

BOLETÍN

COMISIÓN DE IGUALDAD

6

Julio 2025

Juezas y Jueces
para la Democracia

Artículos

Los impactos de género de la
endémica sobrecarga judicial, a
propósito de las nuevas competencias
de los juzgados de violencia

Glòria Poyatos Matas

¿Cómo se mide el dolor?

Víctor Correas Sitjes

Organización del trabajo, riesgos
laborales psicosociales y trastornos
de salud

Clara Llorens Serrano

Juzgados de violencia y carga
de trabajo y salud laboral

Paz Filgueira Paz

BOLETÍN

COMISIÓN DE IGUALDAD

6

Dirección

M^a Paz Filgueira Paz
Cristina Meré Bermejo

Coordinación

Fátima Mateos Hernández

Diseño y maquetación

Emi Ramírez

Imágenes

Freepick, Unsplash

Edita

Juezas y Jueces para
la Democracia en Madrid

ISSN 3020-3791
Madrid

Juezas y Jueces para la Democracia no
se hace responsable de las opiniones
expresadas por las autoras y autores de
los artículos publicados en este Boletín.

Juezas y Jueces
para la **Democracia**

ARTÍCULOS

Editorial. La Justicia en Equilibrio: Riesgos Psicosociales de las juezas y los jueces

Coordinación de Igualdad

4

Los impactos de género de la endémica sobrecarga judicial, a propósito de las nuevas competencias de los juzgados de violencia

Glòria Poyatos Matas

5

¿Cómo se mide el dolor?

Víctor Correas Sitjes

9

Organización del trabajo, riesgos laborales psicosociales y trastornos de salud

Clara Llorens Serrano

12

Juzgados de violencia y carga de trabajo y salud laboral

Paz Filgueira Paz

18

Burnout: Identificación y superación de la sobrecarga laboral

21

Editorial

La Justicia en Equilibrio: Riesgos Psicosociales de las juezas y los jueces

Este Boletín recoge el contenido del Webinar *Sobrecarga judicial en VGE. Riesgos psicosociales, salud y organización en el trabajo* que las Comisiones de Violencia de Género, Igualdad y Sindical de JJpD celebramos el 26 de febrero de este año.

Nuestra compañera Gloria Poyatos nos ha esbozado lo que sin duda es uno de los problemas de primer orden que como servidoras/es públicos tenemos. En la primera evaluación de riesgos psicosociales de la carrera judicial que efectuó el CGPJ en 2018 se concluyó que el 84% de la carrera judicial se hallaba en un riesgo muy elevado en cuanto a carga de trabajo. La STS 581/2023 de 22 de septiembre que estimó una demanda interpuesta por nuestra asociación declaró que “el CGPJ ha incumplido su obligación documentada en el apartado 5.2 del Plan de Prevención de Riesgos Laborales Carrera Judicial (2015- 2016), de regular la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral (...) y se condena al Consejo General del Poder Judicial a regular la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral”. Mientras el porcentaje de hombres en el

nivel de riesgo “muy elevado” era del 80%, el de mujeres ascendía al 87%. No olvidemos que las mujeres somos especialmente vulnerables además por la doble presencia. La salubridad psicosocial en los Juzgados de Violencia Sobre la Mujer es acuciante y hace caso omiso a las recomendaciones del GREVIO.

Pero esto no es todo, nuestro compañero Victor Correas Sitjes nos brinda unas reflexiones con el implemento de la competencia de los Juzgados de Violencia Sobre la Mujer al amparo de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas de eficiencia del Servicio Público de Justicia sobre cómo afecta a la salud mental el dolor ajeno a todos los/las profesionales que estamos expuestos/as a él, cómo medir el dolor ajeno en carga de trabajo soportable.

Contamos con un artículo de Clara Llorens Serrano sobre los riesgos laborales psicosociales y su impacto en la salud mental donde de forma muy clarividente refleja además la prevalencia de la exposición a estos riesgos de las mujeres según la última revisión bibliográfica.

Además, nuestra compañera y coordinadora de Igualdad Paz Filgueira destaca la incidencia de esta sobrecarga en los Juzgados con competencias en violencia Sobre la mujer y su relación directa con la incapacidad de distribución del tiempo de trabajo, y que impide conocer la disponibilidad diaria a la que se exponen estos juzgados, lo que genera una sobrecarga mental y una presión constante a los jueces y juezas que sirven estos juzgados, con los altos riesgos que ello conlleva como caer en la fatiga crónica. Esto así mismo tiene un impacto de género, ya que la mayor parte de estos juzgados están servidos por Juezas y Magistradas.

Para finalizar enlazamos el webinar organizado por las comisiones de igualdad y sindical sobre Burnout, moderado por nuestra compañera Cristina Meré Bermejo. El agotamiento profesional, o burnout, es uno de los riesgos más comunes entre los profesionales que están en contacto constante con el sufrimiento de otros. Este síndrome se caracteriza por una sensación de agotamiento emocional, despersonalización y

una disminución de la realización personal, al que nos exponemos las juezas y jueces y aumenta nuestra exposición con las cargas insostenibles de trabajo que padecemos. Los/as profesionales que experimentan burnout pueden sentirse emocionalmente agotados, perder la capacidad de empatizar entre otros... os invitamos a visionarlo a aquellos/as que no pudisteis conectaros.

Esperamos que estos cuatro trabajos y el webinar enlazado os sean de interés y ayuda, a veces los jueces y juezas que estamos en órganos unipersonales necesitamos espacios para compartir los sentimientos que estos artículos reflejan para tratar de cuidar nuestra salud mental.

Tú eres nuestro altavoz



¡SIGUENOS!



@jpdemocracia.bsky.social



@JpDemocracia



JJpdemocracia



Juezas y Jueces
para la Democracia

JJpD

Los impactos de género de la endémica sobrecarga judicial, a propósito de las nuevas competencias de los juzgados de violencia

Glòria Poyatos Matas

Integrante de la CNSSCJ por JJpD
Presidenta de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias

La travesía del desierto, por la protección de la Salud judicial, que también es justicia

A pesar de la vieja Directiva 89/391, transpuesta mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/ 1995, que incluye a la judicatura, es lo cierto que la carrera judicial española ha sido, posiblemente, el último colectivo europeo desterrado sin

un plan de prevención de riesgos, hasta la aprobación del Primer Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016, con un retraso de dos décadas.

Fue en febrero 2015, y en el citado Plan se incluyó, expresamente, como factor de riesgo psicosocial, *“las cargas de trabajo judiciales”*, y la obligación (incumplida) del CGPJ de fijar límites. Sin duda, un avance importante, no sólo en la defensa de la sa-



lud de la judicatura, sino también en la defensa de una justicia descongestionada que pueda cumplir con los niveles de eficacia, calidad y agilidad en la resolución de asuntos que merecen la ciudadanía y el resto de operadores jurídicos.

Debe recordarse que la primera valoración de riesgos psicosociales en la justicia fue impulsada por la **Asociación Juezas y jueces para la Democracia (comisión sindical)**, en 2014 utilizando para ello una herramienta de medición reconocida a nivel internacional y actualmente instaurada en más de veinticinco países de nuestro entorno (PSQ CAT 21 COPSOQ-Cuestionario Psicosocial de Copenhague). Ya en ese momento, los resultados arrojaron un alto y alarmante nivel de exposición a los riesgos analizados como consecuencia directa de la excesiva carga de trabajo.

En aquel momento, nos llamó poderosamente la atención, la enorme distancia en el indicador de doble presencia, en **la exposición a riesgos psicosociales que afectaba a la conciliación de la vida familiar y laboral, un 23,52% más a las juezas que**

a los jueces, evidenciando que la judicatura no es inmune a la doble presencia femenina. Las juezas padecen una nocividad superior derivada de la parálisis en la actividad preventiva psicosocial.

Las exigencias psicológicas, que mide psicométricamente, el volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo, evidenció como el riesgo psicosocial más elevado, en un porcentaje de alta nocividad, recaía mayoritariamente en ellas (**92'66 total % - 95,83% ellas; 89,94% ellos**). Este resultado visibilizó, no solo el grave peligro para la salud psicológica y física de los jueces/as de este país, sino también, una de las causas de la lentitud de la justicia, lo que afecta directamente a la ciudadanía, que ve postergado su derecho a una resolución rápida de su litigio.

La **primera evaluación de riesgos psicosociales en la Carrera Judicial efectuada por el CGPJ, no ve la luz hasta 2018¹**, en este caso se contó con la participación del 47'8% de la judicatura, y los resultados fueron similares a los obtenidos por Jjpd (2014). **El 84% de la Carrera Judicial**

1. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/La-carga-de-trabajo--principal-factor-de-riesgo-psicosocial-de-jueces-y-magistrados>

se hallaba en riesgo “muy elevado” en cuanto a carga de trabajo. Pero mientras el porcentaje de hombres en el nivel de riesgo “muy elevado” era del 80%, el de mujeres ascendía al 87%.

Y por órganos judiciales, la carga de trabajo como factor de riesgo “muy elevado” alcanzaba al 88% de los Juzgados unipersonales.

En materia de conciliación familiar y laboral, las juezas que tenían a su cuidado directo hijos e hijas menores de edad eran el 5'77% frente al 1% de los jueces. Y respecto al cuidado de otros familiares, ellas eran el 3'95% y ellos, el 0'94%

El anterior estudio acababa con una serie de recomendaciones de medidas preventivas explícitas, efectuadas por la empresa especializada impulsora del estudio, pero ninguna medida preventiva se impulsó por parte del CGPJ para disminuir o eliminar la sobrecarga judicial, como principal factor de riesgo psicosocial identificado en la Carrera.

Ante el flagrante incumplimiento de nuestro deudor de Seguridad, la Asociación Juezas y Jueces para la Democracia no dudó en plantear la primera demanda de Conflicto colectivo frente al CGPJ, en nombre de la carrera judicial española, a la que se sumaron las restantes Asociaciones profesionales del país y tras una larguísima travesía judicial, que incluye un total de seis sentencias, dos de ellas anuladas, finalmente fue dictada **la STS 581/ 2023 de 22 de septiembre**, (firme), en la que estimándose parcialmente nuestra demanda:

“(...) declara que el CGPJ ha incumplido su obligación, documentada en el apartado 5.2 del Plan de Prevención de Riesgos Laborales Carrera Judicial (2015-2016), de regular la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral (...) y se condena al Consejo General del Poder Judicial a regular la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral”



Una década después del Plan de Prevención y casi dos años tras el dictado de la STS referida, el CGPJ sigue instalado en el incumplimiento, posiblemente si se hubiese tratado de una empresa privada ya habría desaparecido, a golpe de sanciones, pero *“en casa del herrero, cuchillo de palo”*.

¿Pero, cual es la situación de salubridad psicosocial en los juzgados de violencia sobre la mujer?

Para empezar, estamos ante órganos unipersonales ocupados por una **aplustante mayoría femenina** (un 75%)², lo que los coloca ante un riesgo superior, solo por el hecho de ser mujeres. Además, tal y como se recoge en la valoración de riesgos psicosociales de 2018, el 72% de los juzgados de violencia están en el nivel de riesgos “muy elevado”, y el 10% en el nivel de riesgo “elevado” y el 14% en nivel de riesgo “moderado”, esto es, solo el 4% de estos órganos, tiene un riesgo “adecuado” de carga de trabajo.

El CGPJ ha estimado que la entrada en vigor de la Ley 1/2025 de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, que atribuye a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer la competencia para conocer de todos los delitos de violencia sexual, supondrá un incremento medio en toda España del 12,9 % en el número de asuntos que tramitan estos órganos judiciales. Pero si tal incremento se acomete sin un aumento efectivo de plantilla, nos encontraremos con una “tormenta perfecta” de sobrecarga, solo así puede llamarse al hecho de sobrecargar órganos sobrecargados.

Lo anterior va a tener un doble impacto nocivo de género, endógeno y exógeno. De un lado, por afectar a un colectivo mayoritariamente femenino (juezas), y, de otro lado, la misma sobrecarga ralentizará la atención de las víctimas usuarias de esta jurisdicción (también mujeres), y, muy probablemente, redundará en la calidad de la justicia pues las magistradas van a tener que repartir el mismo tiempo entre un número de asuntos incrementado.

De esta forma, España hace caso omiso a las recomendaciones de GREVIO, que en su **Informe publicado el 21 de noviembre de 2024**³, relativo a la implementación del Convenio de Estambul, que instaba **a las autoridades españolas a garantizar que los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y otros órganos judiciales especializados dispusieran de los recursos necesarios** para poder investigar y perseguir adecuadamente todas las formas de violencia sexual (puntos 155 y 158).

La tormenta descrita solo podrá evitarse mediante un incremento efectivo de la plantilla judicial y la aplicación de medidas objetivas de prevención primaria. Entre otras, la limitación de cargas de trabajo que, de forma individualizada, debe soportar el juez o la jueza. Limitación recogida expresamente como derecho, en la vigente normativa preventiva, a pesar de su incumplimiento por nuestro deudor en seguridad.

Por ello, las juezas y jueces de este país, demandamos desde hace más de una década, una pretensión sencilla, pero clara y nada lucrativa, que se cumpla la ley.

Queremos desempeñar nuestra actividad jurisdiccional, con la debida protección, y en condiciones adecuadas, al igual que cualquier otra profesión, porque la salud judicial también es justicia.

2. Dato obtenido del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial de enero 2020.

3. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/GREVIO202411_First-thematic-evaluation-report_Spain_ES.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/GREVIO202411_First-thematic-evaluation-report_Spain_ES.pdf)

¿Cómo se mide el dolor?

Reflexiones sobre el aumento de competencias de los órganos especializados en violencia de género derivado de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2025, de medidas de eficiencia del Servicio Público de Justicia

Víctor Correas Sitjes

Magistrado Audiencia Provincial de Girona

La Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas de eficiencia del Servicio Público de Justicia, modifica el artículo 14.5.h) de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, atribuyendo nuevas competencias a los órganos especializados en violencia de género. Esta reforma no puede interpretarse sino como una buena noticia; representa un paso lógico en la evolución de nuestra jurisdicción y en la consolidación de la tutela de los de-

rechos de las mujeres víctimas de violencia por razón de género.

Se trata de un postulado irrenunciable, directamente vinculado a la defensa de un servicio público de calidad, que exige que los procedimientos relacionados con la violencia de género sean conocidos por juzgados y tribunales compuestos por profesionales con formación especializada y dotados de los medios necesa-

rios para ofrecer una respuesta eficaz y eficiente.

No es propósito de este artículo analizar —aunque sería deseable en otro momento— la formación de los operadores jurídicos que intervienen en esta jurisdicción, la cual siempre es susceptible de mejora. Nos centraremos, en cambio, en la capacidad del sistema judicial para dar una respuesta adecuada a los procedimientos que se le encomiendan.

En el momento de creación de los juzgados y tribunales especializados en violencia sobre la mujer, la Ley Orgánica 1/2004 optó por un concepto restringido de violencia de género, limitado a actos cometidos en el marco de relaciones de pareja. La planta judicial se diseñó para ese marco competencial. Hoy, sin embargo, se incorporan delitos como los cometidos contra la libertad sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual, siempre que la persona ofendida sea una mujer. A estas nuevas competencias se suma el efecto de “vis atractiva” previsto en el artículo 14.7 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que atribuye la competencia a la Sección de Violencia sobre la Mujer en aquellos casos que también pudieran corresponder a la Sección de Violencia contra la Infancia y la Adolescencia.

El Ministerio de Justicia ha estimado un incremento aproximado del veinte por ciento en la carga de trabajo de estas secciones. Al mismo tiempo, ha manifestado que el período de nueve meses entre la publicación de la ley y su entrada en vigor servirá para adaptar la planta judicial a estas nuevas exigencias. Sin embargo, a día de hoy no se ha concretado ninguna medida, lo que ha generado una creciente preocupación entre quienes prestan servicio en los juzgados de violencia sobre la mujer, ante una catástrofe que se perfila como

inminente. En este contexto cobra especial importancia la segunda de las acepciones que el término “eficiencia” tiene en el diccionario de la lengua española de la Real Academia Española: “capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos”. Parece más cercano una suerte de “milagro de los panes y los peces judicial” que la implementación de un plan serio de inversión y fortalecimiento de la planta judicial que permita asumir con dignidad el embate de nuevos procedimientos. Veremos.

Conviene analizar esta nueva realidad desde dos perspectivas complementarias: la cuantitativa y la cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, la incorporación de nuevas competencias se hace a una jurisdicción que ya se encuentra tensionada. Desde 2013, con la única excepción del año 2020 a causa de la pandemia de COVID, la carga de trabajo ha aumentado de forma sostenida. Por otro lado, también se aprecia un gran incremento de las denuncias por delitos contra la libertad sexual. Dos

“ El Ministerio de Justicia ha estimado un incremento aproximado del veinte por ciento en la carga de trabajo de estas secciones. Al mismo tiempo, ha manifestado que el período de nueve meses entre la publicación de la ley y su entrada en vigor servirá para adaptar la planta judicial a estas nuevas exigencias”

tendencias al alza que van a converger en una jurisdicción escasa de recursos, por lo que la gestión de los nuevos procedimientos, más allá de eventuales mecanismos compensatorios a través de las normas de reparto, de los que no se van a beneficiar los órganos con competencia exclusiva, resulta merecedora de un aumento de planta judicial. La alternativa es el colapso.

Afrontar este nuevo marco de competencia objetiva requiere ir más allá del simple análisis aritmético cuando se trata de tutelar los derechos de mujeres víctimas de los delitos de nueva competencia y, muy especialmente, de delitos contra la libertad sexual. No es posible reducir la complejidad de un procedimiento por agresión sexual a un número, despojando el caso de sus singularidades, tratando de homogeneizar lo que por naturaleza es diverso. Lo que sería válido para analizar el rendimiento de una fábrica de tornillos difícilmente permite estimar el impacto que la entrada en vigor de la ley va a tener sobre los órganos especializados en violencia sobre la mujer y, en particular, sobre las personas que trabajan en éstos. A riesgo de estar contando una obviedad, conviene recordar que no es lo mismo instruir o juzgar un pase de marihuana o una conducción bajo los efectos del alcohol, que una agresión sexual, mucho más compleja en términos jurídicos, probatorios, humanos y asistenciales. No se trata simplemente de dar salida a los nuevos procedimientos acelerando el ritmo de la cadena de montaje, sino de ofrecer una calidad de asistencia a las víctimas que cumpla con el estándar de diligencia debida que impone el artículo 5 del Convenio de Estambul para la prevención, investigación, castigo e indemnización de los actos de violencia sobre la mujer. No solo se trata de disponer de formación y medios que garanticen la calidad del servicio prestado, sino que se deben articular mecanismos que velen por el bienestar emocional de las y los profesionales que deben afrontar esta tarea.

Las juezas y jueces de violencia sobre la mujer somos testigos directos de ingentes cantidades de dolor, al que nos exponemos de forma recurrente, y que de forma lenta pero inevitable irradia en nuestra salud mental. Desconozco cómo se mide el dolor, pero no tengo ninguna duda de que no es posible una exposición sin límites al mismo sin afectar a la calidad de nuestro trabajo. Hacen falta límites razonables a nuestra carga de trabajo para mantener la serenidad y no luchar contra el reloj, para mostrar una empatía sincera con las víctimas, entendiendo la posición desde la que declaran y su comportamiento procesal, para respetar sus tiempos y para no esperar nada distinto de lo que la víctima nos pueda ofrecer. En definitiva, para poner el juzgado al servicio de los tiempos de la víctima y no la víctima al servicio de los del juzgado.

Situemos a la víctima en el centro, pero no la obliquemos a cargar sobre su espalda con toda prueba de la tesis acusatoria. Abandonar la concepción del proceso penal como una lucha de narrativas es el primer paso para realizar instrucciones más exhaustivas: llamar a todas las puertas, escuchar a todos los testigos que puedan dar cuenta de los hechos o de alteraciones vitales en la víctima y aportar aquellas periciales que puedan robustecer sus manifestaciones. Confeccionar cuadros probatorios plurales que acompañen a la víctima, aliviar su peso, darle derecho a hacer una mala declaración. Y todo ello, sin dar un paso atrás en la garantía de los derechos del investigado, practicando todas aquellas diligencias que puedan ir en su descargo. Para ello necesitamos formación, medios, bienestar emocional y tiempo para atender debidamente los procedimientos que se nos encomiendan. Este es el reto al que nos enfrentamos: mantener la calidad del servicio conjugando la asistencia a la víctima y el respeto a los derechos del investigado, negándonos a ser simples administradores/as de una fábrica de tornillos.

Organización del trabajo, riesgos laborales psicosociales y trastornos de salud

Clara Llorens Serrano

Equipo de ISTAS-F1M

Doctora en Sociología y profesora asociada del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona
Consejera del Comité Económico y Social Europeo

Los riesgos laborales psicosociales son los riesgos derivados de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo y de un contexto social pobre y pueden originar trastornos psicológicos, físicos y sociales, según la definición de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Evidencia de relación con trastornos de salud

En la actualidad, la evidencia científica sobre los trastornos de salud mental y enfermedades cardiovasculares atribuibles a los riesgos laborales psicosociales es muy extensa y de gran calidad desde el punto de vista científico, en tanto que se basa en investigaciones longitudinales, es decir

investigaciones que se fundamentan en el seguimiento de trabajadores y trabajadoras (sanas en origen) a lo largo de parte de su vida laboral (25 años, 12, 6, dependiendo del presupuesto), utilizando grandes bases de datos, que permiten tener en cuenta una amplia variedad de situaciones y en análisis multivariados complejos. Ello permite descartar de forma fiable el azar y otros factores determinantes de las enfermedades que se están investigando, que son multicausales y para las que se necesita concluir cuán importante son específicamente las condiciones de trabajo, a fin de saber de manera fehaciente lo que compete y es responsabilidad del ámbito laboral.

Sirva como ejemplo la evidencia relativa a la depresión. Atendiendo a las dos últimas meta-revisiones y meta-análisis publicadas en la literatura científica sobre estos riesgos y su relación con los trastornos depresivos (Niedhammer, Bertrais y Witt, 2021 y Rugu-

“ [...] estar expuesta/o a condiciones de trabajo caracterizadas por la alta tensión, es decir, estar expuesta/o a unas altas exigencias cuantitativas y a bajas oportunidades de influir y bajas posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos y de adquirir nuevos en la realización de las tareas, aumentan un 77% las posibilidades de padecer depresión”

lies et al, 2023), que pueden considerarse un buen resumen de los últimos 20 años de investigación, y seleccionando sólo resultados de estudios calificados como de la más alta calidad por sus autoras y autores, se puede concluir sobre las causas laborales de la depresión y de las bajas derivadas. Las investigaciones en las que se basan estas publicaciones plantean que estar expuesta/o a condiciones de trabajo caracterizadas por la *alta tensión*, es decir, estar expuesta/o a unas *altas exigencias cuantitativas* (tener más carga de trabajo de la que se puede realizar durante el tiempo establecido como de jornada laboral, lo que supone bien trabajar a gran velocidad (ritmo alto), bien alargar la jornada) y a *bajas oportunidades de influir* (baja autonomía en la realización del trabajo) y *bajas posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos y de adquirir nuevos* en la realización de las tareas (*bajo control* es el concepto que se usa para referirse a ambas), aumentan un 77% las posibilidades de padecer depresión. Así mismo, si se está expuesta/o a *alta inseguridad* (preocupación por la pérdida de empleo y los cambios de condiciones de trabajo), las posibilidades de padecer trastornos depresivos se elevan en un 61%, si la exposición es a la combinación de *altas exigencias cuantitativas* (explicadas antes) y *bajas compensaciones* (bajo salario, bajo reconocimiento en el trabajo), las posibilidades de padecer depresión podrían incrementarse hasta un 66% y si se está expuesta/o a *violencia o amenazas*, las posibilidades aumentan un 42%. Por otra parte, el bajo apoyo de compañeros/as (falta de ayuda funcional para realizar el trabajo), acrecienta las posibilidades de padecer depresión en un 37% y el bajo apoyo de superiores, las aumenta en un 33%. El bajo control sobre el trabajo (baja influencia y bajas posibilidades de aplicar conocimientos y aprender nuevos) incrementa las posibilidades de padecer depresión en un 25%, las altas exigencias cuantitativas por si solas aumentan las posibilidades de

padecer depresión en un 23% y las altas exigencias emocionales las elevan en un 21%. Finalmente, las *jornadas laborales largas* ($\Rightarrow$ 55h/semana), incrementan las posibilidades de padecer depresión un 14%.

Desigualdades de exposición

En cuanto a la prevalencia de la exposición a estos riesgos laborales psicosociales, las mujeres estarían más expuestas a la inseguridad sobre el empleo y al bajo control y los hombres al bajo apoyo y al desequilibrio exigencias-compensaciones, según la última revisión bibliográfica sistemática sobre las desigualdades de género, que es bastante antigua (Campos-Serna et al., 2013). Atendiendo a sus conclusiones, la investigación sobre las desigualdades de exposición entre hombres y mujeres es inconsistente y aún hoy, más de una década después, lo sigue siendo. Una posible explicación tendría que ver con que las desigualdades de género se estudian habitualmente cruzando los datos por sexo y pasan inadvertidas entre las importantes desigualdades de clase ocupacional o puesto de trabajo que son las más significativas en relación con estos riesgos. Las desigualdades de género son más visibles cuando se muestran los datos por ocupación y se observa una mayor prevalencia entre las ocupaciones que son una extensión del trabajo doméstico y de cuidados y ampliamente feminizadas (ayudantes de cocina, preparadoras de comida rápida, gerocultoras, trabajadoras en tiendas de alimentación y productos básicos, limpiadoras...), evidenciando las desigualdades de clase y género y la segregación vertical y horizontal de hombres y mujeres en el mercado de trabajo (Llorens-Serrano C, Navarro A, Salas-Nicás S, & Moncada S, 2021). Cabe añadir que si se estudian las exigencias emocionales o el conflicto trabajo-familia, en lugar de focalizar en las dimensiones de los modelos clásicos, DCS y ERI, la fotografía es distinta, siendo las

“ Las desigualdades de género son más visibles cuando se muestran los datos por ocupación y se observa una mayor prevalencia entre las ocupaciones que son una extensión del trabajo doméstico y de cuidados y ampliamente feminizadas, evidenciando las desigualdades de clase y género y la segregación vertical y horizontal de hombres y mujeres en el mercado de trabajo”

desigualdades entre hombres y mujeres más visibles. Es necesario dejar apuntado que, como en otros ámbitos, las desigualdades y discriminaciones están infraestudiadas en el campo de la prevención de riesgos laborales psicosociales, tanto las de clase, como las de género, edad o condición migrante/racialización en particular y con más lagunas, si nos referimos a una aproximación interseccional (Valero, Martín, Bacigalupe, & Utzet, 2021).

¿Cómo intervenir en los lugares de trabajo?

La evidencia científica muestra contundentemente que es necesario modificar las condiciones de trabajo antes citadas que conceptualizamos como riesgos laborales psicosociales para proteger la salud de trabajadores y trabajadoras. En nuestro país ello es una obligación legal, que ha de

“ La OIT y la OMS en su última publicación conjunta sobre salud mental en el ámbito laboral (2022) así lo indican también: el primer paso es prevenir los riesgos psicosociales a partir de intervenciones organizativas”

seguir unos principios generales, recogidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) y demás normativa de desarrollo, que se alinea completamente con la investigación sobre la intervención preventiva: hay que evitar los riesgos laborales, evaluar los riesgos no evitados y combatirlos en su origen (en el caso de los riesgos laborales psicosociales, cambiando las deficiencias en el diseño, gestión y organización del trabajo) y adaptar el trabajo a las personas en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción (art 15, LPRL, 1995).

La OIT y la OMS en su última publicación conjunta sobre salud mental en el ámbito laboral (2022) así lo indican también: el primer paso es prevenir los riesgos psicosociales a partir de intervenciones organizativas.

Se trataría por ejemplo de reducir las cargas de trabajo a partir de aumentar la plantilla atendiendo a plazos y calidad requerida y/o de mejorar procesos y disponer de la tecnología adecuada y/o acordar criterios de priorización para cuando aparecen tareas o problemas imprevistos; de limitar la inseguridad mediante el aumento de la estabilidad en el empleo; de gestionar de manera más participativa los trabajos para evitar la

baja influencia y las escasas posibilidades de aplicar habilidades y conocimientos y de enriquecer el contenido de la tarea; de reducir el conflicto trabajo-familia a partir de minimizar los cambios de jornada sin preavisos, el alargamiento de jornada o las jornadas asociales y aumentar las jornadas completas estables; de evitar la falta de reconocimiento a través de pagar salarios que permitan cubrir las necesidades y gastos imprevistos; de limitar las altas exigencias emocionales estableciendo límites de casos bajo responsabilidad de una empleada/o, rotando entre tareas más y menos exigentes desde el punto de vista emocional, recibiendo formación específica para facilitar la adquisición y desarrollo de habilidades para el manejo de las emociones (afrontar el sufrimiento, asertividad, equilibrio emocional, etc.) y desarrollo de terapia grupal, todo ello en horario laboral. En definitiva, sería necesario configurar unas prácticas empresariales de gestión laboral que lleven a unas condiciones de empleo y trabajo más saludables, transformando el marco legal, a través del diálogo social o la negociación colectiva, a nivel sectorial o de empresa. En este ámbito, en el de la intervención en origen frente a los riesgos laborales psicosociales en los lugares de trabajo, es en el que queda más camino preventivo por recorrer, pese a los 30 años de andadura de una ley que marca clara y acertadamente la dirección.

Bibliografía

Campos-Serna, J., Ronda-Pérez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., & Benavides, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *International Journal for Equity in Health*, 12, 57.

Donkin, A., Allen, M., Allen, J., Bell, R., & Marmot, M. (2014). Social Determinants of

- Health and the Working-Age Population. In S. Leka & R. Sinclair (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice* (Vol. 3, pp. 1–17).
- EU-OSHA (2025) Psychosocial risks and mental health at work in <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Johnson, J., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kivimäki M, Ferrie JE, Kawachi I. Workplace stressors. In *The Routledge International Handbook of Psychosocial Epidemiology*, 2019.
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 495–515.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., Van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, 24(3), 422–427.
- Milner A, Scoville AJ, King TL, Madsen I. Exposure to work stress and use of psychotropic medications: a systematic review and meta-analysis. *J Epidemiol Community Health* 2019; 73(6):569–76.
- Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). Effects of organisational-level interventions at work on employees' health: A systematic review. *BMC Public Health*, 14(1), 135.
- Niedhammer I, Bertrais S, Witt K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2021, 47(7): 489–508.
- Rigo M, Dragano N, Wahrendorf M, Siegrist J, Lunau T. Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2021, 94(3): 459–474.
- Rugulies R, Aust B, Greiner BA, Arensman E, Kawakami N, LaMontagne AD, Madsen IEH. Work-related causes of mental health conditions and interventions for their improvement in workplaces. *Lancet* 2023; 402:1368-1381.
- Schnall, P. L., Dobson, M., & Landsbergis, P. (2016). Globalization, Work, and Cardiovascular Disease. *International Journal of Health Services*, 46(4), 656–692.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Taouk, Y., Spittal, M. J., Lamontagne, A. D., & Milner, A. J. (2020). Psychosocial work stressors and risk of all-cause and coronary heart disease mortality: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 46(1), 19–31.
- Utzet M, Llorens C, Moriña D, Moncada S. Persistent inequality: evolution of psychosocial exposures at work among the salaried population in Spain between 2005 and 2016. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2021, 94(4): 621–629.
- Valero, E., Martin, U., Bacigalupe, A., & Utzet, M. (2021). The impact of precarious

jobs on mental health: a gender-sensitive literature review. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(4), 577–589.

Vanroelen, C., Levecque, K., Moors, G., Gadeyne, S., & Louckx, F. (2009). The structuring of occupational stressors in a Post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Social Science and Medicine*, 68(6), 1082–1090.

Virtanen, M., & Elovainio, M. (2018). Justice at the Workplace: A Review. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics: The International Journal of Healthcare Ethics Committees*, 27(2), 306–315.

WHO & ILO. (2022). Mental health at work: Policy brief en <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>

Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychol Health*, 16(5), 527–545.

Autora

Clara Llorens Serrano forma parte del equipo de ISTAS-F1M desde 2001 (@ISTASF1M), donde trabaja como experta en el campo de la prevención de riesgos psicosociales del trabajo, en las áreas de investigación para la acción, asesoramiento y formación, con el objetivo de apoyar la consecución de una organización del trabajo más saludable. Es doctora en Sociología y profesora asociada del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona desde 1999 y miembro del Grupo POWAH desde 2017 (ORCID: 0000-0001-9957-3156). Recientemente ha sido nombrada consejera del Comité Económico y Social Europeo y representante institucional en el grupo de Riesgos Psicosociales y Salud Mental de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el de Determinantes Sociales de la Salud Mental.

Accede a todas nuestras publicaciones a través de la web

Juezas y Jueces
para la **Democracia**

[Inicio](#)
[Asociación](#)
[Actividades](#)
[Actualidad](#)
[Informes](#)
[Publicaciones](#)
[Buzón del juez/a](#)
[Podcast](#)

[Rincón del opositor/a](#)
[Acceso área restringida](#)
[Contacto](#)

Cuenta con nuestra asociación

Ponemos a tu disposición una red de apoyo y soporte para que puedas preparar tu acceso a la carrera judicial.

Juzgados de violencia y carga de trabajo y salud laboral

Paz Filgueira Paz

Magistrada Titular del Juzgado de Instrucción nº 3 de Santiago de Compostela con funciones de violencia sobre la mujer

El concepto de sobrecarga laboral está vinculado de forma directa con las demandas, tareas y obligaciones que nos exigen en el trabajo y que superan nuestra capacidad para llevarlos a cabo. La sobrecarga laboral, así como sus parámetros de medición está directamente vinculada a una adecuada o inadecuada organización, a su planificación, la dirección de trabajo, la definición de competencias y sus objetivos, así como la distribución del

tiempo de trabajo, concepto este último esencial alrededor del cual el desarrollo y desempeño de cada puesto de trabajo puede presentar incidencias positivas o negativas frente al desempeño de una determinada actividad o prestación laboral. La sobrecarga laboral, produce **siempre una situación en la que un trabajador enfrenta una cantidad excesiva de tareas o responsabilidades que exceden su capacidad razonable de cumpli-**

“ La sobrecarga laboral, produce siempre una situación en la que un trabajador enfrenta una cantidad excesiva de tareas o responsabilidades que exceden su capacidad razonable de cumplimiento en condiciones normales”

miento en condiciones normales, lo que de modo sostenido en el tiempo implica **una forma de afectación al bienestar físico, mental y social del trabajador**, lo que contraviene normas laborales que protegen la dignidad y los derechos fundamentales de los empleados.

Resulta claro que dentro del trabajo que se debe desarrollar en la función jurisdiccional, cualquiera que sea esta, se ejerce una actividad mental imprescindible derivada de la cual se detectan los significados relevantes de cada información que se obtenga, sin embargo, por la cantidad de información que se debe tratar en un puesto de trabajo del ámbito jurisdiccional se manifiesta ineludiblemente una carga mental que debe ser analizada desde el punto de vista cuantitativo -cantidad de información- y el cualitativo -complejidad o no de la tarea a realizar- sin olvidar la penosidad de cada una de las materias a tratar. Siendo evidente que el exceso de tareas que se acumulan en cada juzgado, así como la falta de una distribución equitativa, unida a la falta de recursos adecuados y a una gestión ineficiente del tiempo son causas comunes de sobrecarga de trabajo y de saturación mental.

El estado de sobrecarga constante de trabajo ya había sido objeto de evaluación en el Consejo General del Poder Judicial que se había obligado a regular la carga de trabajo a efectos de salud laboral de las personas miembros de la Carrera Judicial. En 2015 se aprobó el primer Plan de Prevención de Riesgos de la Carrera Judicial, redactado en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, en ese momento ya se recogía que el estrés por sobrecarga de trabajo se consideraba factor de riesgo. El Plan establecía que el CGPJ regulará la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral. Derivado del incumplimiento de esta regulación ha desembocado en recursos ante la jurisdicción social y finalmente ha sido el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (sentencia núm. 581/2023 de fecha 22 de septiembre de 2023), en donde se describe la necesidad de diferenciar la regulación de la carga de trabajo a efectos de salud laboral de otras regulaciones (retributivas, disciplinarias, etc.). El CGPJ está obligado según el Plan de Riesgo Laborales a fijar esas cargas de trabajo por salud laboral, en definitiva, se deben recoger unos módulos realistas, con arreglo a la situación actual de la que se parte, que permita que todos los Jueces y Magistrados que integran la Carrera Judicial de España, ejerzan su función de tutela judicial efectiva, pero sin poner en riesgo su salud laboral. El informe del Servicio de Inspección del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) publicado en mayo del 2024, informa sobre el ingreso de asuntos que soportan los juzgados muestra que el 21,73 % tiene una carga de trabajo que se sitúa entre el 150 % y el 200 % del módulo de entrada fijado por el órgano de gobierno de los jueces y que el 10,71 % supera el 200 %.

En el caso de los juzgados de violencia sobre la mujer se destaca la sobrecarga del trabajo en relación directa con la incapacidad de distribución del tiempo de trabajo, esto está directamente relacionado con la imposibilidad de regular de forma diaria el

trabajo a realizar derivado de la disponibilidad diaria a que se están sometidos estos juzgados. La disponibilidad diaria impide racionalizar el trabajo diario, lo que lleva consigo una sobrecarga mental y una presión constante unido a un ritmo de trabajo excesivo y a horarios excesivamente prolongados, y en muchas ocasiones inflexibles. Lo expuesto, se traduce de forma continua en la falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo y lleva consigo unas condiciones físicas de trabajo inseguras y deficientes.

Destacar que en sede de violencia sobre la mujer en donde también se afectan de forma directa los derechos de la infancia, se llevan a cabo de forma diaria y constante la realización de tareas que conllevan riesgos elevados de exposición a eventos adversos, lo que afecta negativamente a la salud mental a corto, a medio y a largo plazo, con una alta probabilidad de caer en fatiga crónica. A esto debe unirse el hecho de estar sometido a tareas cognitivamente exigentes, como las derivadas de mujer e infancia, que con la exposición en mucho tiempo puede traer consigo efectos perjudiciales, siendo el principal el de la fatiga mental, fatiga que de forma prolongada provoca inexorablemente irritabilidad, mayor comisión de errores, accidentes y peor toma de decisiones.

Lo relatado y que se expone en el presente artículo puede desembocar dentro del área de prestación de los servicios en la actividad jurisdiccional de violencia sobre la mujer a un presentismo laboral, es decir a la pérdida de productividad, así como el ausentismo y la rotación de personal lo que afectan de forma directa a la prestación de los servicios.

Por último no debe olvidarse dentro de la salud laboral el impacto de género que también concurre en la actividad jurisdiccional dado que en la mayoría de los casos esta recae sobre las mujeres, por ello y a pesar de los avances logrados, aún persisten desafíos significativos en materia de

equidad y conciliación con la vida familiar y los cuidados y atención, ya la Organización Internacional del Trabajo (2011) ha definido la conciliación como “el equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares, a través de una estrategia en los programas sociales, para mejorar el bienestar de las familias, la seguridad social y económica, en particular de las mujeres trabajadoras”. Este último punto no debe olvidarse a la hora de la evaluación del riesgo laboral que implica la atención diaria al frente de los juzgados de violencia sobre la mujer. Para optimizar la carga de trabajo y mantener un entorno laboral saludable y productivo, es importante seguir algunas pautas clave.

Resulta fundamental que se proceda a regular y establecer carga de trabajo realistas y organizadas para evitar la sobrecarga de tareas, así como brindar los recursos y el apoyo necesarios para realizar las tareas en este ámbito jurisdiccional con la finalidad de optimizar los recursos de todo tipo, así como la racionalización del trabajo en ámbitos tan delicados como los derivados de la violencia sobre la mujer.

“ Resulta fundamental que se proceda a regular y establecer carga de trabajo realistas y organizadas para evitar la sobrecarga de tareas, así como brindar los recursos y el apoyo necesarios para realizar las tareas en este ámbito jurisdiccional con la finalidad de optimizar los recursos de todo tipo”

Burnout:

Identificación y superación de la sobrecarga laboral



WEBINAR
Comisión de Igualdad y Sindical
JUEZAS Y JUECES PARA LA DEMOCRACIA

BURNOUT
IDENTIFICACIÓN Y SUPERACIÓN
DE LA SOBRECARGA LABORAL

Juezas y Jueces
para la Democracia

Miércoles 25 Junio
16.30 h. Zoom

Intervienen

Maria Bilbao Maté
Psicóloga Psicoterapeuta, Profesora asociada
del área de Psicología Social de la URJC
(Madrid)

Janai Colimón García
Trabajadora social del Ayuntamiento de
Algeciras (Cádiz)

Accede al vídeo:

https://us06web.zoom.us/rec/share/JBjGyKiC-Co1Vt7DHxOBmJUERWPAV0f87cJiZV4_b-8R9W-4VBjIjBeA671bQqaFrh.2WQrRmLDnJ1MreBQ

Código de acceso:

C=7C9FuW