

**UNIVERSITAT
JAUME·I**

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

**DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA DE
LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Presentado por:

Ester Fernández Zanón

Tutor/a:

Pilar Chulia Rebolleda

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso académico 2019/2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN
2. INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA OCUPACIÓN EFECTIVA
 - 2.1. OPCIONES DEL TRABAJADOR FRENTE A LA SITUACIÓN DE LA FALTA DE OCUPACIÓN EFECTIVA
 - 2.2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL
3. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA OCUPACIÓN EFECTIVA: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL
 - 3.1. RIESGOS PSICOSOCIALES. CONCEPTOS GENERALES
 - 3.2. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
 - 3.3. CAUSAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES
 - 3.4. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL
 - 3.4.1. ESTRÉS LABORAL
 - 3.4.2. "MOBBING" LABORAL
 - 3.4.3. ACOSO SEXUAL COMO RIESGO LABORAL
 - 3.4.4. SÍNDROME DE BURNOUT
 - 3.5. ¿CUÁNDO SE CONSIDERAN LOS RIESGOS PSICOSOCIALES COMO ACCIDENTE DE TRABAJO?
 - 3.6. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

Este Trabajo Final de Grado tiene como objetivo analizar el derecho que tienen las personas trabajadoras a la ocupación efectiva en su puesto de trabajo, así como el impacto que tiene el incumplimiento de este derecho por parte del empresario.

Para ello, se analizarán las consecuencias de este incumplimiento y como afectan a la salud psicosocial para las personas trabajadoras, como las consecuencias psicológicas, reacciones de comportamiento, incidentes y accidentes de trabajo, que como veremos durante el trabajo, los más relevantes son el estrés laboral, acoso laboral llamado “*mobbing*”, síndrome de *burnout*...

Y se hará hincapié en el tratamiento que la jurisprudencia le ha otorgado a través de una serie de sentencias, a dichas consecuencias.

Palabras clave: Ocupación efectiva, estrés laboral, acoso laboral, riesgos psicosociales, prevención laboral, incumplimiento del empresario, trabajadores/as.

ABSTRACT

This Final Degree Project aims to analyze the right that workers have to an effective occupation in their work, as well as the impact of the employer's breach of this right.

For this, the consequences of this non-compliance and how they affect psychosocial health for workers will be analyzed, such as the psychological consequences, behavioural reactions or incidents and accidents at work. As we will see during this study, the most relevant are work stress, workplace harassment - also known as “*mobbing*”, burnout syndrome...

The emphasis will be placed on the treatment that the jurisprudence has given to these consequences through a series of sentences.

Keywords: Effective occupation, work stress, workplace harassment, psychosocial risks, occupational prevention, employer default, workers.

RESUM

Aquest Treball de Final de Grau té com a objectiu analitzar el dret que tenen les persones treballadores a l'ocupació efectiva en el seu lloc de treball, així com l'impacte que té l'incompliment d'aquest dret per part de l'empresari.

Per això, s'analitzaran les conseqüències d'aquest incompliment i com afecten a la salut psicosocial per a les persones treballadores, com les conseqüències psicològiques, reaccions de comportament, incidents i accidents de treball, que com veiem durant el treball, els més rellevants són l'estrès laboral, assetjament laboral anomenat "*mobbing*", síndrome de *burnout*...

I es posarà èmfasi en el tractament que la jurisprudència li ha atorgat a través d'una sèrie de sentències, a aquestes conseqüències.

Paraules clau: Ocupació efectiva, estrès laboral, assetjament laboral, riscos psicosocials, prevenció laboral, incompliment de l'empresari, treballadors/es.

1. INTRODUCCIÓN

El derecho a la ocupación efectiva en el ámbito laboral tiene una doble consideración; por una parte las personas trabajadoras tienen la obligación de trabajar, pero por otra parte se trata de un derecho. Por ello, el empresario tiene la obligación de ofrecerle un trabajo efectivo y comprometido a todos sus trabajadores.

A esto se le llama derecho del trabajador a la ocupación efectiva, que el empresario le tiene que proporcionar a sus trabajadores, cumpliendo el contrato laboral suscrito, el desempeño de las funciones que dicho contrato establece y acordes al puesto de trabajo que esté o vaya a desempeñar y asimismo, a la categoría laboral contratada.

Este derecho se plasma en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el que éste artículo dice:

“Artículo 4.2 Estatuto de los trabajadores: En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a la ocupación efectiva.”

Este derecho a su vez tiene relación con otros derechos de la relación laboral, que son el derecho a la formación y promoción en el trabajo y el derecho a la dignidad e imagen profesional del trabajador.

Por lo que, el empresario debe tener en cuenta este cumplimiento, ya que si este derecho no se cumple puede tener una serie de consecuencias.

2. INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJADOR A LA OCUPACIÓN EFECTIVA

El derecho a la ocupación efectiva está relacionado con el Artículo 35.1 de la Constitución Española de 1978, en el que este artículo cita:

Artículo 35.1 Constitución Española: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Pero, la ley establece el artículo 10.1 de la Constitución Española de 1978:

Artículo 10.1 Constitución Española: “Derecho a la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

Por eso, el artículo anterior se refiere a la *“dignidad de la persona, fundamento del orden político y de la paz social”* porque el contrato de trabajo no solo se basa en un intercambio de prestación de trabajo y salario, sino que también se basa en algo más: La ocupación efectiva es un derecho que está unido a la dignidad de la persona de cada trabajador, ya que el trabajador no es como una máquina que produce, sino que es una persona que se socializa con los demás trabajadores, se integra en su centro de trabajo y en su puesto de trabajo donde realiza adecuadamente sus tareas.

Sin embargo, también puede suceder que no se cumpla este derecho por parte del empresario, y como pasa también actualmente en muchos casos.

Este derecho se incumple en muchas situaciones, pero principalmente cuando el empresario impide al trabajador desarrollar su ocupación, y éste aparte totalmente a su trabajador de sus tareas, aislarlo de sus compañeros, de la asistencia a cursos de formación profesional, no darle información que le permita su acomodación y adaptación a los cambios que se puedan producir dentro de su puesto de trabajo, no proporcionarle los medios necesarios para desarrollar y realizar sus tareas adecuadamente, por lo que no tiene ningún tipo de socialización con nadie, y esto puede provocar muchas consecuencias que afecten a la salud del trabajador, como son el estrés laboral, ansiedad, depresión, síndrome de *burnout*... como muchas otras consecuencias más que posteriormente analizaremos.

Asimismo, el incumplimiento de este derecho por parte del empresario es un “incumplimiento grave de las obligaciones del empresario”, por lo que el trabajador que sufra este incumplimiento puede extinguir su contrato de trabajo, debiendo percibir una indemnización.

El trabajador también podrá pedir una indemnización por daños y perjuicios, ya que como cita el Artículo 1106 del Código Civil:

Artículo 1106 Código Civil: “La indemnización de daños y perjuicios comprende, no sólo el valor de la pérdida que hayan sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor, salvo las disposiciones contenidas en los artículos siguientes”.

Dado que es imposible restaurar los derechos lesionados durante el período que el trabajador sufrió este incumplimiento.

Asimismo, el Artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores decreta el derecho a las personas trabajadoras a solicitar la extinción de su contrato laboral y también al derecho a percibir una indemnización de despido improcedente y el derecho a la prestación por desempleo.

Esta extinción del contrato de trabajo es competencia judicial, es decir, tiene que ser el juez quien analice la gravedad del mismo y extinga la relación laboral con la indemnización correspondiente. Y como anteriormente hemos mencionado, podrá reclamar una indemnización complementaria por el daño sufrido.

A lo expuesto anteriormente, se le puede añadir también el hecho de que la Inspección de Trabajo puede imponer sanciones o faltas por infracciones graves, según las circunstancias.

2.1. OPCIONES DEL TRABAJADOR FRENTE A LA SITUACIÓN DE LA FALTA DE OCUPACIÓN EFECTIVA

En primer lugar, como cita el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 30 ET. Imposibilidad de la prestación:

“Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo”.

Por lo que, si un trabajador o trabajadora no puede prestar el servicio o los servicios que hace a menudo en su puesto de trabajo porque el empresario no le dé trabajo por causas imputables al mismo y no al trabajador, el trabajador podrá conservar el derecho de percibir su salario correspondiente aunque el empresario no le haya proporcionado un puesto de trabajo y si el contrato todavía no se ha extinguido, sin que el empresario pueda hacerle compensar el que perdió con otro trabajo realizado con otro tiempo.

En segundo lugar, como cita el artículo 50.1 c) del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 50 ET. Extinción por voluntad del trabajador:

1. *Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:*
 - c) *Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.*
1. *En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.*

El incumplimiento del derecho de la ocupación efectiva por parte del empresario puede ser una causa suficiente para que el trabajador quiera extinguir su contrato por voluntad propia y tenga derecho a las indemnizaciones que le pertenezcan. En este caso, el trabajador tendrá que ir por el camino de la vía judicial o del acto de conciliación o mediación previa.

2.2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

En este apartado, vamos a analizar una serie de sentencias reales donde se muestra el incumplimiento de ocupación efectiva en el trabajo.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE LA SALA DE LO SOCIAL Nº 1549/2015 - MADRID, DE 25 DE FEBRERO DE 2015

Aquí mostramos una Sentencia del Tribunal Supremo, donde un trabajador demanda a la actual empresa donde trabajaba por el siguiente motivo:

El empresario le cambió de puesto de trabajo dónde en ese puesto se necesitaba una formación especial, y el empresario no se la proporcionaba. El trabajador comunicó lo ocurrido pero la dirección no le prestó atención. Por lo que finalmente el trabajador fue diagnosticado con un trastorno de ansiedad y pidió la incapacidad temporal.

La sentencia reconoce la existencia de una situación conflictiva en el puesto de trabajo, que conlleva al cambio de dicho puesto y admite que en su día existió un incumplimiento por parte del empresario de no darle al trabajador una ocupación efectiva de su puesto de trabajo, ya que el trabajador por esta causa ha sufrido varios trastornos de ansiedad.

La sentencia también reconoce una infracción del **artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores** porque se había creado una modificación de las condiciones de trabajo, donde se había privado al trabajador de su status, degradación constitutiva de un hostigamiento vulnerador de los derechos fundamentales que justificaba la petición de una indemnización de daños y perjuicios.

SENTENCIA SOCIAL Nº 261/2019, JUZGADO DE LO SOCIAL - PALENCIA, SECCIÓN 1, REC. 158/2019 DE 18 DE SEPTIEMBRE DE 2019

A continuación se presenta una Sentencia del Juzgado de lo Social de Palencia, en el que una trabajadora demanda a la empresa en la que trabaja.

Uno de los motivos por lo que interpone la demanda a la empresa es por la extinción del contrato de trabajo ya que hay un claro incumplimiento por parte del empresario, alegando retrasos e impagos de las nóminas así como la falta de ocupación efectiva, ya que el empresario no le daba un trabajo efectivo al actor y éste tuvo que coger en varias ocasiones la baja por incapacidad temporal por estrés laboral.

En este caso real, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social levanta un acta de infracción frente a la empresa demandada con una infracción grave consistente en el incumplimiento legal por parte del empresario de dar ocupación efectiva a la trabajadora.

Y finalmente el juez condena a la empresa a pagar dicha indemnización y declara la extinción del contrato.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS Nº 1274/2013, DE 7 DE JUNIO DE 2013.

En esta sentencia se aborda la conducta del empresario que en este caso existe un grave incumplimiento por parte del empresario ya que priva al trabajador del derecho a la ocupación efectiva.

El trabajador en su puesto de trabajo había estado casi dos años y medio de baja por accidente de trabajo, y el empresario no le proporcionaba al trabajador un buen ambiente en su puesto de trabajo y por ello, incumplía el derecho a la ocupación efectiva que tiene el trabajador en su nuevo puesto de trabajo.

Por lo que esta sentencia define la actuación empresarial como *“acoso laboral vulnerador de la integridad física y moral del empleado que ha mermado seriamente su salud, ocasionando una severa sintomatología ansioso-depresiva reactiva que dio lugar a diversos periodos de incapacidad temporal y ha evolucionado negativamente hacia un trastorno depresivo mayor”*.

Asimismo, se le extiende el contrato de trabajo al trabajador con derecho a una indemnización legalmente establecida para el despido improcedente (en este caso una indemnización de 98.113 euros) y una indemnización adicional (en este caso una indemnización complementaria de 20.000 euros), por la vulneración de derechos fundamentales, por los daños materiales y morales que ha sufrido el trabajador.

Finalmente, analizando estas sentencias podemos observar que en nuestro país hay una gran cantidad de demandas de trabajadores a sus empresarios por falta de ocupación efectiva. Este derecho de los trabajadores tenemos que tenerlo en cuenta ya que tiene mucha influencia en el ámbito laboral, debido a que el incumplimiento de este derecho afecta considerablemente a la salud de las personas.

3. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LA OCUPACIÓN EFECTIVA: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1. RIESGOS PSICOSOCIALES. CONCEPTOS GENERALES

Como se ha comentado anteriormente, la falta de ocupación efectiva puede originar un riesgo para la salud psicosocial de las personas trabajadoras. En este sentido, vamos a analizar las consecuencias que podrían tener a nivel psicosocial.

“Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización de contenido de trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.”

(Nota Técnica Prevención 443 del INSTH). (Martín y Pérez, 1997).

Los riesgos psicosociales empiezan a aparecer a partir del año 1960, donde aparecen estudios de los factores psicosociales en el ámbito laboral como la falta de apoyo en el trabajo por parte del empresario, el exceso de exigencias psicológicas, y en dichos estudios se fue demostrando poco a poco como todos estos factores psicosociales afectan directamente a la salud de los trabajadores. Por lo que, estos factores influyen en las condiciones de trabajo y asimismo repercute en todos los trabajadores.

Uno de los estudios fue en el año 1984, en el que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un trabajo llamado *“Los factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y Control”*.

Este trabajo lo desarrollaron para conocer todos los factores psicosociales que existen en el ámbito laboral y para saber qué consecuencias tienen para la salud y bienestar de los trabajadores.

Por otra parte, la **Directiva Europea 89/391/EEC**, y la **Ley 54/2003, de 12 de diciembre**, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales establece como una obligación de los empresarios velar por la salud de sus empleados.

El **Artículo 14 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre**, contempla que *“El empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”* debiendo adoptar *“cuantas medidas sean necesarias”* permitiendo la consulta y participación de los trabajadores.

Asimismo, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) no se abordan riesgos específicos, pero establece en su artículo 14 parágrafo 2, la obligación del empresario de *“garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, factores psicosociales incluidos.*

3.2. EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales con ayuda del observatorio de riesgos psicosociales de la Unión General de Trabajadores (UGT) hace una evaluación de los riesgos psicosociales ya que es necesaria porque ocasiona algunos efectos negativos para la salud y seguridad de las personas trabajadoras, como la ansiedad, estrés, acoso laboral...

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 15 d), cita *“que se debe atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo en la salud”*.

Asimismo, en su artículo 4.7.d), hace referencia a las condiciones de trabajo que establecen todas las características laborales e incluye las relativas a la organización y ordenación, que éstas influyan en los riesgos a que estén expuestos los trabajadores.

Por ello, el objetivo de la fundación para la prevención de riesgos laborales es como cita en su página *“identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas sean relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar.”*

3.3. CAUSAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En la actualidad, los modos de trabajo y los modos de vida han cambiado, cada vez es más complicado. Por lo que, las causas de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral se pueden producir por diversos motivos, y uno de ellos es por la falta de ocupación efectiva en el trabajo.

Los cambios tecnológicos que se producen hoy en día han adquirido nuevas formas de producción, que se han sumado a las rutinas que cada trabajador o trabajadora tiene en su puesto de trabajo, cambiando el entorno laboral de cada trabajador, originando enfermedades como es el estrés, desgaste laboral, etc.

Por lo que una plantilla mal gestionada en una organización puede causar un bajo rendimiento empresarial y llevar a cabo un aumento del absentismo.

Hay una multitud de riesgos psicosociales, pero el riesgo más destacado en el ámbito laboral es el agotamiento y la depresión, que pueden venir provocados por la falta de ocupación efectiva en el puesto de trabajo, ya sea porque el empresario pide un alto nivel de exigencia a sus trabajadores o un éstos dedican muchas horas al día en el trabajo. Asimismo, el estrés se provoca con mucha frecuencia cuando las exigencias del empresario a las personas trabajadoras en el puesto de trabajo son superiores a la capacidad para afrontarlas.

3.4. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL

En primer lugar, esta primera tabla muestra las consecuencias de estos riesgos psicosociales para los trabajadores:

Estos riesgos pueden causar problemas para la salud de los trabajadores, como son:	<ul style="list-style-type: none"> ● Salud física ● Salud mental ● Trastornos
A causa de estos problemas, los trabajadores pueden tomar algunas actitudes ante la empresa, como son:	<ul style="list-style-type: none"> ● Conductas contraproducentes ● Bajas laborales ● Hacer mal el trabajo

Hay muchos riesgos psicosociales, pero vamos a analizar más profundamente los que afectan más a los trabajadores cuando se da el incumplimiento de la ocupación efectiva por parte del empresario.

Entre los riesgos psicosociales más importantes cabría destacar:

3.4.1. ESTRÉS LABORAL

Primero de todo, debemos decir que el estrés laboral ha sido considerado por la Organización Mundial de la Salud como una de las enfermedades del siglo XXI.

El estrés fue definido como un **Síndrome de Adaptación General (SAG)** o como una respuesta defensiva del cuerpo o de la psique a las lesiones o al estrés prolongado (Selye, 1956).

Asimismo, hay muchos autores que han definido este concepto como es el estrés. Uno de estos autores fue **McEwen (2000)**, que lo definió como: *“un estado mental que surge ante una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, y resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual”* (p.173).

Por consiguiente, en este trabajo haremos más hincapié al estrés laboral, que es un tipo de estrés que se asocia dentro del ámbito laboral y éste puede ser puntual o crónico.

Una de las causas por lo que se produce el estrés en los trabajadores es el incumplimiento de la ocupación efectiva por parte del empresario como hemos dicho anteriormente. Ya que si el empresario no le da un trabajo efectivo a cada trabajador, esto puede causar que el trabajador entre en estrés.

En el **Acuerdo Marco Europeo** que habla sobre el estrés en el ámbito laboral, suscrito el 8 de octubre de 2004, cita que el estrés puede llegar a afectar muy gravemente en el puesto de trabajo y también a las personas trabajadoras independientemente del tamaño de la empresa, del tipo de contrato o del tipo de productividad.

Así el estrés afecta más a menudo a las personas trabajadoras con más estudios universitarios o similares, como son los directivos, profesionales, técnicos , etc. Sin embargo, esta patología no la podemos encontrar en el listado de las enfermedades profesionales, ya que ignora a las enfermedades profesionales. Y la única forma que hay para poder identificar esta patología como enfermedad profesional viene delimitada, principalmente porque hay que identificar el problema y en segundo lugar, hay que diagnosticar que esta patología se ha producido por la relación laboral, con un informe emitido por profesionales de los servicios médicos de salud.

- CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

Hay numerosas causas, algunas de ellas son:

- **Acoso laboral.** Ser víctima de acoso laboral puede causar estrés intenso y prolongado en el tiempo. Esto es muy importante teniendo en cuenta que 8 de cada 10 trabajadores españoles se sienten insatisfechos en su trabajo. (CepymeNews, 2018).
- El estrés laboral también puede ser causado por el exceso de tareas en el puesto laboral y a la complicación de estas tareas.
- Además, el bajo salario también es asociado al estrés laboral.
- Ausencia de motivación del trabajador hacia su trabajo, así como la falta de incentivos.
- Ausencia de formación cuando hay un cambio de puesto de trabajo.

- CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL:

El estrés laboral tiene una serie de consecuencias, divididas en tres partes, las consecuencias cognitivas, físicas y emocionales.

Si el empresario no le da un trabajo efectivo a sus trabajadores, esto puede causar estrés laboral, y este estrés laboral puede tener las siguientes consecuencias:

1. Consecuencias cognitivas:

Estas consecuencias implican:

- Dificultades de memoria, como son olvidos de información relacionados con el ámbito laboral.
- Falta de atención, es decir, dificultad para centrar la atención en temas relacionados con el trabajo.
- Dificultad para la concentración, y un bajo nivel de capacidad para la realización de varias tareas a la vez.

2. Consecuencias físicas:

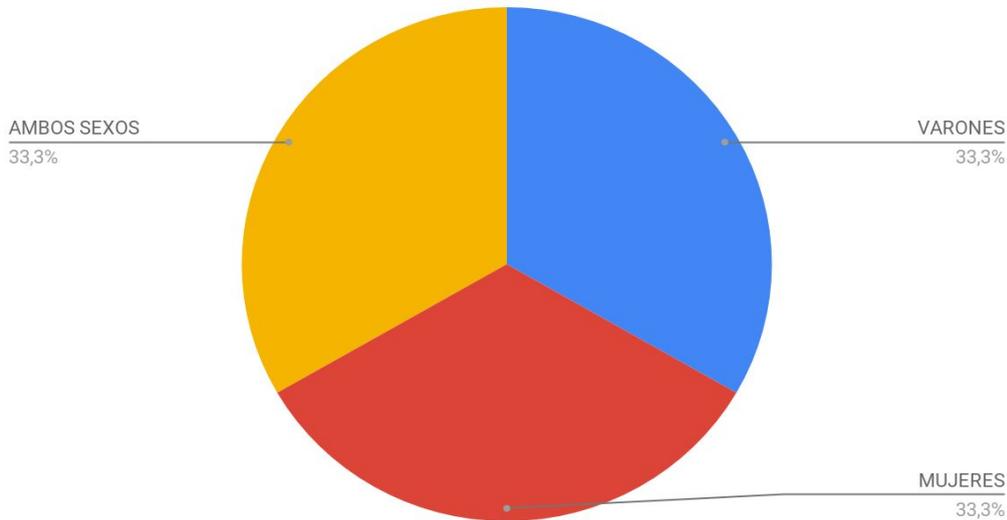
Estas consecuencias son las más usuales en los trabajadores, ya que una persona que sufre estas consecuencias casi siempre tiene problemas de sueño, problemas cardiovasculares, problemas de tensión arterial, diabetes y dolores de cabeza como son las migrañas o cefaleas tensionales.

3. Consecuencias emocionales:

Estas son las menos usuales, pero también puede pasar que algunos trabajadores más sensibles tengan este tipo de consecuencias, como son la labilidad emocional, los ataques de pánico, ansiedad, y sintomatología depresiva.

- NIVEL MEDIO DE ESTRÉS LABORAL SEGÚN SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL. MEDIA. POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS OCUPADA.

SEXO, TOTAL, MEDIA



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (Datos de 2019).

Como se puede observar, según los datos sacados en la página del Instituto Nacional de Estadística, la media total de estrés en el trabajo es por igual tanto en varones como en mujeres, es decir, tanto mujeres como hombres sufren el mismo estrés sea cual sea la situación profesional.

Por otro lado, según datos del Instituto Nacional de Estadística: *“ Al menos un 40% de los trabajadores declaran estar estresados. Dicho estrés, junto con la ansiedad, son la causa del 30% de las bajas laborales que se producen en España, y hace que los profesionales sean un 60% menos eficientes en el trabajo, que quienes gozan de bienestar emocional, derribando así la creencia que el estrés beneficia a la productividad.”*

3.4.2. “MOBBING” LABORAL

El “mobbing” laboral también es llamado como acoso laboral y forma parte del entorno laboral, y puede tener unas grandes consecuencias para la salud de los trabajadores que padecen este tipo de acoso.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya ha realizado varios estudios en los que dice:

“Alrededor del 15% de los trabajadores en España sufren comportamientos agresivos y o amenazadores en su trabajo. Las situaciones de crisis acentúan estas situaciones y son trabajadoras las más afectadas, según la Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo”.

Estudio: “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales” por María Amparo Ballester Pastor.

- TIPOS DE “MOBBING”

El mobbing la mayoría de veces se puede dividir de dos maneras, según la posición jerárquica y según el objetivo.

1. “Mobbing” laboral según la posición jerárquica:

- “Mobbing” horizontal:

Este tipo de “mobbing” suele producirse entre personas que se encuentran en el mismo nivel jerárquico. Es decir, suele producirse entre compañeros de trabajo que tienen el mismo puesto de trabajo.

Las causas que conllevan este tipo de “mobbing” suelen ser acoso por enemistad, acoso porque un compañero de trabajo es débil ante otro compañero, por aburrimiento en el puesto de trabajo, etc.

- “Mobbing” vertical:

Este tipo de acoso vertical suele producirse entre personas que se encuentran en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentran en un nivel inferior a ésta.

Este tipo de “mobbing” también es una consecuencia que se produce por el incumplimiento del empresario a la ocupación efectiva de sus trabajadores. Ya que se da cuando el empresario o una persona jerárquicamente superior acosa a un trabajador.

Por tanto, existen dos clases de “mobbing” vertical:

- “Mobbing” ascendente: El mobbing ascendente se produce cuando un empleado de nivel jerárquico superior es acosado por uno o varios subordinados.
- “Mobbing” descendente o **bossing**: Este tipo de acoso se produce cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte de un superior o por parte de varios superiores.

Como anteriormente hemos dicho, este tipo de “mobbing” es una de las consecuencias de la falta de ocupación efectiva por parte del empresario, ya que si se produce *bossing* es que el empresario no está cumpliendo lo que se había acordado en el contrato de trabajo.

Por ello, vamos a analizar más el término **bossing**, ya que es una consecuencia importante del objetivo de este trabajo.

Las situaciones del *bossing* son varias, entre las que se encuentran:

- Se produce este tipo de acoso porque muy a menudo el trabajador recibe un malo *feedback* del trabajo y escaso o no tiene ningún reconocimiento por sus logros. Esto suele ocurrir cuando el empresario no motiva al trabajador con su buen trabajo que realiza en la empresa, ni se lo reconoce.
- En muchas ocasiones, los empresarios se atribuyen los éxitos que son realizados por los trabajadores, y esto puede llegar a desestabilizar a los trabajadores.
- Amenazas del empresario a los trabajadores con perder el puesto de trabajo, por lo que esto son chantajes emocionales.
- Aislamiento del resto de compañeros o de sus funciones. Esto se ha producido muchas veces, ya que el empresario aísla al trabajador del resto de sus

compañeros para que no tenga ningún tipo de contacto ni conversación con nadie, o asimismo, le aísla de las funciones que tiene que realizar.

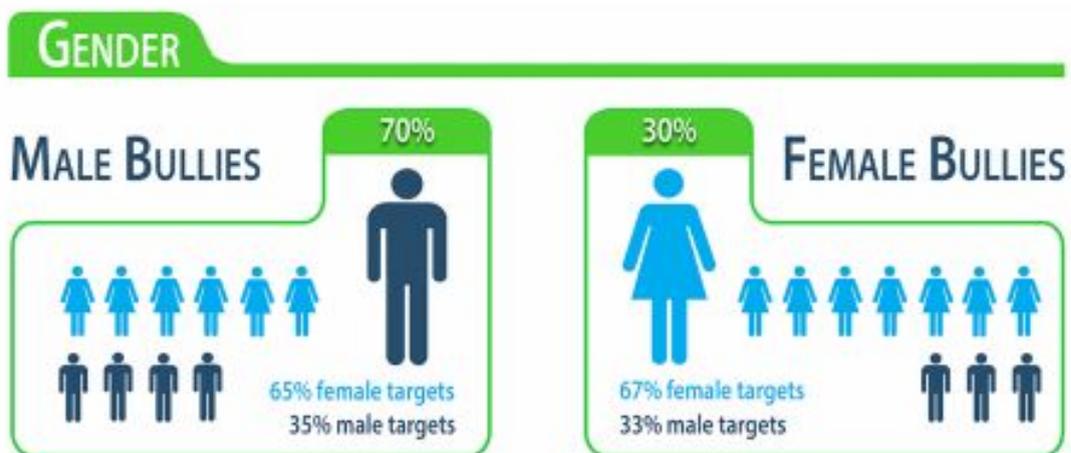
Según una encuesta realizada en 2017 de “Workplace Bullying Institute”:

“Las víctimas del acoso laboral o mobbing suelen ser mujeres, de entre 32 y 55 años, aunque también pueden convertirse en objetivo de esta clase de acosadores los empleados parte de un grupo minoritario o de una etnia diferente a la mayoritaria”.

“También muestra que el 70% de los autores de este tipo de conductas abusivas son hombres, mientras que el 66% de todas las víctimas de acoso laboral o mobbing son mujeres”.

Según los datos del Workplace Bullying Institute:

- *El 61% de los acosadores son jefes, el 33% de los perpetradores con compañeros con el mismo rango que sus objetivos y el 6% de los perpetradores eran subordinados que intimidaban a individuos con un rango más alto.*
- *En el 7% de los casos, la intimidación fue generada por una combinación de acosadores que operaban en diferentes niveles de la organización: jefes, compañeros y subordinados.*
- *Para detener el acoso laboral , el 65% de las víctimas terminan perdiendo su trabajo.*



Fuente: 2017, Workplace Bullying Institute, workplacebullying.org

Como vemos en la tabla, corroboramos lo anteriormente dicho, el 70% de los que acosan son empresarios, por lo que la mayoría de acoso se produce por empresarios masculinos. Y el 30% de los que acosan son empresarias.

Desafortunadamente, según Workplace Bullying Institute en el 26% de los casos de acoso laboral o mobbing, las empresas no hacen nada al respecto y optan por mantenerse “neutrales”.

2. Acoso laboral según el objetivo

En función de los objetivos que el acosador pretende conseguir con el *mobbing*, puede clasificarse en:

- *Mobbing* estratégico:

Este tipo de acoso es un acoso descendente o puede llamarse también “institucional”. Algunos empresarios realizan este tipo de *mobbing* con el objetivo de que el trabajador deje la empresa voluntariamente, ya que así la empresa no tiene que indemnizar al trabajador por dicho despido.

- *Mobbing* de dirección o gestión:

Este tipo de *mobbing* lo lleva a cabo la dirección de la empresa y tiene como objetivo despedir a las personas trabajadoras que no encajan con las expectativas del empresario, ya sea por estar muy capacitado para el puesto de trabajo o para dejarle en evidencia.

- *Mobbing* disciplinario:

Este tipo de acoso tiene como objetivo provocar miedo entre los trabajadores de la organización, ya que el empresario les amenaza en la mayoría de los casos de despedirles o aplicarles algún tipo de castigo por actuar de una determinada manera, y

así se crea un clima laboral donde ningún trabajador ni trabajadora se atreve a decirle nada al superior, ya que se crea miedo.

Este tipo de acoso se emplea mucho contra trabajadores y trabajadoras que tienen muchas bajas laborales y contra trabajadoras que están embarazadas.

- **DERECHOS DEL TRABAJADOR AFECTADOS POR EL ACOSO LABORAL**

En la mayoría de casos de acoso laboral supone una violación muy grave de la dignidad de las personas, y además una violación de su integridad moral.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional 120/1990 de 27 de junio, donde cita jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en interpretación del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Públicas, cuando señala que *“atenta contra la integridad moral el trato gravemente vejatorio, humillante y envilecedor de la persona”*.

3.4.3. ACOSO SEXUAL COMO RIESGO LABORAL

El acoso sexual en la mayoría de casos puede considerarse como un paso más del acoso moral. La mayoría de los casos que han sido denunciados las víctimas han sido las mujeres, pero se puede dar en ambos sexos.

En muchas ocasiones, el acoso sexual se ha considerado como un problema que afecta directamente a las condiciones de trabajo, y que aporta múltiples consecuencias para quien lo sufre, para el acosador y para la sociedad en general.

Las organizaciones en muchas ocasiones no responden a este riesgo de acoso sexual en el trabajo, es decir, le restan importancia y evitan tomar medidas contra el agresor. Pero también debemos decir que la mayoría de empresas de nuestro país tienen muchas dificultades a la hora de afrontar los casos de acoso sexual, ya que la mayoría de convenios colectivos no tienen establecidas medidas de prevenciones ante estos casos.

El acoso sexual en el puesto de trabajo se crea tras las relaciones dentro del lugar de trabajo, por lo que las personas trabajadoras que son más débiles y vulnerables son los que sufren más este tipo de acoso.

A parte de que se produce en personas trabajadoras vulnerables y menos protegidos, también se produce con mayor frecuencia en trabajadoras solteras, viudas, inmigrantes, mujeres jóvenes que acceden a su primer empleo de carácter temporal...

- EL ACOSO SEXUAL Y SU REGULACIÓN NORMATIVA

La Comisión Europea el 27 de noviembre de 1991 realizó una Recomendación sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el ámbito laboral, en el que citaba: *“se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre, incluida la conducta de superiores y compañeros resulta inaceptable si:*

- a) resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona a dicha conducta por parte de la misma.*
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos o cualesquiera otras relativas al empleo y/o*
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”*

Por otro lado, la Reforma operada por la LO 11/1999, el Código Penal (artículo 184) vino a regular en el ámbito penal el acoso sexual en el ámbito laboral, donde se consideraba varios requisitos: *“el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de la relación laboral (...) o de prestación de servicios, continuada y habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses el que solicitare favores de naturaleza sexual.”*

Otro de los requisitos es que el legislador, utiliza una expresión de *favores de naturaleza sexual* sin concretar la naturaleza de estos casos. Y el último requisito resalta la exigencia de que se produzca en el destinatario una situación *objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante*.

Más adelante el RD Leg. 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en su artículo 8.13 tipifica como una infracción muy grave el acoso sexual: *“cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”*, añadiendo en su artículo 8.13 bis, *“siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”*. Aquí se establece el incumplimiento de la obligación empresarial.

Posteriormente, la Directiva 2010/C 212 E/44 en su artículo 2.f) incorporó una definición más expresiva para identificar este tipo de acoso: *“el acoso sexual es definido como la situación en que se produce cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, ya sea verbal, no verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”*.

Y a esto se le debe añadir el deber que tiene el empresario de proteger a sus trabajadores ante los riesgos de seguridad y salud en el trabajo, donde se establece en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales donde ofrece una cobertura a los problemas de salud derivados de una situación de acoso sexual.

Dentro del Estatuto de los Trabajadores, el acoso sexual está regulado en el artículo 4.2.e) , en el que se cita *“los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.”*

- MEDIDAS DE PREVENCIÓN ANTE EL RIESGO DE ACOSO SEXUAL

Hay varias medidas de prevención ante este riesgo laboral, en primer lugar, la prevención a través de conductas positivas que favorezcan la igualdad de mujeres y

hombres, y en segundo lugar, implantar medidas de actuación ante situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.

3.4.4. SÍNDROME DE BURNOUT

El *burnout* laboral, también se llama el síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo.

La **Organización Mundial de Salud**, dice que *“el burnout laboral, es un trastorno emocional de creación reciente que está vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico”*.

- CAUSAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Principalmente donde más se produce este síndrome es en el entorno laboral y las condiciones de trabajo.

¿Por qué se produce más en el entorno laboral y según las condiciones de trabajo?

Porque el empleado que está expuesto continuamente a un nivel de estrés alto, tiene mucha carga de trabajo y poca autonomía, y con esto viene acompañado de que no se lleva bien con sus compañeros de trabajo o de una falta de formación para poder desarrollar bien sus tareas... Pues estos trabajadores que sufren esto pueden llegar a tener un alto grado de estrés que le acabe provocando el síndrome de *burnout*.

- FASES DEL PROCESO DE BURNOUT

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5
Fase inicial, de entusiasmo	Fase de estancamiento	Fase de frustración	Fase de apatía	Fase de quemado

Entusiasmo	Estrés laboral	Desilusión	Enfrentamiento	Colapso
Energía	Problemas	Desmotivación	o defensivo	emocional
Positivismo		Irritabilidad	Distanciamiento	

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla podemos observar las diferentes fases que pasa un trabajador hasta llegar a entrar en el estado del Síndrome de *Burnout*.

1. La **primera fase**, es la fase inicial, de entusiasmo, en la que el trabajador experimenta un nuevo puesto de trabajo, con un gran entusiasmo y energía y en esta fase es todo positivo.
2. La **segunda fase** es la fase de estancamiento, donde el trabajador o trabajadora se empieza a sentir insatisfecho con su trabajo.
En esta fase se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo y se da un desequilibrio donde se produce el estrés. El trabajador se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.
3. La **tercera fase** es la fase de frustración, donde la frustración y desmotivación por el trabajo es lo que hace que el trabajador no esté agusto en su trabajo. Por ello, se pueden producir conflictos con otros compañeros y puede empezar a tener problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.
4. La **cuarta fase** es la fase de apatía, donde se produce un enfrentamiento defensivo ya que puede empezar a tratar a los compañeros y a los clientes de forma distanciada.
5. La **quinta fase** es la fase de quemado, donde se produce un colapso emocional y cognitivo, con importantes consecuencias para la salud. Por lo que el trabajador puede llegar a un punto que quiera dejar el empleo.

- SÍNTOMAS ASOCIADOS AL SÍNDROME DE *BURNOUT*

Existen una serie de síntomas, entre los más comunes se encuentran:

- Síntomas psicosomáticos: Los trabajadores que tienen estos tipos de síntomas son porque empiezan a tener fatiga crónica cuando están trabajando, dolores de cabeza frecuente, problemas de sueño, pierden peso...
- Síntomas conductuales: Los trabajadores que tienen estos tipos de síntomas empiezan a faltar en el trabajo y aumenta su conducta violenta.
- Síntomas emocionales: Los trabajadores que tienen estos tipos de síntomas tienen una incapacidad para concentrarse en el trabajo, y esto viene acompañado muchas veces de un deseo de abandonar el trabajo. Se produce así una disminución de la habilidad de memoria de datos y textos, y todo ello influye en las relaciones profesionales tanto con el staff como con los clientes.
- Síntomas defensivos: Los trabajadores que tienen estos tipos de síntomas tienen problemas de comprender las emociones personales, ironía, problemas de atención a las tareas del puesto de trabajo, etc.

En el ambiente laboral hay muchos trabajadores que pueden constatar signos de “burnout”. Cuando el empresario o superior de los trabajadores no favorece el necesario ajuste entre las necesidades de los trabajadores y los fines de la institución, aparece la falta de trabajo en equipo y disminución en el interés por los clientes.

- SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL SANITARIO

El psicólogo estadounidense Herbert Fredenberger (1974) realizó un estudio de campo relativo del síndrome de burnout en el personal sanitario. En concreto, describió los estados físicos y psicológicos que tanto él mismo como sus compañeros de trabajo

sufrían al afrontar el tratamiento de un gran número de jóvenes drogadictos. El autor procedió a describir una sintomatología consistente en *“deterioro y cansancio excesivo progresivo unido a una reducción drástica de energía (...) acompañado a menudo de una pérdida de motivación (...) que a lo largo del tiempo afecta las actitudes, modales y el comportamiento general”*.

Observó asimismo la mayoría de los trabajadores, donde también habían trabajadores voluntarios, padecían una pérdida de energía hasta llegar al punto de agotamiento y presentaban síntomas de depresión y ansiedad, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. Sobre estos antecedentes Freudenberg definió inicialmente este síndrome como *“una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”*.

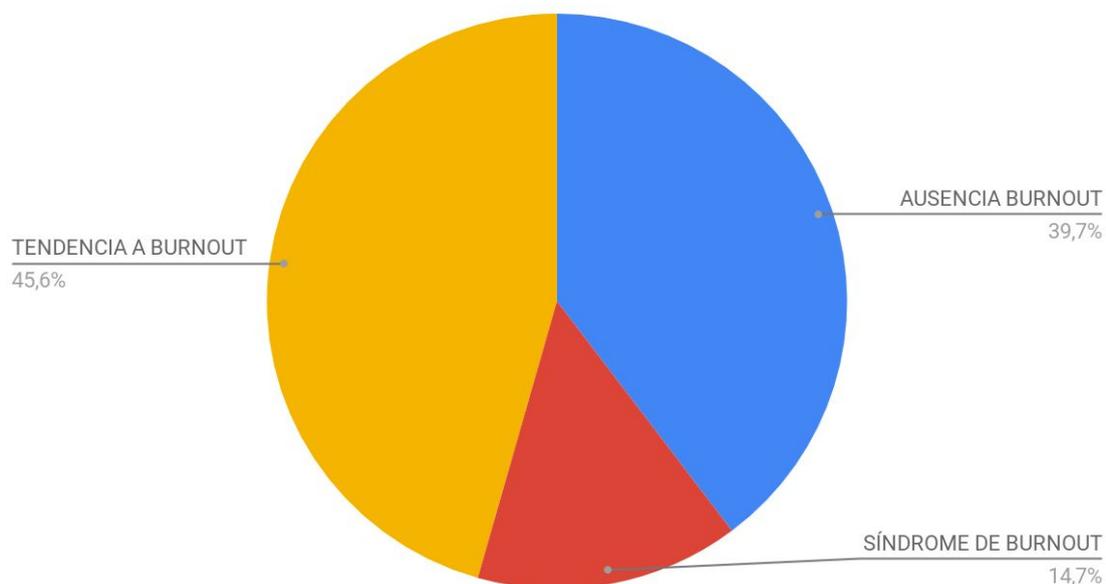
A partir de entonces, el término de síndrome de burnout se utiliza cuando se hace referencia al desgaste profesional que sufren las personas trabajadoras de los servicios a personas ocupadas en la sanidad, fuerzas del Estado, servicios sociales, enseñanza, etc., debido a las condiciones de trabajo ya que tienen fuertes demandas sociales.

Por otro lado, según un estudio de la Universidad de Huesca realizado por María Loreto García Moyano, docente del Grado de Enfermería de la Universidad San Jorge de Zaragoza y por Oihana Arrazola Alberdi, enfermera del Servicio de Cardiología, Neumología y Neurología del Hospital San Jorge de Huesca.

El objetivo del estudio fue determinar la prevalencia del Síndrome del Burnout en el personal de enfermería del Servicio de Cardiología, Neumología y Neurología del Hospital San Jorge de Huesca. En el que éste citaba: *“Se realizó un estudio descriptivo transversal, las variables sociodemográficas se recogieron mediante un cuestionario de elaboración propia, el Síndrome de Burnout se midió mediante el Maslach Burnout Inventory, en su versión validada en español. El total de los participantes fue de 22. La edad media fue de 40,8 años. El 36,4 % trabaja en el servicio de Cardiología, el 31,8% en Neumología y el 31,8% en Neurología (Área de Ictus). La prevalencia del Síndrome de Burnout fue del 31,81%. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas de padecimiento del síndrome según la*

edad, ni entre el personal de enfermería dedicado al servicio de Neurología (Área de Ictus) y resto de unidades ($p=0,630$)”.

Gráfico: Grado de Burnout



Fuente: Estudio realizado por María Loreto García Moyano y Oihana Arrazola Alberdi (2014)

Como podemos observar en el gráfico anterior, según el estudio, un **14,7%** sufrían síndrome de burnout, de los cuales el 3% lo padecen personas entre 25 y 34 años, el 7,3% personas entre 35 y 44 años y el 4,4% personas entre 45 y 54 años.

Asimismo, un **45,6%** de los trabajadores/as tenían tendencia a sufrir este síndrome, de los cuales el 10,3% lo padecen personal entre 25 y 34 y, 35 y 44 años, y el 16,1% personal entre 45 y 54 años. El grupo con mayor número de ausencia de burnout corresponde a personas entre 35 y 44 años, representando un 13,2% del total de la muestra.

Por lo que podemos concluir que el síndrome de burnout es una enfermedad que se produce muy frecuentemente en el ámbito laboral. Por ello, el empresario/directivo tiene que tomar todas las medidas necesarias con sus trabajadores para disminuir este problema que causa un gran problema en la salud de las personas.

3.5. ¿CUÁNDO SE CONSIDERA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES COMO ACCIDENTE DE TRABAJO?

El artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, establece que toda lesión que ocurra en el lugar de trabajo se entenderá como accidente de trabajo. Por lo que si un trabajador sufre estrés o otro tipo de riesgo psicosocial, la jurisprudencia tiene que acreditar fehacientemente la relación causa/efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad.

Por lo que, hay una serie de requisitos para considerar por ejemplo, el estrés laboral un accidente de trabajo:

- La enfermedad se tiene que haber contraído con motivo del desempeño de la actividad laboral.
- El trabajo tiene que haber sido la única causa de que esa enfermedad haya aparecido.
- Tener algún indicio que evidencie la relación existente entre el trabajo y la enfermedad y algunas causas que podrían haber hecho que la enfermedad haya surgido.

Pero, en muchos casos los daños que se crean por los riesgos psicosociales no presentan una relación con una determinada actividad, ya que en la mayoría de los casos no se sabe cual es la causa por la que se ha producido la enfermedad.

También, hay una falta de regulación preventiva de las enfermedades psicosociales entre las que están el estrés, el síndrome de burnout, acoso sexual, etc.

Por lo que se tiene que demostrar que la persona trabajadora ha sufrido dicho riesgo a causa del trabajo, es decir, se tiene que considerar como enfermedad profesional.

3.6. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

En este apartado vamos a poner varios ejemplos de sentencias reales sobre trabajadores que han sufrido algún tipo de riesgo psicosocial en el trabajo.

SENTENCIA 62/2018, DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 8 DE BILBAO

En esta Sentencia, el trabajador sufre un incómodo ambiente de trabajo ya que la empresa no le ha efectuado el pago de su salario y de la categoría que éste había planteado.

El Juzgado de lo Social dictó sentencia donde considera accidente laboral el “incómodo ambiente de trabajo”.

Y así citó: *“No nos encontramos ante el concepto jurídico de acoso en el trabajo, sino más bien otra figura que viene emergiendo en la actualidad y que son los riesgos psicosociales, esto es el denominado estrés laboral”,* causado por las circunstancias mencionadas anteriormente.

Por consiguiente, la empresa no admitió las reclamaciones que hizo el trabajador, donde estas reclamaciones eran debidas a unas modificaciones en la estructura organizativa que provocaron ansiedad al trabajador.

Por ello, el Tribunal consideró el caso como accidente laboral, y por lo tanto, se le reconoció al trabajador la incapacidad temporal y condena a la empresa.

Por parte del trabajador exponía que por culpa de sufrir acoso en el trabajo se le había generado el estado de ansiedad. Pero el Tribunal, a esta explicación dijo: *“El acoso moral (“mobbing”) consiste en una agresión del empresario, o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo de su dignidad. La resistencia del trabajador ante este ataque depende de su fortaleza psicológica y de su capacidad de sobreponerse a la adversidad”.*

E indicó que *“No nos encontramos ante el concepto jurídico de acoso en el trabajo como tal (...), sino más bien otra figura que viene emergiendo en la actualidad y que son los riesgos psicosociales, esto es el denominado estrés laboral, causado por un incómodo ambiente laboral, como consecuencia de la conflictividad laboral originada*

por las reclamaciones salariales y de categoría de éste, no aceptada de entrada por la empresa, y acompañadas de cambios en la estructura organizativa de la empleadora, que provocaron en el demandante un estado de ansiedad, que dio lugar al proceso de IT”.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO, DE 2 DE NOVIEMBRE DE 1999, REC. 1320/1999.

En esta sentencia se trata uno de los primeros precedentes que vino a declarar el carácter profesional del síndrome de desgaste profesional (síndrome de burnout) diagnosticado al trabajador demandante.

Se trataba de un trabajador, que era jefe de taller, que se encontraba frente a un grupo de trabajadores minusválidos dónde era el encargado de dirigir y organizar todas las actividades de un grupo de trabajadores que presentaban mermas psíquicas y por tanto, estos trabajadores necesitaban una atención permanente en el trabajo. Por lo que el trabajador, se veía continuamente sometido a una serie de circunstancias estresantes diarias, y esto dió lugar a que el trabajador muchas veces tuviera que coger la incapacidad temporal por contingencia común, reapareciendo la presión en cada ocasión en que se reincorporaba al trabajo.

Esta sentencia describe al síndrome de burnout como: *“Síndrome de desgaste personal, que se describe como un trastorno adaptativo crónico con ansiedad, como resultado de la interacción del trabajo o situación laboral en sus características personales”.*

Por lo que finalmente, en la sentencia se considera acreditada la naturaleza del padecimiento del trabajador y su conexión directa con la realización de la actividad laboral, lo que llevó al juez a la calificación del proceso de incapacidad temporal consecuente como una contingencia profesional.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA (GRANADA) NÚM. 296/2008 DE 30 DE ENERO, RECURSO DE SUPPLICACIÓN 2038/2007.

Esta Sentencia trata de un conductor de una empresa municipal de autobuses que se encuentra diagnosticado de trastorno adaptativo y reacción depresiva prolongada tras un diagnóstico del **síndrome del quemado o agotamiento profesional**, considerándose sus síntomas como una fase avanzada de estrés laboral.

El trabajador presentaba una sensación muy fuerte de agotamiento, cansancio, mostrando una situación de aislamiento y de insatisfacción personal, viéndose superado por las exigencias de realización de horarios considerablemente cortos donde se impone la realización de trayectos dentro de un modelo autoritario y rígido.

Por lo que la sentencia cita: *“el alto sentido de la responsabilidad del trabajador le provoca ansiedad, angustia, depresión, sentimientos persecutorios, de desamparo, fracaso o impotencia, dificultad de concentración, cansancio, debilidad, fatiga, agotamiento, trastornos del sueño...”*.

Todo esto citado anteriormente, le provocó al trabajador una disminución del rendimiento laboral y de la productividad. Por lo que el juez valoró que el grado de incapacidad adecuado es el de total para la profesión habitual al entenderse que puede realizar tareas consideradas como sedentarias o cuasi-sedentarias.

4. CONCLUSIONES

A modo de conclusión podemos decir, que el derecho a la ocupación efectiva en el ámbito laboral es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido un incumplimiento de este derecho tiene muchas consecuencias en varios ámbitos.

A lo largo del trabajo se observa que si el empresario incumple este derecho lleva consigo muchas consecuencias que afectan a la salud y seguridad de los trabajadores. En la actualidad, en algunos estudios que han realizado profesionales, hay más de la mitad de los trabajadores en nuestro país que sufren estos riesgos psicosociales a causa de este incumplimiento, como es el estrés y el acoso laboral. Por ello, hay que

tomar más medidas relacionadas con este tema, ya que los trabajadores son la principal fuente de productividad en una empresa.

Como acabamos de mencionar, más de la mitad de los trabajadores de nuestro país sufren riesgos psicosociales en su puesto de trabajo, y esto puede aumentar el absentismo en la empresa, ya que estos riesgos causan consecuencias negativas en la salud de las personas. Por lo que el derecho a la ocupación efectiva en el ámbito laboral desde mi opinión debería de estar mejor regulado.

Desde mi punto de vista, una de las cosas que puede disminuir ese porcentaje de estrés laboral en el trabajo que durante el trabajo lo hemos identificado como riesgo psicosocial es que los trabajadores tengan una formación adecuada, que además está recogida en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Gracias a esta formación que se le da a los trabajadores, puede llegar a disminuir el estrés, ya que los trabajadores conocerán mejor estos riesgos y estarán mejor preparados para afrontar el estrés que produce estos riesgos.

Por lo que, el empresario tendrá que invertir más en formación para sus trabajadores y también, considerar a sus trabajadores como parte de su proyecto empresarial y que éstos aporten ideas que puedan mejorar en la empresa.

Con esto, se puede mejorar los riesgos psicosociales y que los trabajadores se sientan como un pilar fundamental en la empresa donde trabajan y sobre todo, sentirse agusto.

Esto último es una de las cosas cruciales en las empresas, que los trabajadores trabajen agusto y tengan un trabajo efectivo.

Otra medida para evitar estos riesgos psicosociales en las empresas es tener flexibilidad horaria. Cada vez más empresas optan en sus empresas la flexibilidad horaria, así los trabajadores pueden compaginar su vida familiar con el trabajo, ya que si un trabajador hace diez horas al día, al final este trabajador va a entrar en una fase de estrés y puede llegar a sufrir consecuencias graves en su salud.

En la mayoría de las empresas la evaluación de los riesgos psicosociales no está bien gestionada, ya que los Servicios de Prevención suelen centrarse más en riesgos de seguridad o en riesgos higiénicos antes que en la evaluación de riesgos psicosociales,

siendo esta última la menos gestionada. Además, para realizar esta tarea de evaluación de riesgos psicosociales se necesita una especialización que en muchas ocasiones no se tiene.

Por lo que me cabe concluir, que quien no tiene una ocupación efectiva, tiene más riesgo psicosocial en el trabajo. Ya que si un trabajador es efectivo en su puesto de trabajo porque su superior le aporta las medidas necesarias para poder realizar su trabajo y éste le aporta medidas preventivas para estos riesgos psicosociales, tiene menos peligro de sufrir estos riesgos. Por el contrario, si un empresario no cumple este derecho del trabajador a la ocupación efectiva, el trabajador va a estar desmotivado y desolado, y va a tener más probabilidades de sufrir estos riesgos, ya sea estrés o acoso.

5. BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ GIMENO, R. (2012) ; *La extinción por voluntad del trabajador*, Comares, Granada.

Aranzadi Experto (2003); “La extinción del contrato de trabajo: resolución por incumplimiento del empresario”, DOC 2003/152.

ARBONÉS LAPENA, H.I. (2014), *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. Bomarzo, Albacete.

Cuidate plus (2015). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de: www.cuidateplus.marca.com.

Enfermería Global (2014). *Revista electrónica trimestral de enfermería*. Obtenido de: www.um.es/eglobal

HIRIGOYEN, M.F. (2001); *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Ed. Paidós, Barcelona.

HIRIGOYEN, M.F. (1996), El acoso moral. el maltrato psicológico en la vida cotidiana.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP:854, 2009, p.9.

JOSÉ SÁNCHEZ PÉREZ (2016). *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica*.

JURADO SEGOVIA, A. (2008); Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral. La Ley, Madrid.

MINZTBERG (1993), H. *Structure in fives: designing effective organizations*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice Hall.

OIT (1995). *La lucha contra el acoso sexual en el Trabajo*. Madrid: INSHT.

PIÑUEL. L. (2003). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Ed. Punto de Lectura. Madrid.

SÁNCHEZ PÉREZ, J. (2015), “El acoso sexual y su proyección en las relaciones laborales”, Revista de Información Laboral, núm. 8/2015, BIB 2015/4323.

SÁNCHEZ PÉREZ, J. (2013) , La configuración jurídica del accidente de trabajo, Labourum.

WORKPLACE BULLYING INSTITUTE, (2017). *Encuesta Acoso Laboral*. Obtenido de: workplacebullying.org

JURISPRUDENCIA:

STSJ de Andalucía, Granada (Sala de lo Social) núm. 296/2008 de 30/01/2008.

STSJ de Asturias (Sala de lo Social) núm. 1274/2013 de 07/06/2013.

STSJ de Bilbao (Sala de lo Social) núm. 62/2008 de 07/08/2008.

STSJ de Madrid (Sala de lo Social) núm. 1549/2015 de 25/02/2019.

STSJ del País Vasco (Sala de lo Social) núm. 1320/1999 de 02/11/1999.

STSJ de Palencia (Sala de lo Social) núm. 261/2019 de 18/09/2013.