 CE).

2.º Restablecer a la demandante en sus derechos y, a tal fin, declarar la nulidad de los acuerdos de 15 de julio de 2019 y de 25 de junio de 2020 de la comisión disciplinaria y del Pleno, respectivamente, del CGPJ, así como de la sentencia, de 1 de diciembre de 2021, y la providencia, de 17 de febrero de 2022, ambas de la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en el recurso ordinario núm. 276-2020.

3.º Desestimar el recurso en todo lo demás.

VIII. Pasajes decisivos o fundamentos jurídico decisivos

Fjco 4.3

«La doctrina de aplicación para resolver los motivos de amparo aquí concernidos aparece contenida, dada la identidad sustancial con el supuesto en ella enjuiciado, en la ya citada STC 51/2021, FFJJ 3 a 5, tanto en cuanto a la discriminación por razón de discapacidad y la obligación de adoptar ajustes razonables en el ámbito del empleo (art. 14 CE), como en cuanto al principio de culpabilidad (art. 25.1 CE) y el derecho a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE). (FJ 4.3)».

Fjco 4.4

«b) El deber de valorar la adopción de ajustes razonables.

A la vista del razonamiento empleado en las resoluciones impugnadas, se infiere de forma clara que al Consejo General del Poder Judicial le constaba que la magistrada demandante de amparo padecía una enfermedad psíquica de largo recorrido que interfería en el debido desempeño de la función jurisdiccional y, a pesar de ello, no valorando siquiera la procedencia de adoptar ajustes razonables en relación con dicha situación, optó por la vía disciplinaria contra la magistrada, trasladando a esta, como fundamento justificativo de la sanción a imponer, la carga de

haber puesto en conocimiento del Consejo General del Poder Judicial los motivos que le impedían desempeñar debidamente la jurisdicción.

Como declaramos en la STC 51/2021, FJ 4, la obligación de realizar ajustes razonables no se limita únicamente a aquellos casos en que se soliciten expresa y formalmente por el afectado, sino que alcanza también a los supuestos en que, aun cuando no se haya procedido a su petición formal por la persona que sufre discapacidad, quien debe garantizar su derecho a no ser discriminado tiene conocimiento de dicha discapacidad.

Bajo esta consideración subyace un motivo de peso, apuntado también en la STC 51/2021, FJ 4, y es el de que no pueda ignorarse que los prejuicios y la discriminación sufrida secularmente por las personas con algún tipo de discapacidad mental, por causas psíquicas, intelectuales o cognitivas, constituyen importantes barreras a la hora de informar sobre este tipo de discapacidad en el lugar de trabajo. En este sentido, las personas afectadas por este tipo de patologías se ven a menudo sometidas al dilema permanente de, bien revelar su condición, arriesgándose al estigma, o bien fingir “normalidad”, con el coste psicológico que ello supone. A esto se suma, la autopercepción que de la propia discapacidad pueda tener la persona afectada por ella, pues ciertamente este tipo de afectaciones pueden llegar a comprometer la conciencia sobre la existencia de la propia enfermedad y sus distintas manifestaciones.

Por otro lado, en las relaciones laborales, caracterizadas por una subordinación estructural del trabajador respecto del empleador, no parece razonable trasladar al primero de forma exclusiva la carga de identificar, diagnosticar y comunicar una discapacidad, cuando es el segundo quien ostenta las potestades organizativas, dispone de los recursos económicos y está sujeto a las obligaciones de prevención correspondientes, lo que le sitúa en una posición preferente para detectar estas situaciones de vulnerabilidad.

En el caso concreto del Consejo General del Poder Judicial, este ostenta potestades para promover las medidas y actuaciones necesarias para la salvaguardia del derecho a la salud de los miembros de la carrera judicial, titulares estos del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones (art. 317 del Reglamento 2/2011 de la carrera judicial, aprobado por acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, de 28 de abril de 2011), no pudiendo obviarse que, sin perjuicio de otros factores, las condiciones en que se desenvuelve una actividad profesional a menudo concommitan en la génesis y evolución de patologías susceptibles de desembocar en incapacidades de tipo mental, en particular en actividades marcadas por altas exigencias de responsabilidad y/o continuada sobrecarga de trabajo.

c) El nuevo artículo 49 CE

El Consejo General del Poder Judicial, en cuanto poder público, está, además, sujeto al mandato contenido en el artículo 49 CE, respecto del que, ya en atención a su anterior redacción —previa a la reforma de 15 de febrero de 2024—, este tribunal ha afirmado de forma reiterada que, sin reconocer derechos fundamentales, ordena a los poderes públicos realizar una política de integración de las personas con discapacidad derivándose de él la obligada adopción de medidas encaminadas a procurar la igualdad de oportunidades y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, incluyendo las de acción positiva y, en particular los ajustes razonables necesarios para evitar situaciones de discriminación [...].

Dicho lo anterior, la reciente reformulación del artículo 49 CE, trascendiendo el plano de lo estrictamente terminológico, revela la voluntad del constituyente de actualizar su contenido para asumir los principios vigentes que inspiran la protección de las personas con discapacidad, en claro alineamiento con la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. La referencia explícita a la libertad e igualdad “reales y efectivas” no es retórica, sino que conecta directamente

con el mandato del artículo 9.2 CE y, por ende, con el deber de remoción de aquellos obstáculos que impidan o dificulten su plena realización.

El precepto, por tanto, configura un mandato constitucional orientado a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales por las personas con discapacidad, incorporando, el apartado segundo, la autonomía personal, la inclusión social y la accesibilidad universal de los entornos como criterios rectores, abandonándose así un enfoque meramente asistencial o protector, para, sin obviar estos aspectos a través de los cuales se plasmó ya el compromiso del constituyente en esta materia, asumir que la discapacidad no es tanto una condición meramente individual como un fenómeno surgido de la interacción de la persona afectada con su entorno.

En el caso de las personas con discapacidad de carácter psíquico, históricamente reducidas a una nuda vida, el nuevo enfoque adquiere un significado particularmente profundo, reconociéndoseles como titulares plenos de sus derechos al no ser su discapacidad una condición que amerite la minoración de su dignidad como personas, sino una expresión más de la diversidad humana. Reconocimiento que es, en puridad, un ejercicio de realismo, pues la línea entre el equilibrio mental, siempre precario, y la enfermedad es esencialmente porosa, revelando que la vulnerabilidad psíquica es un espacio sobre el que todos podemos transitar en algún momento de nuestra vida.

d) Lesión de los derechos invocados

Constatado que el Consejo General del Poder Judicial procedió a sancionar disciplinariamente a la demandante de amparo por dificultades en su desempeño profesional, materializadas en desatenciones y retrasos reiterados que, estando originadas en una enfermedad psíquica, podían ser solventadas eventualmente mediante la adopción de ajustes razonables –alternativa que no fue siquiera valorada–, ha de concluirse que el incumplimiento de valorar la adopción de dichos ajustes priva de legitimidad constitucional a la implementación de medidas, como las disciplinarias, aunque estas puedan estar fundadas, en principio, por razones objetivas y aparentemente neutras, incurriendo en discriminación por razón de discapacidad y, por tanto, en vulneración del artículo 14 CE.

Por otro lado, esta referencia al fundamento de la sanción disciplinaria exclusivamente “por razones objetivas” o por el mero resultado, faculta a entender igualmente lesionado el principio de culpabilidad (art. 25.1 CE) y, en íntima conexión con este, el derecho a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE), que no puede decaer por la imposición de una sanción a no ser que la culpabilidad haya quedado establecida más allá de toda duda razonable. Así, al fundamentar el Consejo General del Poder Judicial la existencia de culpabilidad en una premisa carente de sustento y constitucionalmente ilegítima por ser contraria al artículo 14 CE, cual es, la falta de diligencia de la recurrente a la hora de advertir la reactivación de su cuadro clínico y de dar cuenta de ello al Consejo General del Poder Judicial, las resoluciones impugnadas dieron por acreditada la existencia de negligencia en la actuación de la recurrente a pesar de la concurrencia de elementos que exigían tener por desvirtuada la plena presencia del elemento subjetivo de la culpabilidad por razón de la discapacidad mental de aquella.

e) Inviabilidad constitucional del ius puniendi y deber de respuesta no punitiva

Apreciada la ausencia de culpabilidad, la utilización de la vía disciplinaria en un supuesto como el presente revela una desnaturalización de la potestad sancionadora. [...]».

IX. Comentario

1. Núcleo de la cuestión

La STC 35/2026, de 25 de mayo, analizada tiene por objeto decidir un recurso de amparo que, como subraya el propio TC, «presenta características singulares merecedoras de un pronunciamiento adicional» [...] «en atención a la necesidad de

profundizar en la doctrina relativa a la obligación de los empleadores de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas con discapacidad a través de los ajustes razonables que sean necesarios y factibles, en particular, cuando, como en el caso, el eventual beneficiario de dichos ajustes no los ha solicitado expresamente y quien emplea es un poder público sobre el que recaen directamente los mandatos de los artículos 9.2 y 49 CE, tomando en consideración, además, la nueva redacción dada a este último precepto por reforma constitucional de 15 de febrero de 2024.»

2. Precisión preliminar necesaria.

Con abstracción de la concreta respuesta al amparo que contiene la sentencia analizada, que lógicamente se realiza en atención a las circunstancias de la situación de hecho y de las valoraciones que se contienen en las resoluciones recaídas en vía administrativa y judicial, es obligado contextualizar con más detalle la cuestión sobre la que se desarrollan los hechos. Se trata de no dejarnos llevar por lo que pudiera ser una interpretación desenfocada de tratar de ver en la decisión del amparo un juicio de reproche general –a modo de enmienda a la totalidad– al órgano de gobierno y a las decisiones judiciales que confirmaron aquel proceder. Estamos más ante una cuestión sobre el modo de actuar ante situaciones que, objetivamente, dan lugar al ejercicio de la potestad disciplinaria, pero que ha servido al TC para poner el foco de atención en la circunstancia de que, cuando estén involucradas dolencias (en particular de salud mental) en el juez o jueza afectado, determinados principios y reglas preventivas ya asumidos por el órgano de gobierno del Poder Judicial han de ser modalizados.

3. La protección social de la carrera judicial. El desarrollo de la actividad preventiva en sus aspectos específicos. Las adaptaciones de puesto de trabajo.

Era obligada esa puntualización porque desde hace tiempo el CGPJ, con fundamento normativo de desigual rango, viene realizando adaptaciones de puestos de trabajo (ajustes razonables a miembros de la carrera judicial en sentido amplio, incluidos jueces/zas sustitutos). Por una parte, aplicando las previsiones del artículo 317 del Reglamento 2/2011 de la carrera judicial, que garantiza el derecho de los miembros de la carrera judicial a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, y que habilita al CGPJ para promover «cuantas medidas y actuaciones resulten necesarias para la salvaguardia del derecho enunciado en el número anterior, en consonancia con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales». Por otra parte, con fundamento normativo de más elevado rango en la Directiva Marco 89/391/CEE, artículo 15, y en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 25, sobre la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos por sus propias características personales o estado biológico conocido, con las debidas adaptaciones a la carrera judicial, porque existen límites derivados del principio de inamovilidad judicial que, en principio, impide el cambio de puesto de trabajo.

Las adaptaciones se vienen produciendo desde hace años en la carrera judicial, y más concretamente, con ocasión del arranque de las políticas de prevención de riesgos que tiene un hito con la aprobación del Plan de prevención de riesgos laborales de la carrera judicial (2015, prorrogado), suscrito por el CGPJ y el Ministerio de Justicia. Estas medidas son variadas, se adoptan con flexibilidad y pueden consistir, aislada o cumulativamente, según la ponderación en cada caso, normalmente: i) en rebajar porcentualmente la carga de trabajo, tomando orientativamente como parámetros los módulos vigentes en cada momento; ii) eximir de la obligación de intervenir en los planes anuales de sustitución; iii) adaptar, modulando, normalmente en órganos colegiados, el reparto de asuntos según complejidad y previsión de la duración de las vistas, compensándolo con otras actuaciones y reparto de asuntos que no atienda a exigencias en vistas de larga duración. Estas medidas suelen venir acompañadas de refuerzos o sustituciones internas o externas. En definitiva, procurar ser un «traje a medida» en función de cada situación particular, donde interviene activamente la denominada Sección de Prevención de Riesgos laborales del CGPJ, insertada en el seno del Servicio de Personal Judicial.

De hecho, el CGPJ dispone de un protocolo de activación de adaptaciones de puesto de trabajo en la carrera judicial.^[2] Se describen los campos de detección/comunicaciones; de actuaciones a seguir, y, entre ellas, con referencia a la tramitación: «debe indicarse que se pueden iniciar tanto a instancia del interesado/a como de los órganos de gobierno y Servicios de Inspección, Personal Judicial o a propuesta del PAD. Incoado el expediente, su adopción requiere previa audiencia de los órganos de gobierno (principalmente, Salas de Gobierno), Servicio de Personal Judicial y Servicio de Inspección a fin de que informen sobre las medidas concretas que procedería aplicar. La propuesta de la Sección de Prevención es elevada finalmente a la Comisión Permanente para su aprobación. Las adaptaciones de puesto de trabajo se acuerdan con base a un criterio de flexibilidad, tanto desde el punto de vista formal de su tramitación como en la fijación del contenido y duración de las medidas. c) Se informará a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud las situaciones planteadas y las soluciones propuestas»^[3].

4. ¿Cuál es el nuevo criterio que se desprende de la STC 35/2026, de 25 de mayo? ¿Hay o no un deber del magistrado/a de poner en conocimiento de los órganos de gobierno una situación clínica, de etiología psiquiátrica y/o psicológica?

En principio, ninguna novedad se advierte en la doctrina contenida en la STC 51/2021 que replica el TC en la sentencia analizada que pueda ir más allá de su debida consideración en orden al ejercicio de la potestad disciplinaria.

El punto novedoso de la decisión de amparo está precisamente cuando el TC parte de la base de que «en las relaciones laborales, caracterizadas por una subordinación estructural del trabajador respecto del empleador, no parece razonable trasladar al primero de forma exclusiva la carga de identificar, diagnosticar y comunicar una discapacidad, cuando es el segundo quien ostenta las potestades organizativas, dispone de los recursos económicos y está sujeto a las obligaciones de prevención correspondientes, lo que le sitúa en una posición preferente para detectar estas situaciones de vulnerabilidad». Por tanto, dice el TC, que el CGPJ cuando sanciona disciplinariamente al juez por retrasos y desatenciones, pese a que objetivamente estén constatados, conforme a la doctrina constitucional, lesiona el principio de culpabilidad cuando achaca la falta de diligencia de la recurrente a la hora de advertir la reactivación de su cuadro clínico y de dar cuenta de ello al propio CGPJ a pesar de la concurrencia de elementos que exigían tener por desvirtuada la plena presencia del elemento subjetivo de la culpabilidad por razón de la discapacidad mental de aquella. En estos caso, apreciada la ausencia de culpabilidad, la utilización de la vía disciplinaria «revela una desnaturalización de la potestad sancionadora».

Esta cuestión viene de lejos. Tampoco es nueva en su consideración, aunque sí ahora en su adopción como doctrina constitucional vinculante (art. 5 LOPJ).

En este punto conviene tener en cuenta la complejidad que desde el punto de vista práctico existe para enfocar problemáticas que se suscitan en orden a determinar si hay o no un deber del magistrado/a de poner en conocimiento de los órganos de gobierno una situación clínica, de etiología psiquiátrica y/o psicológica. Suelen entrecruzarse aspectos éticos pero que en la práctica tiene un escenario de actuación disciplinario. El Dictamen del Comisión de Ética Judicial del CGPJ (Consulta 18/2019) de 23 de octubre de 2020 responde a la consulta sobre si un juez/a (que) precisa (y) acude a terapia de psicólogo por razón de sus problemas personales, tiene alguna obligación de ponerlo en conocimiento, en el que se concluye: i) Mientras el tratamiento psicológico no afecte negativamente al normal ejercicio de la función judicial, no existe un deber ético de ponerlo en conocimiento de alguno de los servicios del Consejo General del Poder Judicial. ii) No obstante, cuando sí afecte al buen ejercicio de la función judicial (dirección de actos orales, resolución a tiempo de los asuntos,...), sería prudente poner esta situación en conocimiento de los servicios de prevención de riesgos laborales del Consejo General del Poder Judicial, para tratar de encontrar una solución que atienda a la situación del juez o jueza, al tiempo que evite o palie esos efectos negativos para el buen servicio a los ciudadanos. Ahora bien, esta

problemática cuestión no tiene soluciones seguras si descendemos al terreno de la práctica. El escenario disciplinario que suelen encontrar estas situaciones, normalmente por causas de supuestas faltas disciplinarias de desatención o retrasos es un buen ejemplo de ello. Más allá del fuerte casuismo que impregna la valoración disciplinaria de las conductas, un repaso de algunos de los pronunciamientos del TS (Sala Contencioso-Administrativo) que abordan directa o indirectamente esta cuestión reflejan el siguiente panorama: a) en unos casos, se valora la puesta en conocimiento de la situación de enfermedad en el caso, «un trastorno obsesivo-compulsivo de la personalidad» para atenuar la responsabilidad y reducir la sanción del magistrado/a en sentencia (STS 5484/2012 ECLI:ES:TS:2012:5484), y también la STS 6548/2006 ECLI:ES:TS:2006:6548 en caso de imputación, entre otras, de faltas por inasistencia a la sede judicial; b) en otros, pese a que se deja constancia de que hay obligación del magistrado/a de poner en conocimiento de los órganos de gobierno (presidencia de TSJ o del CGPJ) se deja sin efecto una sanción «cuando la situación personal de la Sra. Magistrada comenzó a deteriorarse, a raíz de su enfermedad a principios de junio, debió ponerlo en conocimiento de la Presidencia para que adoptara las pertinentes medidas, lo que no hizo», pues, al margen de que pudiera exigirse a la recurrente la anterior conducta cuando la propia Administración consideró que a partir del primero de junio de 2008 no podía atribuírsele responsabilidad disciplinaria, lo cierto es que en caso de considerarse tal conducta como constitutiva de alguna infracción disciplinaria no lo sería en ningún al amparo del tipo del «artículo 418.11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, por el que la Administración recurrida sancionó a la recurrente» (STS5558/2011ECLI:ES:TS:2011:5558); c) en cambio, de manera más contundente, la STS 3613/2017 ECLI:ES:TS:2017:3613 se mantiene la sanción rechazando la tesis del magistrado/a recurrente aduciendo falta de culpabilidad por tres razones: «(...) que el informe pericial psicológico practicado en el actual proceso jurisdiccional efectivamente advierte en el demandante una situación de ansiedad y depresión cuya causa atribuye a las numerosas inspecciones a que fue sometido su trabajo profesional. Lo segundo a señalar es que en la actuación de la Administración de justicia los intereses prioritarios son los de los ciudadanos que demandan la tutela jurisdiccional; y esto comporta, por parte del juez o magistrado que se encuentre en una situación que le impida desempeñar debidamente su jurisdicción, el deber de comunicarlo al Consejo o de solicitar la correspondiente baja médica para que dichos intereses prioritarios no resulten quebrantados. Y lo tercero a destacar es el recurrente no cumplió con ese deber que acaba de ser apuntado, por lo que el resultado materializado en el retraso por el que ha sido sancionado sí le debe ser imputable en términos de culpabilidad».

5. Conclusión. Adaptación del protocolo del CGPJ, vinculación a la jurisprudencia (art.5.1 LOPJ), y reformulación del deber ético de la obligación de comunicar patologías psíquicas

Este nuevo criterio del TC que sienta la doctrina de que en dolencias psíquicas, en un contexto disciplinario, no resulta compatible con los principios constitucionales de igualdad, proscripción de discriminación de discapacidad, culpabilidad y presunción de inocencia, trasladar íntegramente a la persona afectada la carga de diagnosticar su situación, comunicarla formalmente y anticipar por sí sola los efectos que la enfermedad pueda producir en el desempeño de sus funciones.

Ello obligará a que el CGPJ adapte su modo de proceder en estos casos y, en particular, su protocolo de actuación, de estar vigente.

Por su parte, a raíz de esta STC, la doctrina del TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo), sin duda, quedará vinculada y alterará criterios hasta ahora seguidos en materia disciplinaria cuando concurren dichas situaciones patológicas –art. 5.1 LOPJ–. En este sentido, no está de más recordar que el juicio valorativo de la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) que se anula, llamativamente, discurría por parámetros valorativos diametralmente opuestos a los que se desarrollan en la sentencia del TC. En dicha sentencia (ahora anulada) se podía leer: «[...] con los datos reseñados se constata que prácticamente desde el primer momento la

recurrente descuidó de forma manifiesta y negligente sus obligaciones judiciales, sin que pueda servir de justificación y ausencia de culpabilidad una recidiva de su enfermedad de la que no fuese consciente. [...] Y resulta palmario por ello que, aunque la Magistrada pudiese desconocer que se encontraba en una recaída de su enfermedad, no podía serlo de que su rendimiento era manifiestamente inferior al debido. Y sin embargo, se mantiene en su función sin acudir ni al médico de atención primaria ni al especialista hasta que se lo sugiere el Presidente del Tribunal Superior el 28 de octubre. Por muy progresiva e insidiosa –por utilizar los términos del informe médico– que pueda ser una recidiva del proceso ansioso depresivo, no deja de ser sorprendente que la magistrada se mantuviese en su puesto sin acudir a comprobar su estado de salud durante seis meses, pese a su bajo rendimiento y el consiguiente deterioro de la situación en el Juzgado, y que solo lo hiciera a sugerencia del Presidente del Tribunal Superior, tanto más cuanto que había sido dada de alta de un proceso semejante tan solo unos meses antes y tras una prolongada baja de año y medio. Como no podía desconocer la situación en el Juzgado ni sus antecedentes médicos inmediatos, su actitud de continuar desempeñando sus funciones con un rendimiento manifiestamente inferior al ordinario no puede dejar de calificarse como una conducta negligente incurso en la infracción de desatención grave, sin que quepa considerarle no culpable o que su conducta no fuera constitutiva de dicha infracción por el hecho de que se estuviera gestando una recaída en el cuadro ansioso depresivo. Pues, en definitiva, podía no ser consciente de que estaba sufriendo una recidiva, pero no podía dejar de serlo de su manifiesta falta de rendimiento y de la progresiva situación de retraso del Juzgado, por lo que hubiera debido recurrir a la asistencia médica o, en su caso, proceder a solicitar la baja mucho antes de cuando lo hizo a finales de noviembre».

Y finalmente, no debe descartarse que la Comisión de Ética Judicial dictamine sobre la dimensión ética que anida en la doctrina constitucional.

X. Apunte final

Como anticipé en la introducción, estamos ante una sentencia de claroscuros, pero ante todo, muy relevante para la protección social del juez, y en particular, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones. Pese a no ser sentencia de Pleno, quizá porque asume –reiterando– la solución dada a la doctrina tenida en cuenta en un precedente anterior –STC 51/2021– estamos ante una sentencia de claroscuros.

[A]. Arroja *luces sobre varios escenarios*:

a) Sobre el modo de ejercer la potestad disciplinaria sobre jueces y magistrados por parte de quien constitucionalmente tiene atribuida esa función (el CGPJ, art. 122), cuando hay conocimiento previo de una dolencia de tipo psíquico que está incidiendo en el desempeño, rendimiento y, en general, en el funcionamiento de la Administración de Justicia. En estos casos, la sentencia es concluyente: el órgano de gobierno del Poder Judicial debe ser proactivo en la valoración y/o adopción –o propuestas de adopción– de medidas de ajuste razonable, por lo que, de no haberlo hecho, si sanciona disciplinariamente sin llevar a cabo esa ponderación previa, lesiona el derecho a la igualdad de trato por razón de discapacidad, a la presunción de inocencia y al principio de culpabilidad.

b) Reconociendo que el CGPJ es quien ostenta potestades «para promover las medidas y actuaciones necesarias para la salvaguardia del derecho a la salud de los miembros de la carrera judicial, titulares estos del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones (art. 317 del Reglamento 2/2011 de la carrera judicial, aprobado por acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, de 28 de abril de 2011)».

c) Desvelando que, «sin perjuicio de otros factores, las condiciones en que se desenvuelve una actividad profesional a menudo concomitan en la génesis y evolución de patologías susceptibles de desembocar en incapacidades de tipo mental, en

particular en actividades marcadas por altas exigencias de responsabilidad y/o continuada sobrecarga de trabajo.»

[B]. Pero también hay *zonas de sombras o grisáceas*.

a) Entender que la doctrina aplicable al caso es, por razones de identidad sustancial, la contenida en la STC 51/2021, FFJJ 3 a 5, cuando –recordemos– está referida a un letrado de la Administración de Justicia, cuya vinculación funcional según su estatuto presenta notables diferencias con la regulación estatutaria judicial.

En este aspecto, el TC, en la parte final de la fundamentación jurídica vislumbra el alcance maximalista de la doctrina que sienta con relación al desempeño de la función jurisdiccional cuando precisa que «[...] la activación de un deber positivo de implementar ajustes razonables, es decir, de explorar las adaptaciones en el puesto de trabajo que resultaran necesarias y adecuadas, como medio para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás y, siempre, ello sí, que no impongan una carga desproporcionada o indebida.

En relación con este límite, cabe decir que ciertamente existirán determinadas funciones, como sin duda es la jurisdiccional que, por su singular naturaleza o cualificado cometido, exigirán una respuesta más ponderada, por ser el margen de adopción de medidas de ajuste razonable más limitado al no ser posibles adaptaciones funcionales que comprometan la esencia del mandato jurisdiccional.» Y a continuación vuelve a argumentar sobre los hechos dando por sentado, lo que en principio, pudiera resultar en términos de apreciación dudoso ya que hubo activa intervención del Servicio de Prevención a lo largo de su proceso patológico – cfr. antecedentes de hecho de la sentencia– que «sin embargo, esta inviabilidad del acomodo razonable, de ser apreciada –recuérdese que en el caso enjuiciado no fue si quiera explorada dicha posibilidad–, no reactiva la legitimidad del reproche disciplinario, ni, por tanto, habilita a la administración para recurrir a la sanción como instrumento para abordar esta clase de contingencias. Antes al contrario, impone la necesidad de reconducir la respuesta administrativa hacia mecanismos no sancionadores que gestionen el riesgo objetivo sin expresar juicios de reproche ni penalizar la discapacidad.»

b) La diferenciación, no siempre de contornos precisos, entre discapacidad y enfermedad no aparece del todo clara en el tratamiento de la cuestión, y en su repercusión y alcance. Recordemos que la aplicación judicial del concepto de discapacidad ha sido especialmente «tortuosa en el ámbito laboral en particular en orden a su relación con el concepto de enfermedad»^[4]. Desde la sentencia del TJUE de 11 de julio de 2006 caso Palacios de la Villa, C-13/05 que lo negó rotundamente a la jurisprudencia posterior [SSTJUE de 11 de abril de 2013 Caso HK Danmark, C335/11 y C-337/11; 18 de noviembre de 2014 Caso FOA, C-354/23; 1 de diciembre de 2016, Caso Daouidi, C-395/15, STJUE de 11 de septiembre de 2019, Caso Nobel Plastiques, C-397/18], más matizada, tras la ratificación por la UE de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2008^[5], en la que viene a concluir – en la última de las sentencias mencionadas– que una trabajadora estaría incluida en ese concepto «cuando ese estado de salud implique una limitación de la capacidad derivada, en particular de dolencias físicas mentales o psíquicas a largo plazo, que al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores».

c) La valoración probatoria que de los hechos hace la jurisdicción ordinaria (el Tribunal Supremo – Sala de lo Contencioso–Administrativo– órgano judicial de control de los actos administrativos del CGPJ) frente a las premisas constitucionales de partida –canon de motivación sobre igualdad de trato y no discriminación por discapacidad (con repercusión del nuevo art. 49 CE), que inciden en el ámbito de la

potestad disciplinaria atribuida al CGPJ conforme a la LOPJ, en los términos establecidos en el artículo 122.2 CE.

d) Aunque la problemática está situada en la aplicación del régimen disciplinario de jueces y magistrados, de atribución exclusiva al CGPJ, la STC, empleando categorías laborales, identifica como empleador únicamente al CGPJ, llegando a afirmar que «en las relaciones laborales, caracterizadas por una subordinación estructural del trabajador respecto del empleador, no parece razonable trasladar al primero de forma exclusiva la carga de identificar, diagnosticar y comunicar una discapacidad, cuando es el segundo quien ostenta las potestades organizativas, dispone de los recursos económicos y está sujeto a las obligaciones de prevención correspondientes, lo que le sitúa en una posición preferente para detectar estas situaciones de vulnerabilidad». Añade que «[e]n el caso concreto del Consejo General del Poder Judicial, este ostenta potestades para promover las medidas y actuaciones necesarias para la salvaguardia del derecho a la salud de los miembros de la carrera judicial, titulares estos del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones (art. 317 del Reglamento 2/2011 de la carrera judicial, aprobado por acuerdo del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, de 28 de abril de 2011), no pudiendo obviarse que, sin perjuicio de otros factores, las condiciones en que se desenvuelve una actividad profesional a menudo concomitan en la génesis y evolución de patologías susceptibles de desembocar en incapacidades de tipo mental, en particular en actividades marcadas por altas exigencias de responsabilidad y/o continuada sobrecarga de trabajo.» [Fjco 4.4 b)].

Sin embargo, a los efectos de garantizar los deberes de prevención, el escenario sobre el que se articula materialmente la prestación de servicios de los integrantes de la carrera judicial es más complejo que el descrito en la STC. Intervienen otras Administraciones denominadas prestacionales. El CGPJ, aunque interviene en las propuestas o a través de informes consultivos, no participa en la toma de decisión del diseño y aplicación de las políticas de creación de plazas y refuerzos –y atribución y gestión de recursos económicos para ello–, que corresponde, en esencia, al Ministerio de Justicia.

De esta compartimentación de responsabilidades hay reflejo también en el ámbito de la prevención de riesgos. Los recursos que en materia de prevención destina el CGPJ son los que decide el propio órgano, pero en atención a sus numerosas competencias y a los ámbitos que debe cubrir (formación, especialización, tecnológico, inspección, entre otros), como órgano constitucional que debe ajustarse a los límites del presupuesto que el Estado le asigna. Estos deberes también se definen en el espacio de competencias concurrentes que nuestro ordenamiento asigna, por un lado, al CGPJ y, por otro, al Ministerio de Justicia, así como a aquellas Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en materia de Administración de Justicia. El CGPJ, en tanto que órgano de gobierno del Poder Judicial al que corresponde el régimen disciplinario de los jueces y juezas y magistrados y magistradas, su formación, nombramientos reglados y discrecionales y potestad reglamentaria sobre regulaciones de carácter secundario y auxiliar, así como la totalidad del resto de los aspectos relativos a su estatuto. El Ministerio de Justicia, que abona las retribuciones e indemnizaciones, tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el ejercicio de sus funciones –en este sentido, cfr. Convenio de colaboración entre el CGPJ y el Ministerio de Justicia en materia de prevención de riesgos (suscrito el 15 de junio de 2022, con vigencia de cuatro años, prorrogables –cláusula novena–) y el actual Plan de Prevención de Riesgos Laborales (2015, prorrogado), suscrito entre el CGPJ y el Ministerio de Justicia.

Referencias:

1. [^] [ECLI:ES:TS:2021:4381](#)

2. ^ Con detalle, cfr. *La protección social de la carrera judicial.* , Segunda edición op. cit. pág. 369 y ss.
3. ^ *Ibidem*, pág. 370
4. ^ *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales.* Coord. Lousada Arochena, J,F, Jaime Cabeza Pereiro y Pilar Núñez Cortés Contreras. *Tirant lo blanch.* 3.^a edición. Valencia 2026 pág. 222-223
5. ^ Ratificado por España, BOE 21 de abril 2008 y Decisión del Consejo de 26 de noviembre de 2009 relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2010/48/CE).