



LA HUIDA DEL TRABAJO: SOBRECARGA DE TRABAJO, SALUD MENTAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES

ADRIÁN TODOLÍ SIGNES

La publicación se enmarca dentro del proyecto de la GVA «Mi jefe es un algoritmo»: El impacto del reglamento de IA y de la directiva de trabajo en plataformas en el ordenamiento laboral. Discriminación, subcontratación y negociación colectiva en la era digital (CIAICO/2024/226) y del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia e Innovación titulado «Algoritmos extractivos y neuroderechos. Retos regulatorios de la digitalización del trabajo» ref. PID2022-139967NB-I00



ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Primera edición: 2026

Depósito Legal: M-2504-2026

ISBN versión impresa: 978-84-1085-614-1

ISBN versión electrónica: 978-84-1085-615-8

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© ARANZADI LA LEY, S.A.U. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de ARANZADI LA LEY, S.A.U., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

Página

1

INTRODUCCIÓN	17
--------------------	----

2

EL FENÓMENO DE LA INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO .	25
---	----

2.1. El aumento de la intensidad en el trabajo	25
--	----

2.2. La intensidad en el trabajo como «huida» de la regulación de tiempo de trabajo	32
---	----

2.3. La insuficiencia de la regulación en materia de conciliación laboral ¿es un tema de género?	37
--	----

2.4. Factores que dificultan (y permiten) regular la carga de trabajo	41
---	----

2.4.1. Dificultades para regular la carga de trabajo	41
--	----

2.4.2. Factores que posibilitan la regulación de la carga de trabajo	45
--	----

2.5. Factores explicativos del fenómeno de la intensificación del trabajo en las últimas décadas	49
--	----

2.5.1. Cambios tecnológicos	50
-----------------------------------	----

2.5.2. Cambios organizativos y nuevos modelos de gestión del trabajo	56
--	----

2.5.3. Debilidad sindical y de la negociación colectiva	61
---	----

2.5.4. Desregulación del mercado de trabajo	63
---	----

	<u>Página</u>
2.5.5. <i>Despidos y ajustes/reducciones de plantilla</i>	65
2.5.6. <i>Precariedad, autónomos, trabajo temporal y otras formas de empleo no estándar</i>	68
2.6. La necesidad de determinar la carga de trabajo	69
 3	
LA AFECTACIÓN A LA SALUD POR UN EXCESO EN LA INTENSIDAD O CARGA DE TRABAJO	71
3.1. Derechos fundamentales vulnerados por la sobrecarga laboral: vida, salud, integridad y dignidad.	72
3.2. ¿Cuándo se produce la sobrecarga de trabajo? Análisis de los factores que generan el exceso de carga de trabajo ...	77
3.3. Medición de la sobrecarga de trabajo	83
3.3.1. <i>Funciones de la medición de la carga de trabajo</i>	83
3.3.2. <i>Carga de trabajo, productividad y rendimiento</i>	85
3.4. El uso de la tecnología para medir la carga de trabajo	102
 4	
RÉGIMEN JURÍDICO DEL EXCESO DE CARGA DE TRABAJO	105
4.1. El derecho a una carga de trabajo máxima	105
4.2. El concepto de exceso de carga de trabajo, y alta intensidad en el trabajo, ritmo de trabajo. Diferencias y similitudes.	107
4.3. ¿Existe la obligación de medición de la carga de trabajo? .	111
4.3.1. <i>La obligación de medir la carga de trabajo en la ley</i>	111
4.3.2. <i>La medición de las cargas de trabajo y el establecimiento de una carga de trabajo máxima como medida necesaria para la protección de la salud</i>	114
4.3.2.1. <i>Derecho a exigir judicialmente una medida concreta para la protección de la salud</i>	115

	<i><u>Página</u></i>
4.3.2.2. El establecimiento de un límite máximo a la carga exigibles judicialmente	119
4.3.3. <i>En qué supuestos se puede exigir judicialmente límites máximos a la carga de trabajo</i>	121
5	
LA VULNERACIÓN DE LA INTEGRIDAD FÍSICA O MENTAL POR EXCESO DE TRABAJO	123
5.1. Indicios de vulneración de la integridad física o psíquica por exceso de carga de trabajo	124
5.1.1. <i>Inexistencia de evaluación de riesgos laborales o plan de prevención</i>	126
5.1.2. <i>La evaluación de riesgos laborales determina riesgo de sobrecarga de trabajo</i>	127
5.1.3. <i>Incumplimiento de los ratios de personal cuando los hay</i> ..	128
5.1.4. <i>Falta de cobertura de plazas vacantes</i>	129
5.1.5. <i>Existencia de despidos o dimisiones con mantenimiento de la carga de trabajo</i>	130
5.1.6. <i>Reducción de jornada con mantenimiento de carga de trabajo</i>	130
5.1.7. <i>Producción del daño/ existencia de IT</i>	131
5.1.8. <i>Informe de la Inspección de Trabajo</i>	134
5.1.9. <i>Otros indicios</i>	134
5.2. Carga de la prueba	135
6	
EXIMIENTOS DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL	139
6.1. La sobrecarga de trabajo no existió o no fue relevante ...	139
6.2. Que no se perjudicó ni se puso en riesgo, de forma relevante, la salud del trabajador	141
6.3. Que estableció las medidas necesarias para reducir el riesgo	144

	<i><u>Página</u></i>
6.4. El plus de disponibilidad, responsabilidad, bonus por objetivos o un salario superior como eximentes del exceso de carga de trabajo	145
 7	
CONCLUSIONES	153
 8	
BIBLIOGRAFÍA	165

se va a analizar qué indicios toma en consideración los tribunales para entender que existe un exceso de carga de trabajo o de intensidad, entre los que se incluye la comparación entre compañeros, la falta de cobertura de plazas que han quedado vacantes con asunción de trabajo por parte de otros compañeros, la existencia de despidos conservando la misma carga de trabajo, el incumplimiento de los ratios de persona establecidos por la normativa en algunos sectores, la reducción de jornada (ej., mediante medidas de conciliación) con el mantenimiento de la mismas funciones y carga de trabajo, que la evaluación de riesgos establezca para el empresa determinados factores de riesgo psicosocial en niveles muy elevados como los ritmos y la carga de trabajo, que se produzcan incapacidades temporales vinculadas al exceso de carga, así como la omisión de medidas preventivas relevantes. También se estudiará cómo la doctrina judicial considera que para que exista vulneración del derecho a la integridad física es suficiente con que exista un riesgo relevante que no ha sido mitigado, sin que sea necesario que exista daño (STSJ de Cataluña de 19 de mayo de 2022 rec. 309/2022). Por último, se estudiará a quién corresponde, en sede judicial, la carga de la prueba de acreditar la vulneración del derecho.

5.1. INDICIOS DE VULNERACIÓN DE LA INTEGRIDAD FÍSICA O PSÍQUICA POR EXCESO DE CARGA DE TRABAJO

La existencia de una vulneración del Derecho fundamental a la integridad física o psíquica derivado de un riesgo laboral ha sido admitida por el Tribunal Constitucional en diversas ocasiones¹. Los requisitos para determinar la vulneración del derecho fundamental son tres:

- 1) la existencia de un riesgo o perjuicio suficientemente relevante para la salud;
- 2) acreditación de una actuación u omisión empresarial cuando existe ese riesgo;
- 3) nexo causal entre el perjuicio a la salud (real o potencial) y la actuación o omisión empresarial.

1. En efecto, SSTC 5/2002, de 14 de enero y 119/2001, de 24 de mayo establecen que no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental, sino tan sólo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma. La STC 160/2007 establece que la actuación u omisión empresarial podría afectar al ámbito protegido por el artículo 15 CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado *ad casum*, de la causación de un perjuicio para la salud. Esto es, con independencia de si se ha producido el daño o no, habrá vulneración del derecho si existe una actuación y omisión empresarial existiendo riesgo de perjuicio a la salud. A su vez, se exige que exista nexo causal entre el perjuicio a la salud (real o potencial) y la actuación u omisión empresarial.

No obstante, estas exigencias probatorias se ven mediadas por tres elementos que tienen gran influencia en sede judicial a la hora de condenar por vulneración de derecho fundamental a la integridad física/psíquica.

En primer lugar, el hecho de que, alegada la vulneración de un derecho fundamental, los tribunales solamente van a exigir al demandante que pruebe una serie de indicios de esa vulneración, y una vez acreditados estos indicios será la empresa la que deba probar que la misma no aconteció o en este preciso supuesto que no existe nexo causal o que el riesgo no fue suficientemente relevante.

En segundo lugar, cabe señalar que la doctrina judicial no va a requerir prueba de que una sobrecarga de trabajo implica perjuicio para la salud. Siguiendo a la abundante literatura científica existente en la materia, se asume que una vez acreditada la sobrecarga está implica un riesgo relevante para la salud.

El tercer elemento es la responsabilidad cuasiobjetiva de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales y su obligación (de origen legal) de eliminar los riesgos que pueden ser eliminados y de establecer medidas para reducir aquellos riesgos que no pueden ser suprimidos. Así, la doctrina judicial establece que, acreditado que existía sobrecarga de trabajo, la empresa para descargar responsabilidad deberá probar que estableció todos los mecanismos posibles para reducir el riesgo —esto es, redujo la sobrecarga— (STS de 30 de junio de 2010 rec. 4123/2008 y de 2 de marzo de 2016).

De este análisis de la metodología probatoria aplicada por la doctrina judicial se observa que el peso de la prueba para el demandante recaerá en los indicios de existencia de sobrecarga laboral y, en su caso, de cuán grande (cuantitativa o cualitativamente) fue dicha sobrecarga. Una vez acreditados los indicios de sobrecarga, la empresa para descargarse de responsabilidad deberá demostrar una de las tres siguientes cuestiones: 1) que la sobrecarga no existió realmente; 2) que no hubo perjuicio o riesgo concreto para la salud (algo difícil dada la asunción de que siempre que hay sobrecarga hay perjuicio); 3) que estableció medidas para mitigar esos riesgos o perjuicios (cuestión compleja de demostrar si hubo daño o perjuicio).

En fin, ahora se van a exponer aquellos indicios que se han considerado relevantes por los Tribunales para entender que existe vulneración del derecho fundamental a la integridad física o psíquica por sobrecarga de trabajo. Como se ha visto, la literatura técnico-científica entiende que la existencia de un exceso de carga de trabajo que implica un riesgo relevante depende de múltiples factores como la cantidad de trabajo, el tiempo disponible para realizarlo, la dificultad de la tarea, la formación y las capacidades del trabajador e incluso de la percepción subjetiva de la carga de trabajo. Así pues, dada la complejidad, los elementos a valorar por los tribunales resultan numerosos y variados.

5.1.1. INEXISTENCIA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES O PLAN DE PREVENCIÓN

El mero incumplimiento de las normas de prevención no ha sido considerado suficientemente relevante para entender que se vulnera el derecho a la integridad física o psíquica del trabajador. Por el contrario, es necesario que ese incumplimiento tenga conexión con un perjuicio real o potencial de la salud de los trabajadores. En este sentido, la STS de 17 de febrero de 2021 (rec. 129/2020)² establece que no cabe ninguna duda de que una hipotética omisión de los elementales deberes de prevención (no evaluación de riesgos, no realización de la actividad preventiva o no entrega de equipos de protección individual) ante la existencia de un riesgo constatado de producción cierta o potencial de un daño para la salud podría afectar, en función de las circunstancias en las que se produjera, a los derechos que protege el artículo 15 CE.

De esta forma, para acreditar la vulneración no es suficiente con establecer el incumplimiento de las normas, sino que se deberán aportar indicios de conexión entre el incumplimiento y el potencial daño a la salud.

Así ha ocurrido en la STSJ de Madrid de 17 de enero de 2024 (rec. 886/2023) donde la empresa alegó que no existía indicio alguno de que la falta de elaboración de plan de prevención haya producido un concreto riesgo o potencial en la salud del demandante. Sin embargo, la sentencia condena por vulneración de derechos fundamentales al entender que «hay más que una hipotética omisión». El tribunal para calificar ese «algo más» establece que no es un simple incumplimiento de una cuestión menor, sino la omisión de los «elementales deberes de prevención» dado que no se ha realizado ni evaluación de riesgos, ni actividad preventiva y tampoco se han entregado equipos de protección individual. A su vez, el tribunal señala que existe un riesgo constatado de producción cierta o potencial de un daño. Adicionalmente a estos argumentos, la sentencia, para constatar esa existencia de riesgo, alude a que la empresa era conocedora de la insuficiente plantilla. Es decir, el tribunal conecta una falta total de cumplimiento de los deberes de prevención con un riesgo por sobrecarga de trabajo derivado de la insuficiente plantilla para entender vulnerada la integridad física.

Así, en otros supuestos en los que el incumplimiento de la normativa es de menor relevancia y dónde no se ha conseguido probar la existencia de un riesgo cierto se ha descartado la vulneración por sobrecarga (STSJ de Extremadura de 12 de julio de 2018 (rec. 387/2018). En esta sentencia, la empresa realiza la evaluación de riesgos que determina como medida preventiva la realización de formación adecuada. Sin embargo, la empresa no prestó dicha formación. Ante este supuesto, el Tribunal entiende que no consta que la formación fuera nece-

2. En el mismo sentido STSJ de Madrid de 31 de mayo de 2024 (rec. 316/2024).

saría para reducir el riesgo de sobrecarga de trabajo. En fin, la sentencia concluye que no ha sido probada que existiera sobrecarga de trabajo.

5.1.2. LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES DETERMINA RIESGO DE SOBRECARGA DE TRABAJO

Se ha considerado relevante como indicio el hecho de que la evaluación de riesgos determine un riesgo alto en materia de sobrecarga de trabajo (STSJ de Aragón de 30 de octubre de 2023 (rec. 622/2023); Cataluña de 19 de febrero de 2018 rec. 7279/2017). En efecto, como no puede ser de otra manera, si la evaluación de riesgos (psicosociales) detecta como factor de riesgo relevante en la empresa la carga de trabajo o la organización, la empresa estará obligada a fijar medidas para mitigar dicho riesgo. Si la empresa no implanta medidas o no las lleva a término, los tribunales entenderán que se está ante un incumplimiento de los deberes de prevención con afección al derecho fundamental.

Así, en la STSJ de Aragón de 30 de octubre de 2023 (rec. 622/2023) el informe técnico de Evaluación de riesgos prescribe intervenciones correctoras referidas a:

- Cambio organizativo por parte de la empresa por la sobrecarga de jornada.
- Revisar el cupo de pacientes/*ratio* de urgencias/avisos domiciliarios que tiene asignado cada médico para evitar la sobrecarga.
- Cubrir la vacante de pediatría de atención primaria del centro de Salud dado que supone una sobrecarga de los médicos de familia que tienen su cupo en ese centro de salud.
- Búsqueda de profesionales que cubran las plazas vacantes.
- Realizar nueva evaluación de riesgos psicosociales cuando se implanten los cambios.

Ante dichas medidas, la empresa no cumplió alegando que se han hecho esfuerzos para intentar cubrir las vacantes sin éxito. Sin embargo, el Tribunal descarta eximir de responsabilidad a la Administración dado que entiende que «la actuación de la administración no debe detenerse en un ofrecimiento de las plazas vacantes» puesto que esto «poco ayuda en cuanto a prevención de riesgos para los médicos que están desempeñando su trabajo en jornadas maratónicas y grandes dosis de estrés». De esta forma, el cumplimiento de las medidas de protección debe realizarse so pena de vulnerar el derecho fundamental a la integridad física o psicológica. Sin que se admita como eximente de la responsabilidad la dificultad para cumplir esas medidas o que estas medidas dependan de terceras personas.

De esta forma, una vez detectado el riesgo de sobrecarga de trabajo mediante la evaluación de riesgos psicosociales, los tribunales van a entender que si la empresa no pone en marcha todas las medidas necesarias (art 16. b) LPRL) se estará vulnerando el derecho a la integridad. En efecto, como se ha visto en este trabajo, la literatura científica ya demuestra de forma sobrada la conexión entre un exceso de carga de trabajo y el riesgo a sufrir un daño cierto. Por ello, parece suficiente con demostrar que existe sobrecarga de trabajo y que la empresa no ha puesto remedio a ello para entender vulnerado el derecho a la integridad física o psíquica (STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2018 rec. 7279/2017; STSJ de Cataluña de 19 de mayo de 2022 rec. 309/2022), pero también cuando el daño no ha llegado a manifestarse (STSJ de Madrid de 17 de enero de 2024 rec. 886/2023; STSJ de Madrid de 16 de junio de 2020 rec. 124/2020).

5.1.3. INCUMPLIMIENTO DE LOS RATIOS DE PERSONAL CUANDO LOS HAY

En algunos sectores las normas establecen ratios mínimos de personal. En estos casos, la demostración de que la empresa se encuentra por debajo de esos ratios se ha entendido suficiente para verificar la existencia de una sobrecarga de trabajo para los trabajadores contratados. En este sentido, se aplica la lógica de que si se exige un mínimo de empleados para cumplir con la normativa, que se contrate menos trabajadores de los determinados por la norma equivale a aumentar la carga de trabajo para el resto.

Concretamente, en el sector de las residencias, las normativas autonómicas establecen ratios de trabajadores por número de residentes. Esto ha sido usado por la STSJ de Madrid de 16 de junio de 2020 (rec. 124/2020) para determinar la vulneración del Derecho Fundamental. Concretamente, se señala que, en un período de 6 meses, de marzo a agosto, en el turno de la demandante se obligaba a 7 trabajadores a realizar el trabajo de 14 personas (siguiendo las ratios de la Comunidad de Madrid para esta profesión). El Tribunal considera este exceso de carga de trabajo no solamente un riesgo para su salud, sino un trato «absolutamente degradante» para el trabajador. La sentencia, sin mayor necesidad de prueba (ni siquiera analizando la evaluación de riesgos laborales y lo que esta establece), entiende que este incumplimiento flagrante de los ratios «conlleva un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador».

En este sentido, la misma conclusión se podría alcanzar si, en la empresa, existe una medición de cargas de trabajo y un límite a las mismas: superados estos máximos existirá indicio de sobrecarga de trabajo. Esta metodología permitiría establecer la carga de trabajo por cada trabajador y la necesidad de personal para, de esta forma, facilitar al juez conocer de la forma más objetiva posible si existe incumplimiento de los ratios de personal y, con ello, sobrecarga de trabajo del personal contratado.

5.1.4. FALTA DE COBERTURA DE PLAZAS VACANTES

En aquellos sectores donde no existen ratios, los Tribunales han usado como «proxy» de los ratios de personal mínimo necesario la propia relación de puestos de trabajo (RPT) de la Administración pública. Así, se ha admitido que, si existen vacantes sin cubrir en una Administración, el resto de los trabajadores deben asumir esas funciones con la correspondiente sobrecarga de trabajo. La Sentencia del Juzgado de lo Social de León n.º 3 de lo Contencioso-Administrativo de 3 de septiembre de 2024 (n.º 140/2024) establece la responsabilidad patrimonial por el anormal funcionamiento de la Administración. Concretamente por los daños y perjuicios causados por culpa o negligencia de esta en un caso de sobrecarga de trabajo. La sentencia establece que el demandante se encontraba solo habiendo en la RPT tres puestos de trabajo para sus funciones, es decir, existía dos vacantes. Razona la sentencia que la situación lesiva que da derecho a la indemnización se genera de forma directa por la pasividad del ayuntamiento de León al no cubrir las vacantes. La sentencia descarta que la asunción voluntaria de la carga de trabajo *extra* por parte del trabajador restante exima de responsabilidad al ayuntamiento. En este sentido, la sentencia concluye que la imposición de una carga de trabajo exorbitante, y el riesgo inherente a ella, constituye por sí mismo un daño real y efectivo indemnizable vinculado al art. 15 CE.

También la Sentencia del TSJ de Aragón de 30 de octubre de 2023 (rec. 622/2023) utiliza la falta de cobertura de vacantes existentes como indicio de sobrecarga de trabajo, si bien es cierto que, en el presente caso, la propia evaluación de riesgo también señalaba la existencia de exceso de carga de trabajo.

No obstante, a pesar de la contundencia con la que se ha usado la falta de cobertura de plazas vacantes como indicio de sobrecarga de trabajo, se debe indicar que habrá que estar a la realidad de los hechos. Así, la administración podrá demostrar que ciertas vacantes existentes en la RPT ya no son necesarias y que su falta de amortización responde a un defecto meramente formal y no a una verdadera escasez de mano de obra para las funciones actuales. Igualmente, que existan vacantes formalmente no ocupadas por personal interino ni permanente no significa en todos los casos que haya una sobrecarga de trabajo. En efecto, es posible que más allá de la vacante formal, las funciones de esa vacante sí las esté desarrollando otro trabajador o que no sea el demandante el que efectivamente esté acumulando funciones. De esta forma, aunque la existencia de vacantes puede ser un indicio para mostrar la sobrecarga de trabajo considero que será necesario la adición a otros indicios para modificar la carga de la prueba o para poder determinar que existe sobrecarga de trabajo.

5.1.5. EXISTENCIA DE DESPIDOS O DIMISIONES CON MANTENIMIENTO DE LA CARGA DE TRABAJO

En el sector privado no son obligatorias las RPT. Por ello, demostrar que existen vacantes, como indicio de asunción de mayor carga de trabajo, no será tan sencillo. Ello no objeta a que, en el sector privado, la existencia de vacantes también podría establecerse como indicio de sobrecarga. Ahora bien, la prueba de que existe una vacante no vendrá de que esté reconocida formalmente en un documento³, sino en la comparación dinámica en el tiempo. Así, se podría considerar indicio de sobrecarga de trabajo que la empresa redujera la plantilla sin que se haya reducido la carga de trabajo (número de emails contestados, clientes asignados, número de mesas atendidas, etc.). Esto es, se podría entender como indicio de sobrecarga el hecho de que la carga de trabajo se mantiene tras una reducción de trabajadores, dado que, habiendo menos mano de obra para realizar el trabajo, los trabajadores restantes deberán incrementar la intensidad en el trabajo o realizar un esfuerzo *extra*.

La doctrina judicial también ha considerado relevante la existencia de dimisiones en la empresa derivadas de la sobrecarga de trabajo. En este sentido, se considera válido para demostrar la sobrecarga de un trabajador demandante, que otros —que no demandaron— simplemente dimitieron de la empresa alegando la sobrecarga o el estrés que el trabajo estaba provocando (STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2018 rec. 7279/2017). En efecto, no solamente el hecho de que ciertos trabajadores hayan dimitido por esta causa parece relevante, sino que si estos trabajadores no fueron remplazados (o fueron remplazados por otros trabajadores sin la experiencia que tenían los anteriores) parece lógico entender que los trabajadores que permanecieron en la empresa vieron incrementada su carga de trabajo aún más.

Lo mismo se ha aplicado en caso de que en el departamento o sección en que trabaja quien alega la sobrecarga haya habido personas en incapacidad temporal sin que se haya contratado un sustituto. En estos casos, se entiende que el resto de los trabajadores tuvieron que asumir esas funciones llevando a la sobrecarga de trabajo [STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2018 rec. 7279/2017; Juzgado de lo Social de León N.º 3 de lo Contencioso-Administrativo de 3 de septiembre de 2024 (n.º 140/2024)].

5.1.6. REDUCCIÓN DE JORNADA CON MANTENIMIENTO DE CARGA DE TRABAJO

A nivel individual también puede darse el caso en el que una persona trabajadora vea reducida su jornada de trabajo (por razones de conciliación o por cualquier otra cuestión), sin que su carga de trabajo se vea proporcionalmente

3. Aunque es posible que la empresa tenga un organigrama con las vacantes que sirva de prueba.

disminuida. Dado el carácter recíproco y sinalagmático del contrato de trabajo, si la retribución se reduce a la mitad porque la jornada de trabajo se reduce a la mitad, poco sentido tendría que la carga de trabajo se mantuviera en los mismos términos que antes de la reducción.

En efecto, si la jornada se reduce un 50%, la carga de trabajo debe reducirse de forma equivalente, so pena de considerar que existe sobrecarga de trabajo. Así lo ha entendido la STSJ de Galicia de 20 de diciembre de 2021 (rec. 4640/2021) donde una trabajadora, tras la solicitud de reducción de jornada por cuidado de menor al cargo, sostiene que la empresa ha mantenido asignándole el mismo número de casos y solamente una consulta menos en el reparto con los compañeros. De hecho, en este caso, al tratarse de una reducción por conciliación, el Tribunal entiende que al mantener la carga de trabajo se ha vulnerado su derecho a no ser discriminada por razón de sexo dado que la empresa no ha demostrado que «se hubiera reducido su carga de trabajo en similar proporción para que el disfrute de su derecho constitucional sea real y efectivo». En cualquier caso, en este supuesto si esta carga de trabajo, desproporcionada respecto al tiempo disponible tras la reducción, afecta potencialmente a la salud también podrá entenderse que existe vulneración de la integridad física o psíquica.

5.1.7. PRODUCCIÓN DEL DAÑO/ EXISTENCIA DE IT

La mayoría de las sentencias analizadas consideran la producción de un daño (crisis de ansiedad, depresión, *burnout*, etc.) como indicio de que ha existido una sobrecarga de trabajo. En efecto, aunque el Tribunal Constitucional haya aclarado que no es necesario que se produzca un daño para que pueda haber vulneración de la integridad física o psíquica, sino que es suficiente con que exista un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse (SSTC 221/2002, de 25 noviembre y 220/2005, de 12 de septiembre⁴), la realidad es que la concreción de ese riesgo en un daño facilitará al juez reconocer que el riesgo existía.

Así, por ejemplo, la STSJ de Cataluña de 19 de mayo de 2022 (rec. 309/2020) establece que «la incidencia de determinados factores de riesgo psicosociales en valores muy elevados con ritmo y carga de trabajo la omisión de medidas preventivas al respecto y la incapacidad temporal de la trabajadora de 31 de junio de 2018 a 13 de diciembre de 2019 con el diagnóstico de trastorno adaptativo mixto ansiedad depresión revelan un panorama que no deja duda alguna a la sala sobre una vulneración del derecho a la integridad física de la trabajadora».

4. El Tribunal Constitucional establece que si solamente se considerara vulnerado el Derecho a la integridad física o psíquica cuando se produce un daño se estaría ante una protección ex post e ineficaz.

La existencia del daño ha sido suficiente para entender que existía sobrecarga de trabajo incluso en casos donde la Inspección de Trabajo no declara ningún incumplimiento en materia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo (STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2018 rec. 7279/2017). Se argumenta, en esta sentencia, que, con independencia del cumplimiento formal en las medidas, se produjo falta de diligencia exigible en la empleadora para evitar la situación de sobrecarga de trabajo por el excesivo volumen de asuntos de que se encargaba. En el mismo sentido, aunque en supuestos distintos a la sobrecarga de trabajo, el Tribunal Supremo ha señalado que la propia existencia de un daño puede implicar el fracaso de la acción preventiva que el empresario está obligado. Es decir, cuando se produce un daño, para enervar la responsabilidad, el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible más allá incluso de las exigencias reglamentarias (STS de 30 de junio de 2010 rec. 4123/2008 y de 2 de marzo de 2016).

Cabe señalar que, en otras ocasiones, la mera IT no se ha considerado suficiente para determinar que existe un indicio de sobrecarga de trabajo [STSJ de Extremadura de 12 de julio de 2018 (rec. 387/2018)]. En efecto, de acuerdo con esta doctrina judicial, es necesario que se demuestre la vinculación entre la IT y el trabajo.

De esta forma, indicada la relevancia que tiene la producción de un daño efectivo, a través de la acreditación de la existencia de una Incapacidad temporal, como indicio de la vulneración queda plantearse si es necesario que esa Incapacidad temporal sea calificada como accidente de trabajo en un proceso *previo* al de vulneración de Derechos fundamentales o puede demostrarse la relación con el trabajo en el propio juicio (con independencia de su calificación formal).

En este sentido, conviene destacar que la mayoría de la doctrina valora, en el propio juicio de vulneración de derechos fundamentales, la vinculación entre la IT y la sobrecarga de trabajo [STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2018 (rec. 7279/2017); STSJ de Madrid de 17 de enero de 2024 (rec. 886/2023)]. Así, se acepta —sin mayor exigencia de prueba— la relación alegada en la demanda cuando la IT es con el diagnóstico de trastorno adaptativo mixto ansiedad depresión (STSJ de Cataluña de 19 de mayo de 2022, rec. 309/2020). También cuando el actor presenta una crisis de ansiedad, habiéndole diagnosticado trastorno adaptativo y permaneciendo de baja del 21 de junio al 16 de agosto, recayendo el 14 de noviembre hasta el 16 de diciembre (STSJ de Madrid de 16 de junio de 2020, rec. 124/2020).

Procede subrayar que, en general, y no solo en casos en los que la causa de la IT es la sobrecarga de trabajo, los tribunales aceptan que en el propio juicio por vulneración de derechos fundamentales se pruebe la vinculación de la IT con el trabajo. En efecto, el propio Tribunal Supremo en sentencia de 20 de abril de 2022 (rec. 2391/2019) no exige una prueba clara de que la enfermedad inca-

pacitante provenga de la vulneración del derecho fundamental ni siquiera que esté relacionada con el trabajo, sino que simplemente se admite como agravante para calcular la indemnización por vulneración de derechos fundamentales el mero hecho de que así se haya alegado en la demanda. De esta manera, el máximo tribunal aplica la agravante, aunque la incapacidad temporal haya sido calificada como enfermedad común (ej. ansiedad).

No obstante, se ha encontrado una doctrina minoritaria que descarta considerar la IT como relevante de indicio de sobrecarga de trabajo porque fue calificada como incapacidad temporal común [STSJ de Extremadura de 12 de julio de 2018 (rec. 387/2018)].

De esta forma, se observa en la doctrina judicial dos posiciones. De un lado, la posición mayoritaria que acepta la alegación en juicio de que la IT fue causada por la vulneración de un Derecho Fundamental —sobrecarga de trabajo o cualquier otra vulneración— para alterar la carga de la prueba y que sea la empresa la que demuestre que estableció todas las medidas oportunas para evitar ese daño (ansiedad o cualquier otra causa de IT). De otro lado, una posición minoritaria exige que la IT sea considerada accidente de trabajo para valorarla en un proceso de vulneración de Derechos Fundamentales. Entiende esta segunda doctrina que mientras no exista una calificación previa de que la IT está relacionada con el trabajo y, por ello, se califica como accidente de trabajo, no puede ser valorada.

En mi opinión creo que ambas doctrinas pueden ser objeto de crítica. Respecto a la doctrina mayoritaria, la mera alegación en juicio de la relación entre la causa de la IT y el trabajo no debería ser suficiente para alterar la carga de la prueba. En efecto, la existencia de daño sí pone al empresario en la obligación de demostrar que puso en marcha todas las medidas para evitarlo. Sin embargo, que el daño está relacionado con el trabajo no debe presumirse, sino probarse. Solamente realizada prueba plena de que la IT está relacionada con el trabajo podrá exigirse a la empresa que acredite las acciones realizadas para evitar ese daño. En este sentido, considero que entender que la situación de IT, sin mayores pruebas, es indicio de sobrecarga laboral provoca una petición de principio. En efecto, aceptar la existencia de un daño —sin realizar prueba sobre el origen de la IT— conlleva a dar por válido la siguiente afirmación falaz: «existe indicio de sobrecarga porque hay daño y hay daño porque existe sobrecarga».

Respecto a la doctrina minoritaria, considero que el requisito formal de la calificación de la IT como accidente de trabajo es excesivo en sede de una vulneración de Derechos Fundamentales. Salvo que exista litispendencia respecto a la calificación de la enfermedad como accidente de trabajo, el juez que resuelva sobre la existencia de vulneración del derecho fundamental a la integridad física y psíquica deberá pronunciarse respecto al alcance laboral o no de la IT, dado que es un hecho crucial en la demanda.

De esta forma, en mi opinión, existe una tercera opción jurídica entre medias de las dos encontradas en la doctrina judicial. Esta tercera opción consiste en permitir la valoración de la IT en el juicio de por vulneración de DDFF, con independencia de su calificación formal como enfermedad común, pero exigiendo la prueba plena de que existe relación entre la sobrecarga de trabajo y la IT. Esto se podría probar con informes de peritos psiquiátricos o médicos en la propia sede judicial que podrían ser rebatidos por otro tanto de la empresa. Por supuesto, también se podría probar mediante testificales y otras pruebas comúnmente aceptadas en derecho.

De esta forma, considero que la existencia de una IT común no debería considerarse relevante a efectos de vulneración del art. 15 CE, salvo que se acreditara en sede judicial su vinculación con el trabajo o con la situación de sobrecarga de trabajo (mediante presunciones legales respecto al tiempo y lugar en que ocurrió, peritos o cualquier otra prueba aceptada en Derecho).

5.1.8. INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Los tribunales también han admitido como relevante que la Inspección de trabajo realizara requerimientos o estableciera en un informe la existencia de sobrecarga de trabajo (STSJ de Cataluña de 18 de febrero de 2018 rec. 7279/2017). En efecto, los trabajadores pueden haber denunciado previamente la situación a la Inspección y, con independencia de que la situación haya sido sancionada, los hechos constatados por la inspección pueden servir de indicio de la existencia de exceso de carga de trabajo.

5.1.9. OTROS INDICIOS

En fin, adicionalmente a esto indicios que se acaban de ver existe otro compendio de indicios, comunes a cualquier petición o demanda, que también pueden ser aplicables a este supuesto de sobrecarga de trabajo. Así, los jueces podrían valorar como indicio de exceso de carga de trabajo la existencia de emails entre compañeros señalando la situación, quejas ante superiores respecto a la intensidad en el trabajo necesaria para cumplir objetivos (STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2018 rec. 7279/2017). También se ha valorado que el demandante haya solicitado —antes de presentar la reclamación judicial— a la dirección de la empresa la contratación de más trabajadores sin que esta se haya producido (STSJ de Cataluña de 19 de mayo de 2022 rec. 309/2022). Igualmente, una comparación dinámica en el tiempo respecto a incrementos de la carga de trabajo puede ser un indicio razonable. Así, por ejemplo, puede valorarse el número de emails que recibía/contestaba el demandante en el pasado y cuando se alega que existió sobrecarga de trabajo; en un restaurante el número de ordenes servidas por cada hora de trabajo, etc. Y, por supuesto, también se ha valorado como relevante en los casos en los que la empresa reconoce la insuficiencia de la plantilla (STSJ de Madrid de 17 de enero de 2024 (rec.

En los últimos años, la incapacidad temporal por motivos de salud mental casi se ha triplicado. A partir de este dato, el libro analiza una de sus causas estructurales principales: la sobrecarga de trabajo.

La obra examina de forma sistemática la relación entre salud laboral y exceso de carga de trabajo, mostrando cómo los actuales procesos de intensificación están erosionando los límites tradicionales de protección. Se sostiene que la regulación clásica del tiempo, los límites de jornada, los descansos legales e incluso la regulación de conciliación basada en reducciones de jornada resulta, en muchos casos, insuficiente para garantizar la salud de las personas trabajadoras cuando el problema es el ritmo e intensidad del trabajo. La obra resalta el vacío normativo alrededor de la determinación de la carga de trabajo como una incongruencia que incentiva la propia intensificación el trabajo.

En este contexto el libro plantea que los mismos mecanismos que hoy intensifican el trabajo (sistemas de monitorización, algoritmos de control, métricas e indicadores de rendimiento) podrían convertirse en la clave para establecer, por primera vez, límites cuantificables, reales y verificables a la carga de trabajo.

Desde esta premisa, la obra analiza cómo, en aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales y del derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 CE), puede exigirse legalmente la medición de la carga de trabajo y la fijación de límites obligatorios a la misma. Se estudia el papel de jueces, inspección de trabajo y representantes legales de las personas trabajadoras en este ámbito.

El libro asimismo aborda la creciente litigiosidad en torno a la sobrecarga de trabajo como vulneradora de los Derechos fundamentales, poniendo de relieve la dispersión jurisprudencial. Frente a ello, propone una construcción dogmática coherente que permita identificar cuándo el exceso de carga constituye una vulneración de Derechos fundamentales.

Finalmente, se analizan experiencias comparadas y recientes iniciativas europeas, con el objetivo de avanzar propuestas regulatorias legislativas y para la negociación colectiva. La obra pretende así contribuir a un debate normativo inaplazable y ofrecer un marco jurídico sólido para proteger la salud mental y la dignidad como forma de acabar con el fenómeno de la «huida» del trabajo.

ISBN: 978-84-1085-614-1



9 788410 856141



ER-0280/2005



GA-2085/0100