

# CUADERNO

## DE DERECHO ORGÁNICO



Revista Jurídica de Derecho de Familia  
de la **Asociación Judicial**  
Francisco De Vitoria



[www.ajfv.es](http://www.ajfv.es)  
[ajfv@asociación.com](mailto:ajfv@asociación.com)

JUNIO  
2019

# SUMARIO

---

01

HACIA UN MODELO MIXTO EN LA FIJACIÓN DE LAS CARGAS DE TRABAJO A EFECTOS DE LA SALUD PROFESIONAL DE LA CARRERA JUDICIAL

**Jesús Gómez Esteban (Magistrado)**

02

EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA CARRERA JUDICIAL

**Estefanía López Muñoz (Magistrada)**

ISSN: 2605-2725

---

DIRECCIÓN:

Gustavo Andrés Martín Martín

COORDINADOR:

Estefanía López Muñoz

CONTACTO:

[ajfv@asociación.com](mailto:ajfv@asociación.com)

## 01

## HACIA UN MODELO MIXTO EN LA FIJACIÓN DE LAS CARGAS DE TRABAJO A EFECTOS DE LA SALUD PROFESIONAL DE LA CARRERA JUDICIAL

Jesús Gómez Esteban (Magistrado)

Juzgado de lo Social número 20 de Barcelona

**Resumen:** *La búsqueda de una metodología que permita fijar respecto de la Carrera Judicial una carga de trabajo a efectos de su afectación en la salud profesional ha venido encontrando, a lo largo de los años, un obstáculo hasta ahora insalvable: la oposición frontal a los diferentes sistemas de medición y/o valoración por parte de la representación del CGPJ y por la representación de la Carrera Judicial en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud-CNSS.*

*Las posturas hasta la actualidad no sólo han venido apareciendo como inamovibles sino, incluso, como excluyentes. Existe por parte del CGPJ un rechazo a cualquier sistema de fijación que suponga un criterio general y abstracto de carga de trabajo que, con su superación, imponga la activación de medidas preventivas o correctivas en la materia; en el extremo opuesto los representante judiciales, como condición necesaria, han venido exigiendo la determinación numérica, a modo de porcentaje, de una carga de trabajo que, superada, imponga la adopción de medidas tendentes a eliminar, o reducir, la afectación del riesgo profesional constatado en el titular del órgano judicial que lo padece.*

**Voces:** *Carga de trabajo; Carrera judicial; Plan de Prevención de Riesgos Laborales; Riesgos psicosociales; Criterios de fijación.*

## I. ANTECEDENTES NORMATIVOS. NATURALEZA DEL MÓDULO DE DEDICACIÓN

**D**e los antecedentes normativos a valorar en el presente informe sin duda el de mayor rango y relevancia, por no haber perdido en momento alguno vigencia hasta la actualidad, es la Ley 15/03 de 26 de mayo, de régimen retributivo de la Carrera Judicial y Fiscal.

Sin perjuicio de que los aspectos retributivos de la Carrera Judicial resultan ajenos a la fijación de un sistema de medición de las cargas de trabajo en materia de salud profesional, por su relevancia en cuanto a la naturaleza del denominado “módulo de dedicación” o de salida exigible al titular del órgano resulta imprescindible recordar

su configuración normativa en el art. 8 de la ley 15/03; éste atribuye al CGPJ la fijación del objetivo para cada destino “*con arreglo a módulos de dedicación u otros criterios técnicos que estime convenientes*”.

En consecuencia, y aparece como una idea central, el concepto “módulo de dedicación” no resulta ni exclusivo ni excluyente a la hora de fijar un modelo de carga de trabajo del órgano judicial respecto de cualquier finalidad que quiera otorgarse al mismo y respecto de las distintas consecuencias que puedan derivarse de su medición, en lo que ahora interesa la salud profesional de la Carrera; antes al contrario, el módulo de

dedicación no es más que un criterio técnico, sin duda el de mayor relevancia por su carácter cuantitativo y medible, a la hora de establecer junto con otros criterios el objetivo de rendimiento de cualquier destino de la Carrera Judicial.

Si bien el Reglamento 2/03 de 3 de diciembre, en desarrollo de la citada Ley 15/03, al venir referido a la fijación de la retribución variable por objetivos de la Carrera Judicial, no recogió en su Anexo I referencia alguna a la salud profesional de la Carrera Judicial como una de sus finalidades, al fijar la naturaleza de los módulos de dedicación señala distinguiéndolos de los módulos de entrada: “B. *Módulos de salida, de resultado o de dedicación.* Tiene por objeto medir el grado de dedicación y resultados que deberían de alcanzarse en una jornada ordinaria de trabajo. El CGPJ pretende mejorar el sistema de valoración del grado de dedicación de los Jueces y Magistrados, a través de otros factores que no sean, exclusivamente, el número de sentencias que dicta”.

Que el objetivo de rendimiento de destino (ORD en adelante) se logra a través del

módulo de dedicación y otros criterios técnicos es una conclusión a la que el propio CGPJ, tras el dictado de la STS Sala III de 3 de marzo de 2006 (ROJ: STS 1383/2006 ECLI:ES:TS:2006:1383) declarando la nulidad del Reglamento 2/03, ha llegado; el Acuerdo del Pleno del CGPJ de 26 abril 2006, punto 10, aprobando propuesta de la Comisión de Organización y Modernización Judicial, entendió que la STS de 3 de marzo de 2006 afectaba únicamente respecto de la declaración de nulidad al modo de fijar las retribuciones variables de la Carrera. Tomando como antecedente la STS de 3 de noviembre de 2003 (ROJ: STS 6815/2003 ECLI: ES:TS:2003:6815) que reconocía a los módulos naturaleza de instrumento de trabajo interno, equiparable a dictamen jurídico o informe técnico, sin carácter normativo por no definir nuevos derechos y obligaciones, concluyó que los módulos de dedicación eran un mero criterio técnico, junto con otros, aplicables en procedimientos en los que se precisa la valoración de la conducta profesional individualizada del Juez.

## II. EVOLUCIÓN DE LAS PROPUESTAS REALIZADAS EN EL SENO DE LA CNSS

**S**i la naturaleza de criterio técnico del módulo de dedicación que, junto con otros criterios de naturaleza técnica, permite fijar el ORD de cada órgano judicial aparece clara tanto a nivel normativo como interpretativo (judicial y por parte del propio CGPJ), el transcurso de los años no ha tenido como necesaria consecuencia, sin embargo, que en la que sería primera exigencia respecto de los fines propios de la fijación de una carga de trabajo, la salud profesional de los integrantes de la Carrera Judicial, haya sido posible hasta el momento encontrar un sistema óptimo de acuerdo respecto de su medición.

Al respecto el inicio de los trabajos en sede de CNSS, creada en mayo del año 2012, supuso un salto cualitativo. En especial al

generarse un órgano consultivo y de debate, con representación tanto del órgano de gobierno de la Carrera como representantes judiciales, donde se han podido desarrollar las exigencias normativas en materia de prevención de riesgos hasta dicho momento prácticamente carentes de cualquier implementación mínima. Tales trabajos culminaron, como hito esencial, con la aprobación del primer Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial que en su punto 5.2 fijó como obligación que *“El CGPJ regulará la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral”*.

Dicha exigencia clara e ineludible dio lugar a la propuesta formulada en sede de CNSS el 12 de febrero de 2016 por parte de los representantes judiciales que, por

su importancia, se transcribe *“Las cuatro asociaciones judiciales en beneficio de toda la Carrera Judicial, han alcanzado el siguiente acuerdo en materia de cargas máximas a efectos de salud: Fijar, con carácter provisional, como carga máxima de trabajo una horquilla fijada entre el 90% y el 100% del tiempo de dedicación (módulo de salida) del sistema de medición de la función jurisdiccional aprobado por el CGPJ en el año 2010. La horquilla se aplicará atendiendo a criterios personales del Juez o Jueza o estructurales del órgano, tales como la penosidad del destino, la complejidad litigiosa, la experiencia en el órgano, la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, problemas estructurales del Juzgado, reformas legislativas, etc. El indicado módulo supone, con carácter general, el máximo volumen de trabajo exigible a un Juez o Magistrado en condiciones compatibles con una adecuada protección de su salud, lo que se tendrá en cuenta por el CGPJ a todos los efectos. La superación de esta carga de trabajo de manera continuada supone un factor de riesgo psicosocial susceptible del*

*inicio de mecanismos preventivos por parte del CGPJ”.*

Frente a dicha propuesta, el CGPJ reaccionó con un informe inicial de 21 de julio de 2016 de su Gabinete Técnico a solicitud de la Comisión Permanente sobre “modo de establecer una carga de trabajo a efectos de salud profesional”. En él distingue claramente entre el módulo general del órgano judicial o entrada y el del Juez-Magistrado como módulo singular de su rendimiento. Fijando un sistema de círculos concéntricos, situó en el interior y más reducido el correspondiente a la responsabilidad disciplinaria; el segundo el correspondiente a los efectos retributivos con una línea inferior (rendimiento ordinario) y otra exterior (rendimiento variable) y el tercero o exterior el correspondiente a la salud laboral que, de superarse, “estaría perjudicando su salud”. Negando la fijación de una carga de trabajo abstracta o general a efectos de salud laboral, señaló los principales factores de riesgo psicosocial con incidencia en la carga de trabajo: *dotación medios del órgano materiales y personales, capacida-*

*des personales, carga de trabajo (volumen, complejidad, experiencia, sustituciones obligadas...)*, elementos que incidirían en la denominada “hoja de salud” de cada Juez. Sin embargo el siguiente documento ofrecido por el CGPJ fue el “Documento de trabajo sobre cargas de trabajo a efectos de salud. Mapa judicial de riesgos y sistema de alertas” en febrero de 2017, a los efectos de establecer la hoja de salud de cada Juez. En su metodología, aplicable a órganos unipersonales exclusivamente en una primera fase, como criterio se fijó sorprendentemente, frente a lo que se había tenido en cuenta hasta dicho momento tanto por la representación del CGPJ como de las AAJJ, un porcentaje del módulo de “entrada” o general del órgano judicial, no del juez. Recuérdese que incluso la Sala III del TS (así STS de 9 de octubre de 2014 (ROJ: STS 3869/2014 ECLI: ES:TS:2014:3869), declarando la nulidad del Acuerdo del Pleno del CGPJ de 19 de septiembre de 2013 sobre carga de trabajo-módulo de entrada de los órganos jurisdiccionales) fijó los límites de la potestad reglamentaria del CGPJ en

materia de módulo de entrada, por venir referido a todo el órgano jurisdiccional y no exclusivamente a la dedicación de jueces y magistrados.

Más allá de dicho sistema de medida, absolutamente inaceptable en su metodología y contradictorio con la propia actuación previa del CGPJ, el documento recogía otros factores para activar el sistema de alertas: objetivos (tasa de resolución, pendencia, sustituciones obligatorias); externos (plantilla, medios materiales); personales (edad, discapacidad).

La imposibilidad de lograr avances en la materia, con modificación incluso del tipo de módulo a valorar en la fijación de la carga de trabajo-salud laboral de la Carrera, motivó la presentación de demanda de conflicto colectivo por las cuatro AAJJ y el dictado de sentencia el 12 de febrero de 2018 por la Sala de lo Social de la AN (ROJ: SAN 26/2018 ECLI:ES:AN:2018:26). Más allá de que la misma no es firme y de que estima la excepción de incompetencia de la Jurisdicción Social, a los efectos del presente

informe debe destacarse el Hecho Probado 15° de la resolución. “El CGPJ no ha determinado a día de hoy la carga de trabajo que cabe exigir, a efectos disciplinarios, al Juez o Magistrado. - Tampoco ha fijado, a día de hoy, los objetivos para cada destino a efectos retributivos, previstos en el Capítulo III de la Ley 15/2003, de 26 de mayo, reguladora de las retribuciones de las carreras judicial y fiscal, *ni ha elaborado tampoco un módulo de salida, en el que se determine de forma abstracta o general las cargas máximas de trabajo a efectos de salud laboral.* - Consiguientemente, a día de hoy, no se ha elaborado y aprobado conjuntamente por el CGPJ y el MJU, oídas las CCAA en las materias que afecten a su competencia, los sistemas de racionalización, organización y medición del trabajo, que se estimen convenientes para determinar la carga de trabajo que pueda soportar un órgano judicial.

La elaboración de la carga de trabajo a efectos disciplinarios condicionará necesariamente la determinación del sistema de racionalización, organización y medición

del trabajo, para definir las cargas de trabajo que pueda soportar un órgano judicial. - La eventual elaboración de un módulo de salida, que estableciera cargas máximas a efectos de salud laboral, condicionará tanto la definición de las cargas de trabajo a efectos disciplinarios, cuanto la elaboración de los sistemas de racionalización, organización y medición, que deben acometer conjuntamente el CGPJ y el MJU, para determinar las cargas de trabajo que pueda soportar un órgano judicial, previa audiencia en su caso a las CCAA. - *Si se elaborara ese módulo de salida, en el que se determinaran de modo abstracto las cargas de trabajo a efectos de salud laboral, debería incluir obligatoriamente a los órganos que superen el 20% del objetivo establecido para cada órgano judicial”.*

### III. ACTUAL MARCO NORMATIVO. EVALUACIÓN ESPECÍFICA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La posibilidad de encontrar una vía intermedia que permita fijar la carga de trabajo a efectos de salud profesional de la Carrera Judicial exigida por el PPRL ha tenido, finalmente, un enfoque normativo que, de nuevo, ha venido a configurar el objetivo de rendimiento de destino de cada órgano judicial con un sistema en el que el módulo de dedicación-salida no es más que uno de los criterios técnicos a computar.

Al respecto debe destacarse el desarrollo reglamentario por parte del CGPJ de la Ley 15/03 de retribuciones de la Carrera Judicial y Fiscal, en sustitución del reglamento 2/03; tras un inicial proyecto en marzo del año 2018, en el BOE de 18 de diciembre de 2018 se publicó el acuerdo del Pleno del CGPJ aprobando el Reglamento 2/18 en desarrollo de la ley 15/03 de retribuciones variables por objetivos de la Carrera Judicial.

El Reglamento, en su capítulo primero, regula la determinación del objetivo de rendimiento en cada destino de la Carrera Judicial y de cada miembro de la Carrera Judicial, relacionando las circunstancias que inciden su fijación. Dicho sistema resulta de especial importancia por su posible traslación a la hora de fijar la carga de trabajo a efectos de salud laboral. La fijación del objetivo de rendimiento de cada destino, art. 1.3, se logra mediante la determinación de objetivos “con arreglo a módulos de dedicación y otros criterios técnicos, que se incluye en el Anexo I...”. Por tanto, de nuevo como en el art. 8 de la Ley 15/03, se parte de un sistema de ORD donde el módulo de dedicación-salida no es más que uno de los “criterios técnicos”, sin duda el más importante, a computar.

El art. 2 relaciona las circunstancias a incidir en el ORD, a efectos de su reducción.

Finalmente en este primer Capítulo se establece en el art. 3 el modo de determinar el rendimiento de cada miembro de la Carrera Judicial “...mediante la aplicación de los módulos consignados en el Anexo II, y conforme a los criterios establecidos en Anexo I del presente Reglamento”.

Por tanto, en el nuevo Reglamento 2/18 y junto con el mero cómputo del módulo de rendimiento numérico, distinguiendo órdenes jurisdiccionales, órganos unipersonales-colegiados y dotando por tipo de resolución y asunto de unos determinados tiempos de resolución (Anexo II), en su Anexo I al fijar el ORD relaciona los distintos criterios técnicos que determinarán el resultado final de dicho objetivo de rendimiento de cada destino. En especial en la letra D) prevé “de forma individualizada” para cada uno de los declarantes el número de horas que le son exigibles durante el tiempo objeto de la declaración (criterios técnicos de individualización previstos en el art. 3), en atención a las circunstancias ya señaladas en el art. 2 del Reglamento y que suponen una reducción del ORD.

Del mismo modo prevé la incidencia de circunstancias vinculadas al género, como las cargas familiares por hijos menores o por discapacidad, así como las dificultades de implantación del expediente digital entre otras.

En resumen, para fijar el ORD a los efectos de retribución variable, el Reglamento 2/18 parte de un sistema mixto: el estrictamente numérico y general, con el módulo de dedicación-salida como criterio técnico tradicional en su Anexo II y, junto con éste, otros criterios técnicos que individualizan el ORD, de naturaleza variada y coadyuvante en su Anexo I.

Un sistema similar es el seguido a la hora de fijar el nuevo sistema de medición de cargas de trabajo general del órgano judicial-módulo de entrada, publicado en BOE de 29 de diciembre de 2018, Orden JUS/1415/2018 de 28 de diciembre, acuerdo alcanzado entre el CGPJ y el Ministerio de Justicia. Dicho módulo, sin perjuicio de su necesaria valoración, no resulta por lo antedicho directamente aplicable a la hora de encon-

trar un sistema de medición de la carga de trabajo a efectos de salud profesional de cada integrante de la Carrera Judicial por venir referido a la totalidad del órgano judicial. Su principal finalidad es ser “un instrumento adecuado para la toma de las decisiones que afectan a la creación de órganos o incremento de plazas judiciales, aprobación de medidas de refuerzo, planes de urgencia, y, en su caso, medidas de prevención de riesgos laborales”, estableciendo en su Anexo en número de asuntos por cada tipo de órgano.

De nuevo, junto con el mero criterio cuantitativo recogido en el anexo, se prevé que el mismo “*podrá ser complementado con otros criterios derivados de circunstancias ocasionales que afecten de forma puntual a la situación de un juzgado o tribunal, o de realidades socioeconómicas de determinados partidos judiciales que incidan de forma permanente en el tipo de asuntos que ingresan*”. Dentro de las obligaciones que derivan del acuerdo y dotando al módulo de medición de entrada de carácter principal, no excluye que el mismo sea “*completado, a efectos del*

*estudio y análisis de las necesidades específicas de la planta judicial, con otros criterios de individualización tales como complejidad de la litigiosidad en función del número de procedimientos de una u otra clase, la falta de especialización del juzgado, la concentración de zonas urbanas, empresariales o turísticas, adopción de medidas excepcionales en casos de litigios masivos o dotaciones de personal de la Administración de Justicia...*”.

Finalmente y como ya se expuso, el informe sobre la evaluación específica de riesgos psicosociales realizado por la entidad QUIRÓNPREVENCIÓN en mayo de año 2018, dentro de las medidas preventivas propuestas en su punto 3 en cuanto al grupo de trabajo a constituir, su objetivo sería “*establecer un sistema objetivo de valoración de la horquilla de carga máxima o límites de saturación de los diferentes juzgados y órganos, estableciendo intervalos de prealerta y alerta, niveles de refuerzo y variables moduladoras vinculadas a aspectos que se consideren relevantes*”.

## IV. PROPUESTA PARA LA FIJACIÓN DE UNA CARGA DE TRABAJO DE LA CARRERA JUDICIAL A EFECTOS DE SALUD PROFESIONAL. HACIA UN CRITERIO MIXTO DE VALORACIÓN

La actividad normativa y los intentos de alcanzar un acuerdo respecto del modo de fijar la carga de trabajo a efectos de salud profesional en los últimos 15 años no puede tener un resultado más desalentador: siendo sin duda el primero de los objetivos de la determinación de una carga de trabajo u objetivo de rendimiento de la Carrera Judicial, no se ha logrado establecer un sistema mínimo de medida por parte de su órgano de gobierno. Ello supone un incumplimiento por parte del CGPJ, exclusivo deudor de la salud laboral, lo que implica una situación de absoluta indeterminación respecto de los miembros de la Carrera Judicial, afectante a su derecho profesional a tener garantizada su salud laboral como garantía a su vez de la prestación del servicio público que le corresponde. La posibilidad de acudir a la vía judicial como solución

frente a dicha inactividad, si bien legítima, debe entenderse como último recurso. Por ello resulta imperiosa la necesidad de adoptar acuerdos en materia de salud laboral por la vía de la “negociación colectiva”, en especial en sede CNSS.

La presente propuesta intenta desencallar la actual situación, partiendo por lo expuesto de los abundantes antecedentes que la regulación de las cargas de trabajo en otros ámbitos ha tenido y de la experiencia habida en su determinación respecto de la salud profesional, con un resultado actual a todas luces insatisfactorio y estéril. Se trataría de buscar una vía mixta o intermedia respecto de las presentes posturas encontradas, que no hiciera la misma inasumible a priori para ninguna de las partes en conflicto: el CGPJ en su obligada fijación de tales cargas de

trabajo y los representantes judiciales en su obligada implicación en la materia.

Así, como ya se estableció en el art. 8 de la Ley 15/03 y se constata en el sistema establecido en el Reglamento 2/2018, la fijación de una carga de trabajo a efectos de salud laboral debería combinar dos elementos: uno de carácter técnico principal, objetivo y medible cual es el establecimiento de un módulo de dedicación; el segundo de carácter igualmente técnico y evaluable de forma específica para cada destino y titular del órgano judicial: unos criterios a establecer y que, igualmente, incidan en la fijación del objetivo de rendimiento o carga de trabajo que el titular del órgano no pueda superar sin ver afectada su salud profesional.

Para ello ya se cuenta con distintas propuestas realizadas a lo largo de los años: por parte de los representantes de la Carrera Judicial en su propuesta de 12 de febrero de 2016 donde, junto con una fijación provisional de un módulo de dedicación cuantificado, se ofrecieron otros criterios

valorativos (*“criterios personales del Juez o Jueza o estructurales del órgano, tales como la penosidad del destino, la complejidad litigiosa, la experiencia en el órgano, la necesidad de conciliar el trabajo con la vida familiar y personal, problemas estructurales del Juzgado, reformas legislativas, etc.”*). Criterios técnicos que también han sido ofrecidos por el CGPJ en diversos de sus informes y propuestas: en informe del Gabinete Técnico de 21 de julio de 2016 (*“dotación de medios del órgano materiales y personales, capacidades personales, carga de trabajo (volumen, complejidad, experiencia, sustituciones obligadas...”*) e incluso en el informe de febrero de 2017 al establecer el denominado mapa judicial de riesgos-sistema de alertas (tasa de resolución, pendencia, sustituciones obligatorias); externos (plantilla, medios materiales); personales (edad, discapacidad)”.

Dicho sistema mixto, combinando un criterio técnico objetivo, cuantificado y general derivado del módulo de dedicación y otros criterios a establecer, igualmente técnicos, en la configuración de la carga de traba-

jo a los efectos de salud profesional se entiende, en un momento como el actual, el más adecuado para que el CGPJ cumpla la exigencia del punto 5.2 del PPRL y, en especial, la contenida en el informe de evaluación de riesgos psicosociales de la Carrera Judicial. El establecimiento de un sistema objetivo de la carga máxima de los juzgados, con una horquilla que determine unos intervalos de prealerta y de alerta, pasa necesariamente por fijar un módulo de rendimiento numérico que, sobrepasado, permita establecer los niveles de refuerzo, variables y demás medidas preventivas que requiera la situación; y ello junto con un sistema de diferentes criterios técnicos a determinar, personales y/o estructurales del órgano, que incidan en la fijación de la carga de trabajo a los efectos de detectar un riesgo profesional.

El estudio de propuestas a través de dichos criterios valorativos mixtos se entiende como única vía factible y asumible por las dos partes en negociación a los efectos de establecer finalmente la carga de trabajo en su incidencia en la salud de la Carrera. La

propia SAN de 12 de febrero de 2018 en su HP 15° ya parece vislumbrar tal situación en cuanto al módulo de dedicación cuantitativo a establecer, junto con otros criterios técnicos de valoración: *“si se elaborara ese módulo de salida, en el que se determinarían de modo abstracto las cargas de trabajo a efectos de salud laboral, debería incluir obligatoriamente a los órganos que superen el 20% del objetivo establecido para cada órgano judicial”*.

La necesaria negociación en la fijación de los intervalos de prealerta y alerta a fijar en materia de riesgos psicosociales de la Carrera Judicial exige, como elemento inicial, asumir el modo en el que la carga de trabajo debe establecerse. Una visión práctica y de mínimos, según el criterio del presente informe, permitiría establecer el sistema técnico de naturaleza mixta propuesto, continuando el criterio establecido respecto de otras finalidades (retribuciones variables, módulo de entrada del órgano judicial) que a los objetivos de rendimiento de cada destino les corresponde.

## 02

## EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA CARRERA JUDICIAL

Estefanía López Muñoz (Magistrada)  
Juzgado de lo Social número 1 de Avilés

**Resumen:** *El informe de evaluación de riesgos psicosociales de la Carrera Judicial efectuado el pasado año muestra que los jueces tienen una percepción de riesgo psicosocial muy elevada. Además, las mujeres jueces perciben el riesgo en un porcentaje más amplio, superando también a sus compañeros varones en lo referente a las personas que tienen a su cuidado directo y en lo relativo a la solicitud de medidas de conciliación. La autora analiza estos datos y plantea la necesidad de adoptar las medidas oportunas para reducir el riesgo, que afecta de manera tan elevada a los miembros del colectivo judicial.*

**Voces:** *Riesgo psicosocial; Carrera judicial; Cargas de trabajo; Conciliación .*

## EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA CARRERA JUDICIAL

Señala el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo que los factores de riesgo psicosocial se definen como *“aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador”*.

En fecha 25 de junio de 2018 y tras tomar conocimiento de los resultados del primer informe de evaluación de riesgos psicosociales de la Carrera Judicial encargado en desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos, la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial acordó dar traslado del mismo a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud.

En dicho informe se establece que la carga de trabajo, entendida como el nivel de demanda de trabajo a la que el juez o magistrado ha de hacer frente, es el principal factor de riesgo psicosocial de jueces y magistrados y que está más presente en las mujeres. El 84% de los miembros de la Carrera Judicial, en general, se sitúa en la zona de riesgo “muy elevado” en cuanto a carga de trabajo. El porcentaje de hombres es del 80% y el de mujeres asciende al 87%.

Cabe preguntarse si como elementos coadyuvantes del estrés laboral pueden concurrir otros factores de índole familiar o personal. En este sentido, el citado informe destaca que a la pregunta sobre si tenían el cuidado directo de hijos menores de edad, respondieron afirmativamente el 1'02% de los hombres y el 5'77% de las mujeres y, cuando se preguntó por el cuidado en exclu-

siva de otras personas que no pueden valerse por sí mismas, los porcentajes fueron del 0'94% en hombres y del 2'95% en mujeres. Siguiendo esta línea, a la pregunta de si en los últimos cinco años habían disfrutado de alguna medida de conciliación (licencia por maternidad, excedencia por cuidado de hijos menores de tres años o de personas que no pueden valerse por sí mismas, entre otras), obtuvo respuesta afirmativa el 9'4% de los hombres y el 29'7% de las mujeres.

A la vista de estos datos parece que, dentro de **un contexto general de excesiva carga de trabajo** que afecta a ambos sexos, el colectivo de jueces mujeres se encontraría en una situación percibida de riesgo más elevado que el de los varones. Se pueden atender a criterios laborales tales como la mayor presencia de mujeres en órganos unipersonales, donde el riesgo psicosocial es superior, pero no podemos perder de vista que hay otros factores periféricos, sociales o familiares, que pueden actuar como estresores. El propio informe apunta a las responsabilidades en el cuidado de los niños y de las personas del entorno familiar que

no pueden valerse por sí mismas arrojando un dato variable según el grupo poblacional puesto que, según los propios encuestados, los hombres podrían tener menos familiares a su cargo directo o entender que su cuidado no les corresponde en exclusiva.

Por otra parte, en el citado informe sobre evaluación específica de riesgos psicosociales también se contiene un dato merecedor de análisis y es que, mientras el 98% de licencias para atender cargas familiares lo piden las juezas, en cambio, el 80% de permisos para ir al extranjero o para la formación los piden los hombres. Esta circunstancia redundaría en la **descompensación curricular** entre miembros de la Carrera Judicial.

Efectuadas todas estas consideraciones previas y teniendo en cuenta que los datos se basan en percepciones subjetivas de los encuestados, ¿es posible hablar de un síndrome de “burnout” o de “estar quemado por el trabajo”? ¿Nos encontramos ante un amplio espectro de compañeros con estrés laboral crónico, emocionalmente agotados, desbordados ante lo que se encuentran cada día en

el Juzgado y las responsabilidades que les aguardan en casa? Se trata de una reflexión que deberíamos efectuar no sólo los interesados, sino los que pueden cambiar los recursos y los escenarios.

En el ámbito personal, está en nuestras manos replantear las situaciones que nos estresan al margen del trabajo y aquí sería necesario quizás abordar cuestiones tales como los mecanismos antiestrés o el reparto proporcional de tareas.

Pero en el ámbito profesional y desde los poderes públicos también se pueden adoptar **medidas que reduzcan la presión laboral** ya que, a veces, para minorar esta presión, se opta por el “todo o nada” de la excedencia o el cambio de destino cuando podrían considerarse otros resortes que permitieran flexibilizar la función jurisdiccional a fin de hacerla compatible y conciliable con la vida familiar y, también, lograr una verdadera promoción en el trabajo.

Respecto a la primera cuestión, los problemas de conciliación aparecen en los prime-

ros años de vida de los hijos pero también durante la infancia. Por otra parte, con una esperanza de vida como la alcanzada en nuestro país, la calidad de la misma a veces no corre en paralelo y cada vez más nos encontramos con miembros de la Carrera Judicial que deben cuidar a sus mayores, con un porcentaje superior de mujeres que de hombres según el informe, que no disponen de mecanismos que faciliten compatibilizar el trabajo con el cuidado de una manera prolongada en el tiempo.

Una cuestión interesante previa al planteamiento de cualquier reforma en la vía, por ejemplo, del art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores es la de si a los jueces nos interesan ese tipo de medidas de conciliación que pasan por apartarnos temporal o parcialmente del mundo laboral, de nuestro trabajo, de esa función para la que nos preparamos largos años intensamente, que nos gusta, nos da independencia económica y nos permite realizarnos desde el punto de vista profesional, pero también humano.

### **Quizás la solución no sea tanto la autoeliminación como la adaptación laboral.**

Como medidas preventivas del riesgo psicosocial, el informe propone establecer un Grupo de trabajo en el que abordar cómo desarrollar procedimientos en aspectos fundamentales tales como la Equidad e Igualdad en lo relativo a la promoción y desarrollo profesional.

En relación precisamente a esta segunda cuestión, lo cierto es que a la vista de la actual situación en la categoría de Juez, con las limitadas previsiones de ascenso a la categoría superior, así como al estancamiento que se ha producido en el sector de los Magistrados, con imposibilidad de alcanzar un Órgano Judicial colegiado en un plazo razonable habida cuenta la escasa movilidad dentro de este tipo de Órganos, es de recibo concluir que el concepto “carrera” ha desaparecido del colectivo judicial.

Desde esta perspectiva, la falta de expectativas reales de promoción profesional puede provocar una sensación de desánimo,

de hartazgo, de síndrome “burnout”, con consecuencias en la salud laboral por encima incluso de los factores familiares anteriormente analizados ya que estos, por su propia naturaleza, se ciñen a unos años de vida laboral, no a ésta en su totalidad.

Al margen de las conclusiones que en su día puedan alcanzar estos grupos de trabajo y de las propuestas que se ofrezcan desde el Consejo General del Poder Judicial, los datos de respuesta muestran que podría haber un problema de riesgo psicosocial que afectaría en mayor medida a las mujeres jueces, con una carga de trabajo desmedida y una situación de mayor carga familiar percibida que les condiciona su promoción profesional, pero también a los hombres.

Entiendo que el punto de partida de toda medida que se quiera valorar pasaría por fijar unas **cargas de trabajo adecuadas en todos los órdenes jurisdiccionales, órganos judiciales y territorios** que permitan no ya conciliar la vida personal con la profesional sino, simplemente, tener vida propia. Y esto vale para todos los jueces,

con independencia de su sexo y situación familiar.

Pero, además, tendrían que barajarse **medidas que impidan el estancamiento profesional**, esa situación de imposibilidad de ascender, cambiar de Juzgado o pasar a un Órgano colegiado que está afectando a la mitad más joven del mundo judicial frenan-

do las perspectivas de promoción económica y profesional que se reconocen como derecho laboral en el art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores.