



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

INTRODUCCIÓN.....	3
PERFIL DE LA MUESTRA.....	4
GÉNERO	4
EDAD	4
RESPUESTAS POR PAÍS	5
EXPERIENCIA LABORAL COM JUEZA/JUEZ	7
ÓRGANO DE FUNCIÓN JUDICIAL	7
TIPO DE ORGANISMO JUDICIAL	8
MATERIA EM LA QUE LABORA	9
CONSIDERACIONES SOBRE EL PERFIL DE LA MUESTRA	10
BIENESTAR JUDICIAL	11
TIEMPO DE CUIDAR EL BIENESTAR FÍSICO E MENTAL.....	11
SITUACIONES/SENTIMIENTOS EN EL TRABAJO	12
TRANSTORNOS EN COLEGAS DEL PODER JUDICIAL	13
TEMA TABÚ: SALUD MENTAL EM JUEZAS Y JUECES	14
PADECIMIENTOS ACTUALES	14
PREOCUPACIÓN DE BIENESTAR JUDICIAL	18
MEDIDAS DE BIENESTAR JUDICIAL.....	19
APOYO PARA BIENESTAR DE JUEZAS E JUECES Y DEMÁS PERSONAS.....	19
ES SUFICIENTE EL NIVEL DE APOYO DIPONIBLE	20
FORMACIÓN SOBRE BIENESTAR JUDICIAL.....	20
EVALUACIONES PERIÓDICAS DE SALUD E FRECUENCIA	21
SEPARACIÓN JUDICIAL POR SALUD Y RECURSO.....	21
INGRESO POR INCAPACIDAD DE JUEZAS Y JUECES	22
INVOCAR RAZONES DE SALUD EN DEFENSA DE JUEZAS Y JUECES	22
BIENESTAR JUDICIAL DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19	23
IMPACTO DE LA PANDEMIA.....	23
FACTORES DE DETERIORO FÍSICO/MENTAL COVID-19.....	24
FACTORES PARA MEJORA DE BIENESTAR PANDEMIA COVID-19	25



IMPORTANCIA DEL BIENESTAR JUDICIAL.....	26
IMPACTO DEL ESTRÉS JUDICIAL Y FALTA DE BIENESTAR EN ASPECTOS CLAVE	26
SERVICIOS Y APOYO DESEABLES PARA BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL EN EL PODER JUDICIAL.....	27
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	28



INTRODUCCIÓN

Esta investigación tenía como objetivo comprender mejor las experiencias de juezas y jueces del poder judicial de los países que forman parte de la Cumbre Judicial Iberoamericana con relación a su bienestar físico y mental en el cumplimiento de sus deberes judiciales.

Buscamos identificar los desafíos que enfrentan los profesionales, el nivel de apoyo proporcionado por el poder judicial y las necesidades en áreas como el manejo del estrés y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Con base en los resultados obtenidos, se proponen acciones concretas para mejorar el bienestar físico y mental de los profesionales del derecho y garantizar la independencia judicial, que permite a juezas y jueces tomar decisiones imparciales sin interferencias políticas o económicas, asegurando la protección de los derechos individuales y colectivos, así como la preservación del estado democrático de derecho, la estabilidad de las instituciones y a la prevención de la corrupción.

Esta encuesta fue reportada por la Secretaría Permanente de la Cumbre Iberoamericana Judicial a los coordinadores de los tribunales de los 23 países que hacen parte de la Cumbre Iberoamericana, que dieron publicidad a las juezas y los jueces de sus países, público objetivo de la encuesta.

El cuestionario se alojó en el *Microsoft Forms* y estaba abierto para respuestas desde el 20/11/2022 hasta el 10/03/2023, con el fin de preservar la anonimidad de los encuestados.

Consistió en 32 preguntas de opción múltiple y 2 preguntas abiertas, para les permitiera compartir experiencias y mejores prácticas sobre bienestar físico y mental en sus países.

Los datos completos de respuestas están disponibles en un [Panel con los resultados](#), para consultas más detalladas.

En este informe presentamos los resultados cuantitativos detallados y proporcionamos un análisis cualitativo y algunas conclusiones sacadas de las respuestas.

Todas las conclusiones y consideraciones se extraen únicamente de los datos cuantitativos y cualitativos recogidos y no pretenden reflejar las opiniones del Grupo 2 de la XXI Cumbre Judicial Iberoamericana.



PERFIL DE LA MUESTRA

GÉNERO

De los 5.188 participantes de la encuesta, 50% eran hombres (2.589); 49% mujeres (2.563) y 1% prefirieron no contestar (36).

Género	Cantidad	Porcentual
Hombres	2.589	50 %
Mujeres	2.563	49 %
Prefiero no contestar	36	1 %
Total	5.188	100 %

Esta información muestra que la encuesta tiene una distribución equilibrada en relación con el género, con una pequeña diferencia entre hombres y mujeres y una parte mínima de participantes que prefirió no informar su género. Esta diversidad en la muestra puede ayudar a proporcionar conocimientos más amplios y representativos sobre las experiencias y opiniones de los jueces en la Cumbre Judicial Iberoamericana.

EDAD

La distribución de los participantes por edad y género es la siguiente:

Edad	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar	Total
Menos de 30 años	18	25	0	43
Entre 30 y 45 años	842	1.028	16	1.886
Entre 45 y 60 años	1.359	1.252	18	2.629
Más de 60 años	370	258	2	630



1. La mayoría de los participantes (51%) tienen entre 45 y 60 años, seguidos por aquellos entre 30 y 45 años (36%).
2. Los participantes con más de 60 años representan el 12% de la muestra, mientras que aquellos menores de 30 años representan solo el 1%.
3. En general, hay una mayor cantidad de hombres en los grupos de edad de 45 a 60 años y más de 60 años, mientras que hay más mujeres en el grupo de edad de 30 a 45 años. En el grupo de menores de 30 años, la cantidad de mujeres y hombres es similar.

Esta distribución por edad y género muestra que la encuesta incluye una amplia gama de experiencias y perspectivas, con una mayor representación de jueces de mediana edad y una menor representación de jueces jóvenes.

RESPUESTAS POR PAÍS

Basándonos en los datos proporcionados, es posible hacer algunas observaciones sobre la distribución de los participantes por país y género:

País	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar	Total
Andorra	3	7	0	10
Bolivia	108	118	1	227
Brasil	418	256	1	675
Chile	168	239	6	413
Costa Rica	14	16	0	30
Cuba	1	0	0	1
Ecuador	116	101	2	219
El Salvador	209	247	0	456
España	231	297	13	541



Guatemala	350	363	3	716
Honduras	2	0	0	2
México	1	3	0	4
Nicaragua	0	1	0	1
Paraguay	0	1	0	1
Perú	753	575	8	1336
Portugal	26	56	1	83
República Dominicana	127	186	0	313
Uruguay	62	94	1	157

1. La distribución de los participantes entre los países varía significativamente. Los países con mayor número de participantes son Perú (25,8 %), Guatemala (13,8 %) y Brasil (13,0 %), mientras que algunos países tienen una representación mínima, como Honduras (0,04 %), México (0,08 %), Nicaragua (0,02 %) y Paraguay (0,02 %).
2. En términos de género, algunos países presentan una distribución más equilibrada, como Guatemala y El Salvador, mientras que otros tienen una proporción mayor de jueces hombres, como Brasil y Perú, o una proporción mayor de juezas mujeres, como Chile, Portugal y España.
3. Los países que no tienen encuestados en la investigación son Argentina, Colombia, Panamá, Puerto Rico y Venezuela.

En resumen, la encuesta incluye una muestra diversificada de jueces de diferentes países de la Cumbre Judicial Iberoamericana, con variaciones en la distribución de género entre los países. La representatividad de los países en la encuesta puede estar influenciada por diversos factores, como el tamaño de la población judicial, el compromiso con la Cumbre o el interés de los jueces en participar en la investigación.



EXPERIENCIA LABORAL COMO JUEZA/JUEZ

La distribución de los participantes por género y experiencia laboral como jueces es la siguiente:

Experiencia laboral como jueza/juez	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar	Total
Menos de 5 años	545	578	4	1.127
Entre 5 y 10 años	574	604	14	1.192
Más de 10 hasta 20 años	718	730	10	1.458
Más de 10 hasta 30 años	557	499	5	1.061
Más de 30 años	195	152	3	350

1. La mayoría de los participantes tienen entre 10 y 20 años de experiencia como jueces (28%).
2. Los jueces con 5 y 10 años de experiencia representan el 23% de la muestra, mientras que aquellos con menos de 5 años de experiencia representan el 22%.
3. Los jueces con más de 10 hasta 30 años de experiencia constituyen el 20% de los participantes, y aquellos con más de 30 años de experiencia representan el 7% de la muestra.
4. En general, la distribución de hombres y mujeres es bastante equilibrada en todos los grupos de experiencia, aunque hay más hombres con más de 10 hasta 30 años y más de 30 años de experiencia.

Esta distribución muestra que la encuesta incluye una amplia gama de experiencias laborales entre los jueces, lo que permite obtener una visión diversa y representativa de sus perspectivas y necesidades en relación con el desempeño y el bienestar judicial.

ÓRGANO DE FUNCIÓN JUDICIAL

La distribución de los participantes por género y órgano de función judicial es la siguiente:



Órgano de función judicial	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar	Total
Unipersonal	1.800	1.881	25	3.706
Colectivo	789	682	11	1.482

1. La mayoría de los participantes (71%) trabajan en órganos judiciales unipersonales, mientras que el 29% de ellos trabajan en órganos judiciales colectivos.
2. En los órganos judiciales unipersonales, hay una mayor cantidad de mujeres (1.881) que de hombres (1.800).
3. Por otro lado, en los órganos judiciales colectivos, hay una mayor cantidad de hombres (789) que de mujeres (682).

Esta distribución indica que la encuesta incluye jueces que trabajan tanto en órganos judiciales unipersonales como colectivos, lo que proporciona una visión amplia y representativa de las experiencias y desafíos enfrentados por jueces en diferentes entornos judiciales.

TIPO DE ORGANISMO JUDICIAL

Basándonos en los datos proporcionados, es posible hacer algunas observaciones sobre la distribución de los participantes por tipo de organismo judicial y género:

Tipo de organismo judicial	Hombre	Mujer	Prefiero no responder	Total
Corte de primer grado	1906	1937	26	3869
Corte de apelación	354	247	3	604
Otros	178	252	3	433
Tribunal superior	102	66	2	170
Corte regional o	34	37	1	72



internacional				
Institución disciplinaria judicial	12	19	0	31

1. La mayoría de los participantes (74,6 %) trabaja en cortes de primer grado, con una distribución casi igual entre hombres y mujeres. Esta predominancia sugiere que la encuesta alcanzó principalmente a jueces que tratan directamente con casos en el nivel de entrada del sistema judicial.
2. Hay una representación significativa de jueces de cortes de apelación (11,6 %) y otros órganos judiciales (8,3 %), con una distribución de género un poco más equilibrada en los "otros" órganos judiciales.
3. Los tribunales superiores, las cortes regionales o internacionales y las instituciones disciplinarias judiciales presentan una menor representación en la encuesta (3,3 %, 1,4 % y 0,6 % respectivamente), lo cual es esperado, ya que naturalmente estos órganos tienen menos magistrados en comparación con los órganos de instancias inferiores.
4. En general, la distribución de género entre los tipos de órganos judiciales es bastante equilibrada, aunque hay algunas variaciones. Por ejemplo, las cortes de apelación tienen una proporción mayor de jueces hombres, mientras que los "otros" órganos judiciales tienen una proporción mayor de juezas mujeres.

En resumen, la encuesta incluye una muestra diversificada de jueces en diferentes órganos judiciales, con una distribución de género relativamente equilibrada. La representatividad de magistrados de tribunales superiores, cortes regionales o internacionales e instituciones disciplinarias judiciales está en línea con la expectativa, considerando que estos órganos poseen naturalmente menos magistrados en comparación con los de instancias inferiores.

MATERIA EN LA QUE LABORA

La distribución de los participantes por género y materia en la que trabajan es la siguiente:

Materia en la que labora	Hombre	Mujer	Prefiero no
---------------------------------	---------------	--------------	--------------------



			contestar
Penal	1.097	921	14
Civil/Mercantil	620	526	8
Mixtos (Civil y Penal)	521	524	6
Familia	470	514	6
Laboral/Social	464	414	6
Constitucional/Administrativo	341	209	3
Menores	233	184	3
Otros	160	176	1

1. La mayoría de los participantes trabajan en materia penal (38 %).
2. Los jueces que trabajan en materias civil/mercantil (22 %), mixtos (20 %), familia (19 %) y laboral/social (17 %) también están bien representados en la muestra.
3. Hay una menor proporción de jueces que trabajan en materias constitucional/administrativo (11 %), menores (8 %) y otros (7 %).
4. En general, hay una mayor cantidad de hombres en materias penal, civil/mercantil, laboral/social y constitucional/administrativo, mientras que hay más mujeres en materias mixtos, familia y otros. En materia de menores, la cantidad de hombres y mujeres es similar.

Esta distribución muestra que la encuesta incluye una amplia variedad de experiencias y perspectivas en diferentes materias, lo que permite obtener una visión diversa y representativa de los desafíos y necesidades enfrentados por los jueces en sus respectivas áreas de trabajo.

CONSIDERACIONES SOBRE EL PERFIL DE LA MUESTRA

En conclusión, el perfil de la muestra de esta investigación proporciona una visión amplia y diversificada de las experiencias y desafíos que enfrentan



los jueces en diferentes contextos y áreas de actuación en la región iberoamericana. La representatividad de la muestra se evidencia en los siguientes aspectos:

1. Buena representación en términos de género, con una distribución casi igual entre hombres y mujeres, y un pequeño porcentaje que prefirió no responder.
2. Amplia gama de edades representadas, con la mayoría de los participantes entre 45 y 60 años y una presencia significativa de jueces entre 30 y 45 años. Los jueces menores de 30 y mayores de 60 años también están presentes, aunque en menor proporción.
3. Diversidad en la experiencia profesional de los jueces en la muestra, que varía desde aquellos con menos de 5 años de experiencia hasta aquellos con más de 30 años de ejercicio.
4. Participantes distribuidos entre diversos órganos de función judicial, tanto unipersonales como colectivos, asegurando la representación de las diferentes estructuras del Poder Judicial.
5. Inclusión de jueces que trabajan en diversas áreas del Derecho, como penal, civil/mercantil, mixtos, familia, laboral/social, constitucional/administrativo y menores, proporcionando una visión integral de los desafíos y necesidades que enfrentan los jueces en sus respectivas áreas de trabajo.
6. Participación de jueces de 18 países que forman parte de la Cumbre Judicial Iberoamericana, lo que ofrece una perspectiva regional e intercultural.

Esta representatividad es fundamental para identificar las principales necesidades de los jueces y desarrollar estrategias y acciones eficaces para mejorar el proceso de evaluación del desempeño y promover el bienestar judicial en la región iberoamericana.

BIENESTAR JUDICIAL

TIEMPO DE CUIDAR EL BIENESTAR FÍSICO E MENTAL

¿Considera que su actividad profesional le permite tiempo para cuidar de su bienestar físico y mental?



Respuesta	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar	Total	%
Sí	863	542	3	1.408	27%
No	602	688	15	1.305	25%
No siempre	1.124	1.133	18	2.275	48%

De acuerdo con los resultados, una parte significativa de los jueces (48 %; 2.275) cree que no siempre su actividad profesional permite tiempo suficiente para cuidar de su bienestar físico y mental. Además, el 27 % (1.408) de los jueces afirma que su actividad permite ese tiempo, mientras que el 25 % (1.305) dice que no permite.

La distribución entre hombres y mujeres parece ser bastante similar en cada categoría de respuesta. Estos resultados sugieren que el bienestar físico y mental de los jueces es un tema relevante y que existe margen de mejora en cuanto a las condiciones de trabajo y el apoyo proporcionado a los profesionales del sector judicial.

SITUACIONES/SENTIMIENTOS EN EL TRABAJO

Indique si su trabajo le genera alguna de las siguientes situaciones o sentimientos:

Situación/Sentimiento	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar
Cumplimiento del deber	86%	88%	77%
Satisfacción	77%	78%	58%
Estrés	69%	75%	80%
Felicidad	72%	72%	55%
Apreciación	71%	70%	54%



Agotamiento físico	57%	64%	70%
Agotamiento emocional	53%	60%	72%
Ansiedad, agobio	50%	55%	61%
Temor e inseguridad	37%	39%	42%
Tristeza e melancolía	35%	37%	47%

En general, se observa que tanto hombres como mujeres experimentan sentimientos similares con relación a su trabajo, aunque las mujeres tienden a experimentar niveles más altos de estrés, agotamiento físico y emocional, ansiedad y tristeza en comparación con los hombres. Por otro lado, los que prefieren no identificarse muestran niveles más altos de estrés, agotamiento y otros sentimientos negativos, en comparación con los hombres y mujeres.

Además, es importante destacar que tanto hombres como mujeres informaron altos niveles de cumplimiento del deber y satisfacción en sus trabajos, lo cual indica un compromiso con su profesión. Sin embargo, este compromiso también puede estar relacionado con el estrés y agotamiento que experimentan.

TRANSTORNOS EN COLEGAS DEL PODER JUDICIAL

¿Conoce algún caso de colegas en el poder judicial que experimenten padecimientos como estrés, ansiedad, depresión, consumo de alcohol/drogas y otros trastornos?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
No	982	19%
Sí, hay algunos casos	2286	44%
Sí, muchos	1920	37%



De acuerdo con los resultados, un 81% de los encuestados conoce casos de colegas en el poder judicial que experimentan padecimientos como estrés, ansiedad, depresión, consumo de alcohol/drogas y otros trastornos. De estos, el 44% afirma conocer algunos casos, mientras que el 37% señala que conoce muchos casos. Solo el 19% de los participantes no conoce casos de colegas con estos padecimientos.

Estos datos indican que los problemas de salud mental y consumo de alcohol/drogas pueden ser bastante comunes en el ámbito judicial, lo cual resalta la necesidad de abordar y ofrecer apoyo a los profesionales en este sector.

TEMA TABÚ: SALUD MENTAL DE LAS JUEZAS Y LOS JUECES

¿Considera que hablar de salud mental o estrés es un tema tabú cuando se trata de juezas y jueces y demás personas que integran el poder judicial?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
No	2134	41%
Sí, puede ser	1639	32%
Sí	1415	27%

De los participantes de la encuesta, el 41% (2134) no considera que hablar de salud mental o estrés sea un tema tabú en el contexto judicial. Sin embargo, el 32% (1639) cree que podría ser un tema tabú, y el 27% (1415) está seguro de que sí lo es. Esto indica que una parte significativa de los encuestados percibe cierta resistencia o dificultad para abordar estos temas en su entorno laboral.

PADECIMIENTOS ACTUALES

¿Actualmente presenta uno o varios de estos padecimientos?

Padecimiento	Hombre	Mujer	Prefiero no
---------------------	---------------	--------------	--------------------



			contestar
Estrés	38%	42%	32%
Ansiedad	21%	23%	22%
Ns/no contesta	22%	16%	21%
Agotamiento crónico	11%	14%	12%
Depresión	6%	5%	10%
Consumo de alcohol/drogas	1%	1%	3%

Los resultados muestran que el estrés es el padecimiento más común entre los participantes, afectando al 38% de los hombres, 42% de las mujeres y 32% de quienes prefirieron no contestar. La ansiedad también es un problema relevante, presente en el 21% de los hombres, 23% de las mujeres y 22% de quienes prefirieron no contestar.

El agotamiento crónico afecta al 11% de los hombres, 14% de las mujeres y 12% de quienes prefirieron no contestar. La depresión es menos común, pero aun así afecta al 6% de los hombres, 5% de las mujeres y 10% de quienes prefirieron no contestar. El consumo de alcohol y drogas es el menos prevalente, con solo el 1% de los hombres, 1% de las mujeres y 3% de quienes prefirieron no contestar reportándolo como un problema.

¿Indique cuáles pueden ser algunas de las fuentes de esos padecimientos?

Esta secuencia de respuestas subjetivas, para indicar los obstáculos y desafíos que enfrentan los jueces, destaca los puntos más fuertes indicados

Fuente de padecimiento	Concordancia
Carga de trabajo pesada	74%
Disponibilidad de personal de apoyo	57%
Remuneración	52%



Ambiente físico de trabajo, sistemas y estructuras institucionales	50%
Desarrollo profesional	50%
Disponibilidad de recursos tecnológicos	49%
Presión y/o crítica generada por los medios de comunicación y atención pública	49%
Tecnologías, software y sistemas utilizados por el poder judicial	49%
Inestabilidad en nombramientos	48%
Cambios normativos para la jubilación	46%
Cultura o valores institucionales	46%
El desarraigo familiar al tener que trabajar en zonas lejanas al domicilio	43%
Relación con la dirección	42%
Especialidad jurisdiccional	40%
Relaciones con compañeros de trabajo o personal de apoyo	40%
Ejercicio judicial unipersonal o colegiado	38%
Riesgo a la integridad física, personal o familiar	38%
Intentos externos de presionar, amenizar o interferir en la función judicial, como las originadas en fuentes políticas o de otro tipo	38%
Falta de propósito o trabajo significativo	30%
Violencia laboral	22%

La fuente más común de padecimientos entre los participantes es la carga de trabajo pesada, con un 74% de concordancia. Otros factores relevantes



incluyen la disponibilidad de personal de apoyo (57%), remuneración (52%), ambiente físico de trabajo y estructuras institucionales (50%), y desarrollo profesional (50%).

También se mencionan factores como la disponibilidad de recursos tecnológicos, presión mediática, tecnologías utilizadas en el poder judicial, inestabilidad en nombramientos, cambios normativos para la jubilación, cultura o valores institucionales, desarraigo familiar, relación con la dirección y especialidad jurisdiccional, entre otros. La violencia laboral es la fuente menos mencionada, con un 22% de concordancia.

Considera que esos padecimientos han conllevado algún impacto en estas áreas:

Área de impacto	Concordancia
Encontrar el equilibrio entre la vida profesional y personal	64%
Mejorar sus habilidades y conocimientos necesarios o útiles para el desempeño efectivo de las funciones judiciales	52%
Gestión de sus casos	46%
Capacidad o habilidad para "hacer el trabajo"	46%
Escuchar sus casos	43%
Interactuar con demás personas de su trabajo y personas usuarias	43%
Dictar decisiones y sentencias	41%

Los padecimientos mencionados parecen afectar principalmente el equilibrio entre la vida profesional y personal, con un 64% de concordancia. Además, impactan en áreas como la mejora de habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño efectivo de las funciones judiciales (52%), la gestión de casos (46%), la capacidad o habilidad para "hacer el trabajo" (46%), la atención a los casos (43%), la interacción con colegas y usuarios (43%) y la dictación de decisiones y sentencias (41%). Estos resultados



sugieren que los padecimientos pueden tener un efecto significativo en varios aspectos del desempeño laboral de los participantes.

PREOCUPACIÓN DE BIENESTAR JUDICIAL

¿Tiene alguna preocupación actual sobre su propio bienestar físico o mental o de alguno de sus colegas en el poder judicial?

Respuesta	Hombre	Mujer	Prefiero no contestar	Total
Sí	1587	1663	28	3278
No	1002	900	8	1910

En cuanto a las preocupaciones actuales sobre el bienestar físico o mental de los participantes o sus colegas en el poder judicial, la mayoría (aproximadamente 63%) expresó preocupación, siendo 1587 hombres y 1663 mujeres. Por otro lado, aproximadamente el 37% no manifestó preocupaciones al respecto, siendo 1002 hombres y 900 mujeres. Estos datos reflejan que las preocupaciones relacionadas con el bienestar físico y mental son comunes entre los participantes de la encuesta.

En su rama del poder judicial, ¿cuáles son los principales obstáculos que percibe para lograr un bienestar mental y físico para usted y sus colegas?

Los puntos más fuertes indicados como obstáculos y desafíos que enfrentan juezas y jueces para lograr un bienestar mental y físico

Exceso de trabajo, extensas horas de trabajo, alta carga procesal

Desproporcionalidad entre el número de asuntos y el de jueces

Plazos ajustados y repetición de casos a granel

Inestabilidad económica e inseguridad



Falta de apoyo institucional
Problemas de infraestructura, como el entorno de trabajo y el equipo inadecuado, la falta de sistemas informatizados y recursos humanos capacitados
Inseguridad laboral, alta de independencia judicial e intrusión de entidades externas
Presión sobre la productividad; excesiva e intromisión de órganos administrativos
Falta de políticas de bienestar personal y salud física y psicológica para los profesionales
Falta de cobertura médica adecuada, apoyo psicológico y apoyo emocional
Falta de incentivos, reconocimiento y apreciación profesional

MEDIDAS DE BIENESTAR JUDICIAL

APOYO PARA BIENESTAR DE JUEZAS Y JUECES Y DEMÁS PERSONAS QUE INTEGRAN EL PODER JUDICIAL

¿Ofrece su poder judicial algún tipo de apoyo para promover el bienestar de juezas y jueces y demás personas que integran el poder judicial? (por ejemplo, capacitación; soporte psicológico; materiales de orientación; apoyo entre pares; programas de apoyo a la salud física, etc.)

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	2104	41%
No	3084	59%

En cuanto al apoyo ofrecido por el poder judicial para promover el bienestar de los que integran la Judicatura jueces y demás personal que integran el poder judicial, el 41% de los participantes (2104 personas) indicó que sí se ofrecía algún tipo de apoyo, mientras que el 59% (3084 personas) afirmó



que no se proporcionaba dicho apoyo. Esto indica que existe una falta de recursos y programas de bienestar en el poder judicial para una proporción significativa de los encuestados.

ES SUFICIENTE EL NIVEL DE APOYO DISPONIBLE

¿Es suficiente el nivel de apoyo disponible para el recurso humano?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	702	14%
No	4486	86%

En cuanto a la suficiencia del nivel de apoyo disponible para el bienestar de los jueces y demás personas que integran el poder judicial, sólo el 14% de los participantes (702 personas) consideró que el apoyo disponible era suficiente. Por otro lado, el 86% (4486 personas) opinó que el nivel de apoyo no era suficiente. Estos resultados destacan la necesidad de mejorar y ampliar las medidas de apoyo para el bienestar de los profesionales en el ámbito judicial.

FORMACIÓN SOBRE BIENESTAR JUDICIAL

¿Alguna vez ha Usted recibido alguna formación en relación con el bienestar judicial?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	3750	72%
No	1438	28%

En cuanto a la formación en relación con el bienestar judicial, el 72% de los participantes (3750 personas) afirmó haber recibido algún tipo de formación en este aspecto. Por otro lado, el 28% (1438 personas) indicó que no había recibido formación sobre bienestar judicial. Estos resultados sugieren que, a



pesar de la necesidad de mejorar el apoyo en este ámbito, una mayoría de las personas encuestadas ha tenido acceso a alguna formación relacionada con el bienestar judicial.

EVALUACIONES PERIÓDICAS DE SALUD Y FRECUENCIA

¿El Poder Judicial realiza evaluaciones periódicas de salud de juezas y jueces? ¿Con qué frecuencia?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
No realiza evaluaciones	4060	78%
Si, con frecuencia anual o inferior	949	18%
Si, con frecuencia bianual o superior	179	3%

Según los resultados de la encuesta, el 78% (4060 personas) de los participantes afirmaron que el Poder Judicial no realiza evaluaciones periódicas de salud de juezas y jueces. El 18% (949 personas) indicó que se realizan evaluaciones con frecuencia anual o inferior, mientras que solo el 3% (179 personas) mencionó que se realizan evaluaciones con frecuencia bianual o superior. Estos datos reflejan la necesidad de implementar y mejorar las evaluaciones periódicas de salud para garantizar el bienestar de los profesionales del Poder Judicial.

SEPARACIÓN JUDICIAL POR SALUD Y RECURSO

¿El ordenamiento jurídico determina causales de separación de la función jurisdiccional por razones de salud contra la voluntad de juezas y jueces?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
No hay separación por salud	3512	68%



Hay separación y régimen de impugnación	1357	26%
Hay separación, pero no hay régimen de impugnación	319	6%

De acuerdo con la encuesta, el 68% (3512 personas) de los participantes indicaron que no hay separación de la función jurisdiccional por razones de salud en el ordenamiento jurídico. El 26% (1357 personas) afirmó que existe separación y un régimen de impugnación, mientras que el 6% (319 personas) señaló que hay separación, pero no existe un régimen de impugnación. Esto muestra que la mayoría de las personas encuestadas no enfrentan la posibilidad de ser separados de sus funciones por razones de salud, aunque una parte significativa sí lo hace, con diferentes grados de protección a través de mecanismos de impugnación.

INGRESO POR INCAPACIDAD DE JUEZAS Y JUECES

¿Reciben las juezas y los jueces que no pueden trabajar por razones de salud algún tipo de ingreso para sustituir la remuneración por el trabajo?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	2875	55%
No	2313	45%

Según los resultados de la encuesta, el 55% (2875 personas) de los jueces y juezas reciben algún tipo de ingreso sustitutivo cuando no pueden trabajar por razones de salud. Por otro lado, el 45% (2313 personas) de los participantes no recibe ningún tipo de ingreso en estas situaciones. Esto indica que, aunque más de la mitad de los encuestados cuentan con algún tipo de apoyo económico en caso de no poder trabajar por razones de salud, aún existe un porcentaje considerable que no cuenta con este respaldo financiero necesario.

INVOCAR RAZONES DE SALUD EN DEFENSA DE JUEZAS Y JUECES



¿Pueden las juezas y los jueces invocar razones de salud en su defensa si reciben una evaluación de bajo rendimiento?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Sí	1979	38%
No	3209	62%

De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, el 38% (1979 personas) de los jueces y juezas pueden invocar razones de salud en su defensa en caso de recibir una evaluación de bajo rendimiento. Sin embargo, el 62% (3209 personas) de los participantes no tienen la posibilidad de utilizar razones de salud como argumento en su defensa ante una evaluación negativa. Esto sugiere que existe una mayoría en la Judicatura sin un resguardo para que una condición significativa de salud sea considerada al evaluar su rendimiento para un periodo específico.

BIENESTAR JUDICIAL DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

IMPACTO DE LA PANDEMIA

¿La pandemia ha impactado su bienestar físico y/o mental?

Respuesta	Cantidad	Porcentual
Se ha deteriorado	2025	39,03 %
No ha cambiado	2688	51,81 %
Ha mejorado	475	9,16 %

Se puede observar que el 39,03% de las personas encuestadas informaron que su bienestar físico y/o mental se ha deteriorado durante la pandemia. Por otro lado, el 51,81% de los participantes indicaron que no ha habido cambios en su bienestar, mientras que el 9,16% mencionó que su bienestar ha mejorado. Esto sugiere que la pandemia ha tenido un impacto negativo menor, pero significativa, en el bienestar físico y mental de una proporción menor de los (las) profesionales del poder judicial encuestados.



FACTORES DE DETERIORO FÍSICO/MENTAL DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

Si su bienestar físico y/o mental se ha deteriorado durante la pandemia de COVID-19, ¿cuáles fueron algunos de los factores contribuyentes para ello?

Factor	Concordancia
Cambios en la forma habitual de vivir y trabajar	77 %
Fatiga de pantalla	73 %
Carga de trabajo pesada	73 %
Creciente acumulación de casos	72 %
Horas de trabajo demasiado largas	69 %
Problemas de salud o miedo a los problemas de salud	69 %
Aislamiento	69 %
Condiciones físicas de trabajo o equipos insuficientes en la oficina, en casa	66 %
Falta de contacto personal con colegas y personas usuarias de la corte	66 %
Necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías	60 %

Según los resultados, el factor más común que contribuyó al deterioro del bienestar físico y/o mental durante la pandemia fue "cambios en la forma habitual de vivir y trabajar", con un 77 % de concordancia. Otros factores importantes incluyen la fatiga de pantalla, la carga de trabajo pesada, la creciente acumulación de casos y las horas de trabajo demasiado largas. También se mencionaron problemas de salud o miedo a los problemas de salud, aislamiento, condiciones físicas de trabajo o equipos insuficientes en la oficina o en casa, falta de contacto personal con colegas y usuarios de la



correr, y la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías. Estos factores reflejan el impacto negativo de la pandemia en el bienestar físico y mental de los profesionales del poder judicial.

FACTORES PARA MEJORA DE BIENESTAR PANDEMIA COVID-19

Si su bienestar físico y/o mental ha mejorado durante la pandemia de COVID-19, ¿cuáles fueron algunos de los factores contribuyentes para ello?

Factor	Concordancia
Mejor conciliación entre la vida laboral y familiar	83 %
Modernización de los sistemas y procesos de trabajo	81 %
Mayor eficiencia en el trabajo (por ejemplo, menos interrupciones, más control sobre su día, etc.)	81 %
Trabajo remoto de un sitio a su oficina	79 %
Mejores posibilidades para mantener un bienestar mental esperado	78 %
Horarios de trabajo flexibles	77 %
Seguridad mejorada y seguridad personal	74 %
Más tiempo para actividades físicas	73 %

Según los resultados, el factor más común que contribuyó a mejorar el bienestar físico y/o mental de la minoría de los participantes que identificaron haber mejorado su bienestar durante la pandemia fue la posibilidad de una "mejor conciliación entre la vida laboral y familiar" con un 83% de concordancia. Otros factores importantes para fortalecer el bienestar de este personal incluyen la modernización de los sistemas y procesos de trabajo, mayor eficiencia en el trabajo, trabajo remoto o teletrabajo, mejores posibilidades para mantener un bienestar mental



esperado, horarios de trabajo flexibles, seguridad mejorada y seguridad personal, y más tiempo para actividades físicas. Estos factores reflejan los aspectos positivos que algunos profesionales del poder judicial experimentaron durante la pandemia en términos de bienestar físico y mental que pudieran responder a cambios en la manera en que se concibe la operación ordinaria en los tribunales y la flexibilización en la manera que se prestan los servicios judiciales.

IMPORTANCIA DEL BIENESTAR JUDICIAL

IMPACTO DEL ESTRÉS JUDICIAL Y FALTA DE BIENESTAR EN ASPECTOS CLAVE

¿Considera que el estrés judicial y la falta de bienestar pueden afectar o crear limitaciones a alguno de los siguientes aspectos?

Aspecto	Concordancia
Eficiencia de la justicia y de la administración judicial	62 %
Calidad de las decisiones y juicios	59 %
Confianza pública en el poder judicial	57 %
Integridad de juezas y jueces y del poder judicial	55 %
Acceso a la justicia	45 %
Equidad procesal	41 %
Imparcialidad de juezas y jueces y del poder judicial	35 %

Según los resultados, el estrés judicial y la falta de bienestar pueden tener un impacto negativo en diversos aspectos del sistema judicial. Las personas encuestadas consideran que la eficiencia de la justicia y de la administración judicial es el aspecto más afectado (62 % de concordancia), seguido de la calidad de las decisiones y juicios (59 %), la confianza pública en el poder judicial (57 %) y la integridad de juezas y jueces y del poder judicial (55 %). Otros aspectos afectados incluyen el acceso a la justicia (45 %), la equidad procesal (41 %) y la imparcialidad de juezas y jueces y del poder judicial



(35 %). Estos resultados indican que es importante abordar el estrés y el bienestar en el poder judicial para garantizar un sistema de justicia eficiente y confiable.

SERVICIOS Y APOYO DESEABLES PARA BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL EN EL PODER JUDICIAL

¿Qué tipo de servicios o apoyo de su poder judicial le parecerían deseables para mantener o mejorar su bienestar físico o mental?

Tipo de servicio o apoyo	Cantidad	Porcentual
Capacitación	1774	32 %
Materiales de orientación escritos	761	14 %
Apoyo psicológico (asesoramiento y terapia)	733	13 %
Exámenes de salud	708	13 %
Otros recursos (aplicaciones, pódcast, foros de ayuda en línea)	470	8 %
Orientación profesional o consejo consultivo	223	4 %
Clases de ejercicios físicos	218	4 %
Medidas de adaptación del puesto de trabajo	204	4 %
Otros	197	4 %
Oportunidades de apoyo entre pares (tutoría o coaching)	171	3 %
Subsidios o instalaciones de gimnasio / acondicionamiento físico	137	2 %

El tipo de servicio o apoyo más deseado por los encuestados para mantener o mejorar su bienestar físico y mental en el Poder Judicial es la capacitación, con un 32 % de preferencia. Esto indica que una parte significativa de las personas encuestadas considera que la formación en



bienestar y manejo del estrés es fundamental para enfrentar los desafíos de su profesión.

Los materiales de orientación escritos y el apoyo psicológico, como asesoramiento y terapia, también fueron mencionados como recursos valiosos, con un 14% y un 13% respectivamente. Esto sugiere que los profesionales del Poder Judicial reconocen la importancia de contar con información y apoyo emocional adecuados para enfrentar los desafíos de su labor.

Además, se observa que el 13% de los encuestados considera importante la realización de exámenes de salud y un 8% prefiere otros recursos como aplicaciones, pódcast o foros de ayuda en línea. Estos resultados resaltan la necesidad de un enfoque integral que incluya tanto la salud física como la mental.

Por último, se destacan también las medidas de adaptación del puesto de trabajo, oportunidades de apoyo entre pares, y subsidios o instalaciones de gimnasio/condicionamiento físico como opciones relevantes, aunque en menor medida.

En conclusión, los profesionales del Poder Judicial consideran que una combinación de capacitación, materiales de orientación, apoyo psicológico y recursos adicionales podría contribuir a mejorar su bienestar físico y mental. Es valioso tener en cuenta estas preferencias al diseñar e implementar programas y políticas para abordar el estrés y fomentar el bienestar en el ámbito judicial.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Considerando que la Cumbre Judicial Iberoamericana mostrando su preocupación por la salud de los jueces/zas en el ejercicio de sus funciones e impulsando la adopción de un código de protección social del juez y de la jueza, adoptó en la XX Asamblea Plenaria (2020, Panamá) el siguiente principio: "Los poderes judiciales deben velar por la seguridad y salud de los jueces/zas estableciendo medidas de prevención de riesgos profesionales derivados del desempeño de la función jurisdiccional"¹;

¹ Cumbre Judicial Iberoamericana, "Dos pilares esenciales para el fortalecimiento de la independencia judicial de los Poderes Judiciales iberoamericanos: 1. Una asignación presupuestaria constitucionalmente garantizada y suficiente; 2. Bases para el establecimiento de un código de protección social del juez y de la jueza", XX Asamblea Plenaria (sesión virtual, Panamá), 11 de diciembre de 2020 (Grupo 2), apartado 8



Conscientes de que “la salud profesional y la prevención de los riesgos en el ejercicio de su profesión por los jueces deben procurarse como un objetivo indeclinable en un Estado social de Derecho” tal y como tiene declarado la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial (Decimoctavo dictamen, de 6 de abril de 2022, de la Comisión de Ética Judicial sobre laboriosidad, medición del rendimiento de los jueces y prevención de los riesgos laborales en una perspectiva ética).

Constatando que el presente estudio revela varios aspectos relacionados con el bienestar físico y mental de los jueces y juezas y arroja resultados que evidencian que muchos profesionales se enfrentan desafíos significativos, como carga de trabajo pesada, estrés, ansiedad y dificultades para encontrar un equilibrio entre la vida profesional y personal, y que no todos los profesionales tienen acceso a recursos y apoyo adecuados para abordar estos problemas.

Consideramos que los Poderes Judiciales deberán adoptar la perspectiva de salud laboral en las decisiones que incidan en el estatuto judicial. A tal efecto promoverán la elaboración de estudios e impulsarán propuestas que contemplen una descripción funcional de la Carrera Judicial desde una óptica preventiva y de protección de la salud. Asimismo, tendrán principalmente en cuenta el impacto de la carga de trabajo como factor de riesgo de la salud. Adoptarán medidas orientadas a la necesidad de adaptar el trabajo de los jueces/zas a las nuevas realidades derivadas de la digitalización de la justicia y nuevas formas de organización del trabajo, así como contemplarán medidas garantizadoras del derecho al descanso, poniendo especial atención en la protección de la Carrera Judicial al colectivo de edad avanzada y anticipación de políticas de corresponsabilidad parental y medidas conciliadoras ante la progresiva presencia de la mujer en la Carrera Judicial.

En atención a estas *conclusiones*, proponemos las siguientes *acciones*

1. Una distribución más equitativa y asumible de carga de trabajo.

Los datos obtenidos en el estudio realizado revelan, de manera principal, que la carga de trabajo constituye un factor crítico con relación al bienestar judicial.



Ante esta situación se proponen como acciones:

- a) Realizar auditorías y evaluaciones periódicas de las políticas y procesos relacionados con la carga de trabajo que se podrán ajustar a los siguientes parámetros:

-El proceso de medición de cargas de trabajo debe tener en cuenta la salud profesional.

- La salud laboral comprende la promoción integral de la salud física y mental de la persona, sobre la que intervienen los factores de trabajo y los riesgos derivados de las condiciones y organización del trabajo: los denominados factores de riesgo psicosocial.

-El concepto de carga de trabajo no puede definirse sólo en términos de exigencias de la tarea, sino que es el producto de una combinación de factores entre los que cobra especial importancia la apreciación subjetiva de la carga, ya que se pueden tener distintos conceptos: unas personas pueden achala al ritmo, otras a la cantidad, otras a la complejidad

-Los poderes judiciales establecerán un sistema de garantías que permita conciliar la salud del Juez/a y las necesidades del servicio cuando la carga de trabajo supere el umbral de razonabilidad.

- Los beneficios supondrán una distribución más equitativa y asumible de la carga de trabajo.

- b) Promover el levantamiento y realización de buenas prácticas a estos efectos. Los estudios y recomendaciones sobre la adecuada distribución de cargas de trabajo contemplando la perspectiva de salud profesional de los profesionales en el desempeño de la función judicial tendrá en cuenta la combinación de criterios cuantitativos, cualitativos y temporales que atiendan a los múltiples factores de riesgo que pueden concurrir.

2. Una remuneración y progresión en la carrera.

Las medidas y beneficios que se adopten a favor del bienestar judicial contribuyen a fortalecer y a hacer efectivo el mandato del artículo 32 del Estatuto del Juez Iberoamericano que proclama que "Los jueces deben recibir una remuneración suficiente, irreductible y acorde con la importancia



de la función que desempeñan y con las exigencias y responsabilidades que conlleva”, así como en la progresión en la carrera judicial.

3. Promover y fomentar los programas de capacitación y formación; y en particular la gestión de conflictos en sedes judiciales

- a) Implementar cursos y talleres regulares centrados en habilidades de gestión del estrés, comunicación eficiente, resolución de conflictos en sedes judiciales y liderazgo.

Estas actividades pueden ser llevadas a cabo tanto en persona como en línea. Los beneficios incluyen una mayor capacidad de los profesionales para enfrentar situaciones difíciles y una comunicación más efectiva entre colegas.

- b) Específicamente en materia de resolución de conflictos interpersonales en sedes judiciales, los Poderes judiciales deberán diseñar protocolos para su tratamiento y fomentar actividades de formación. En ellos se examinarán la dinámica de la formación, el desarrollo y la evolución de los conflictos en la sede judicial, así como sus consecuencias en el bienestar de las personas. La existencia de conflictos interpersonales en el marco de la oficina judicial, al margen de respuestas disciplinarias, aconseja un estudio con perspectiva más global puesto que el problema subyacente de la oficina judicial subsiste y puede provocar nuevas situaciones de enfrentamiento, conflicto o desajuste serios de convivencia en la organización, proyectando un ambiente negativo que, en definitiva, daña a la organización en su conjunto y puede afectar incluso a los ciudadanos y profesionales cuando acuden a las oficinas judiciales. Los Poderes Judiciales deben tener presente que este tipo de situaciones encuentran un mejor canal de solución a través de la gestión coordinada del conflicto interpersonal, en el marco de las actuaciones de la prevención de riesgos laborales, a través de actividades formativas y poniendo a disposición de los afectados los medios personales y técnico precisos.



4. Implementar, mantener y generalizar en su contenido, los exámenes de salud a la Carrera Judicial.

Estos reconocimientos médicos contribuyen a detectar situaciones clínicas que se conectan con el cumplimiento del deber que tienen los Poderes Judiciales velar por la seguridad y salud de los jueces/zas estableciendo medidas de prevención de riesgos profesionales derivados del desempeño de la función jurisdiccional la promoción integral de la salud física y mental.

Los exámenes los exámenes de salud contemplarán la valoración de la carga mental, en la que se tendrán en cuenta, con la debida confidencialidad y respeto a la protección de datos, los factores personales, así como las exigencias del desempeño de la tarea judicial, la organización del trabajo, la sintomatología y satisfacción personal en el trabajo.

5. Promover y fomentar el asesoramiento y apoyo psicológico.

La salud laboral comprende la promoción integral de la salud física y mental de la persona, sobre la que intervienen los factores derivados de la condiciones y organizaciones del trabajo que son los denominados factores de riesgo psicosocial.

Establecer un servicio de asesoramiento y apoyo psicológico interno o externo que brinde atención confidencial y personalizada a los profesionales del poder judicial. Los beneficios incluyen la identificación temprana de problemas de salud mental y un mejor manejo del estrés y de la ansiedad.

6. Derechos a la consulta, participación, información y formación en las políticas de salud profesional: los programas de apoyo entre pares y el establecimiento de redes de expertos/as en prevención de riesgos y bienestar judicial

a) Los Poderes Judiciales deberán garantizar la participación, consulta e información de la Carrera Judicial, bien directamente o a través de sus representantes judiciales que pueden existir en materia de prevención y salud profesional.



b) Los Poderes Judiciales deberán diseñar y desarrollar para toda la Carrera Judicial los planes de Formación y sensibilización necesarios para alcanzar los objetivos de la Política Preventiva y de bienestar judicial, de manera que toda persona conozca los riesgos a los que está expuesta y cómo afrontarlos, evitarlos y/o prevenirlos. Deberá garantizar que cada integrante de la Carrera Judicial reciba una formación integral, suficiente, personalizada y gratuita en materia preventiva, desde el momento de su incorporación y siempre que se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, se introduzcan nuevas tecnologías o se produzcan cambios en los equipos de trabajo.

c) Los Poderes Judiciales para garantizar la efectiva participación del colectivo judicial en los deberes de garantizar la salud profesional podrá establecer redes de expertos/as que actúen como representantes judiciales en materia de prevención o bienestar judicial a fin de colaborar con los Poderes Judiciales en la mejora e integración de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los miembros de la Carrera Judicial en el desarrollo de la cultura preventiva; ser consultados/as sobre esta materia. Estos representantes deberán tener un estatuto que garantice el cumplimiento de su actividad.

d) Sin perjuicio de la creación de redes de representantes judiciales en materia de prevención, los Poderes Judiciales fomentarán la creación de grupos de apoyo informales entre colegas que permitan compartir experiencias, preocupaciones y estrategias de afrontamiento. Estos grupos pueden ser mediados por profesionales de la salud mental. Los beneficios incluyen el fortalecimiento de la solidaridad y el apoyo emocional entre colegas, garantizando en todo caso la confidencialidad y la protección de datos.

7. Fomento de actividades físicas y de relajación.

Entre las actividades específicas de formación, los Poderes Judiciales ofrecerán acceso a actividades como clases de yoga, meditación o gimnasia laboral en las instalaciones del poder judicial o mediante convenios con centros deportivos y de bienestar. Los beneficios incluyen una mejora en la



salud física y mental y repercutirán en la reducción del estrés y aumento de la concentración.

8. Implementar medidas flexibilidad y ajustes en el contenido de la prestación del trabajo como medidas de conciliación de la vida personal y familiar

- a) En general, sin afectar a la productividad del juez, los Poderes Judiciales deberán implementar políticas de horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto parcial o licencias temporales para permitir a los profesionales adaptar su rutina laboral a sus necesidades personales. Los beneficios incluyen un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal y una mayor satisfacción laboral.
- b) Levantamiento y promoción de buenas prácticas.
- c) Incorporar políticas de conciliación de la vida personal y familiar para jueces y/juezas, debiendo realizar los Poderes Judiciales una debida planificación a través de instrumentos adecuados como los Planes de Igualdad.

9. Promover políticas de adaptaciones de puesto de trabajo en situaciones personales por la condición de especial sensibilidad

Los Poderes Judiciales deberán implementar políticas que permitan a jueces y juezas que están atravesando problemas físicos o psicológicos en procesos de recuperación puedan mantenerse o reintegrarse a su puesto de trabajo con una carga adaptada a su nueva situación, de manera transitoria.

-Las adaptaciones de puestos de trabajo son medidas que se aplican en aquellas situaciones personales que justifican dicha condición de especial sensibilidad, de conformidad con las previsiones de este artículo, que establece el deber de garantizar de manera específica la protección de aquellas personas que por su estado biológico conocido, incluidas quienes tengan situación de discapacidad física,



psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles o vulnerables a los riesgos derivados de una determinada actividad laboral, o se encuentren en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, y por ello necesitan especial protección. Su adopción debería no comportar una reducción de haberes.

-La adaptación del puesto lleva asociada medidas variadas y ajustadas a la situación personal de cada juez/a. Entre éstas se incluyen: la reducción individualizada de la carga de trabajo, las exenciones de concretas tareas más penosas, la incorporación al puesto y/o lugar de trabajo de material técnico necesario y adaptado a las necesidades particulares.

-Estas medidas se adoptarán con un criterio de flexibilidad tanto en desde el punto de vista formal de su tramitación con en la fijación del contenido y duración de las medidas, y a tal fin los Poderes judiciales deberán implementar un Protocolo de especial sensibilidad para su adopción.

10. Facilitación de espacios de descanso y ocio.

Promover y fomentar el establecimiento de áreas de descanso y ocio en los edificios del poder judicial, como salas de lectura, espacios verdes y áreas de relajación. Los beneficios repercutirán en la reducción del estrés y la promoción de la interacción social entre colegas.

11. Campañas de concienciación.

Los Poderes Judiciales llevarán a cabo campañas de concienciación en el poder judicial sobre la importancia de la salud mental y el bienestar en el entorno laboral. Los beneficios incluyen una mayor comprensión de los desafíos de salud mental y una mayor disposición para buscar apoyo cuando sea necesario.

12. Monitoreo y evaluación: establecimiento de sistema de



alertas tempranas

Los Poderes Judiciales deberán implementar sistemas de monitoreo y evaluación para medir el progreso e impacto, y establecimiento de sistema de alertas tempranas de riesgos de su actividad, de las acciones y programas implementados, ajustando las estrategias según sea necesario.

Mantendrán efectivo un sistema de alertas para detección y/o prevención de un riesgo para la salud del Juez/a que se activará cuando concurren, entre otras, las siguientes circunstancias: la carga de trabajo y la verificación de determinadas circunstancias personales y/o profesionales, ya sean subjetivas (existencia de antecedentes de procesos de baja médica (enfermedad), discapacidades y edad (gestión de salud por edad), maternidad y lactancia natural, y otras circunstancias que se consideren relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional; o bien tengan carácter objetivo como factores de penosidad (tanto estructurales como coyunturales) en el desempeño del trabajo.

Estos beneficios repercutirán en una mejor comprensión de las acciones efectivas y la capacidad de adaptarse a las necesidades cambiantes.

13. Alianzas con organizaciones especializadas y con la propuesta de Observatorio Iberoamericano de Evaluación de Desempeño Judicial con perspectiva de salud y bienestar (Cumbre Judicial Iberoamericana).

Los Poderes Judiciales establecerán alianzas con organizaciones especializadas en salud mental y bienestar, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Asociación Mundial para la Salud Mental (WFMH) y otras organizaciones locales y regionales. Estas alianzas podrían incluir la colaboración en la creación de materiales educativos, la realización de investigaciones conjuntas y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en la promoción del bienestar en el ámbito judicial. Además, estas organizaciones podrían ofrecer capacitación especializada y asesoramiento técnico para desarrollar programas e intervenciones adecuados a las necesidades específicas del poder judicial. Los beneficios



de estas alianzas incluyen el acceso a recursos y conocimientos especializados y la posibilidad de aprender de experiencias exitosas en otros contextos.

Estas iniciativas se podrán canalizar también a través del proyectado Observatorio Iberoamericano de Evaluación de Desempeño Judicial con perspectiva de salud y bienestar (Cumbre Judicial Iberoamericana).

14. Desarrollar investigaciones sobre el bienestar, y en particular encuestas sobre evaluaciones del puesto de trabajo, medios materiales (infraestructuras) y riesgos psicosociales (incluyendo riesgos de tecnoestrés, desconexión digital

a) Una buena práctica para evaluar el bienestar judicial será la realización de investigaciones periódicas y confidenciales sobre la salud física y mental de los jueces. Estas encuestas podrán ser realizadas por un equipo de profesionales de la salud calificados independientes del sistema judicial, con el fin de garantizar la confidencialidad e imparcialidad de los resultados.

El resultado de esta información se utilizará:

- en general: para desarrollar políticas y programas de bienestar específicos para satisfacer las necesidades identificadas, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

- en particular: si los resultados de las evaluaciones de riesgos indicadas con anterioridad, pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, se realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar, y en los casos que no sea posible, reducir y controlar tales riesgos.

Tales actividades serán objeto de planificación en función del tipo de riesgo detectado, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables, los recursos necesarios para su ejecución y la prioridad en función de la información técnica, necesidades y recursos existentes.

Debe contener información referente a: riesgo detectado; medida preventiva a aplicar; nivel de prioridad; responsable de su ejecución; plazo de ejecución; control de su ejecución; recursos materiales necesarios; en general, se debe planificar las actuaciones para la Carrera Judicial relativas a: actividades de formación; actuaciones en materia de información; actuaciones en relación a la salud laboral; actuaciones en relación a las



condiciones de trabajo; la coordinación de actividades preventivas.

b) Los Poderes Judiciales evaluarán los riesgos laborales de la actividad con la finalidad de tomar unas decisiones apropiadas sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Entre otros, los componentes de la evaluación comportarán un análisis del riesgo y una valoración del riesgo. Entre las actuaciones en la *evaluación inicial o del puesto de trabajo* se valorarán las condiciones ambientales ergonómicas (medición de la temperatura y humedad, nivel de iluminación y confort acústico si procede), del puesto de trabajo con pantallas de visualización de datos (características del software empleado, ubicación y posición de la silla, mesa de trabajo y equipo informático) e identificación de factores de riesgo psicosocial a través de la evaluación de riesgos psicosocial orientada fundamentalmente al análisis de las condiciones psicosociales que pudieran ser susceptibles de generar riesgos para la salud.

c) En las evaluaciones de riesgos psicosociales se tendrán en cuenta particularmente, entre otros, los factores de riesgos:

1) derivados de evaluar la percepción del trabajador sobre las características de su puesto de trabajo que pueden influir en la carga Mental (grado de complejidad de las tareas a realizar. El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo, complejidad de la información utilizada, memorización de información y material que requiere mi trabajo, número de decisiones adoptar, número de interrupciones durante el desempeño habitual de la actividad, etc.);

2) de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, debiendo preservar el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas;

3) de la gestión de edad;

4) del ambiente y entorno de trabajo a los efectos de prevenir conflictos interpersonales en la sede judicial



15. Información y visibilidad en todos los entornos de web de los Poderes Judiciales y de la Cumbre Judicial Iberoamericana a sobre bienestar judicial a través del Observatorio Iberoamericano de Evaluación de Desempeño Judicial con perspectiva de salud y bienestar

Los Poderes Judiciales visibilizarán en sus entornos web los contenidos en materia de prevención y bienestar judicial. Deberán insertar enlaces en sus páginas a la de la Cumbre Judicial Iberoamericana a fin de compartir y socializar dicha información que proporcione el proyectado Observatorio Iberoamericano de Evaluación de Desempeño Judicial con perspectiva de salud y bienestar.

16. Política de seguridad personal y familiar

Los Poderes Judiciales velarán, garantizarán e impulsarán Políticas y medidas que aseguren la seguridad personal de los jueces, y de su entorno familiar, sobre todo en zonas conflictivas con potencial riesgo para su vida e integridad personal

17. Conexión de la salud y las condiciones de trabajo con evaluación de desempeño.

Los Poderes Judiciales evaluarán el desempeño de los jueces tomando en cuenta la perspectiva de salud profesional de quienes desempeñan el ejercicio de la función jurisdiccional y las condiciones de trabajo que se le ofrecen. Las consideraciones de salud y las condiciones materiales, de carga de trabajo y de medios personal en el desempeño del ejercicio de las funciones jurisdiccional podrán ser empleadas en la defensa de los resultados de su desempeño. Las condiciones de salud y de trabajo deben ser tomadas en cuenta en la aplicación de la evaluación del desempeño, siempre que estén certificadas, probadas y notificadas al organismo evaluador.

18. Política contra el acoso y hostigamiento sexual. Un ambiente laboral donde se respete el principio de igualdad y libre de discrimen promueve el bienestar de las mujeres y los hombres que



integran el poder judicial. Es esencial adoptar una normativa para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual para garantizar un ambiente laboral saludable, donde se potencien los talentos de toda la fuerza laboral

Por todo lo expuesto,

La implementación de estas propuestas puede ayudar y contribuir a crear un entorno laboral más saludable y solidario para los profesionales del poder judicial, contribuyendo a mejorar su calidad de vida y, en consecuencia, la eficacia e independencia judicial en la prestación de servicios a la sociedad y coadyuvar a una justicia de calidad.