

Laboratorio-Observatorio de Riesgos
Psicosociales de Andalucía

LARPSICO

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA
Colección #05/2023
Garantías de cumplimiento de la prevención de riesgos
psicosociales: miradas judiciales

Las cargas de trabajo como factor de riesgo psicosocial y su (falta de) prevención: estudio de casos judiciales

Workloads as a psychosocial
risk factor and its (lack of)
prevention: judicial cases
study

María Marta Martínez
Becaria de Colaboración del "Aula Universitaria José Vida Soria"
Universidad de Jaén
Ana Hueso Moral
Becaria de Colaboración del Área de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén

FCT-P
5·06

2023



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES


**LABORATORIO
OBSERVATORIO**
del IAPRL



Universidad de Jaén

Sumario

1. **Introducción: la creciente presencia del factor “cargas de trabajo” en la gestión de los entornos seguros y saludables.**
2. Delimitación del concepto de carga de trabajo y su tratamiento en prevención de riesgos (psicosociales) en los entornos laborales.
3. **Regulación y evaluación de las cargas de trabajo en clave preventiva a juicio: una selección de casos relevantes.**
4. Reflexión final

1.

Introducción: la creciente presencia del factor “cargas de trabajo” en la gestión de los entornos seguros y saludables

Procedente del mundo de la ergonomía del trabajo, la noción de “carga de trabajo” cada vez tiene una mayor presencia en la gestión de entornos seguros y saludables, dentro y fuera de la jornada de trabajo, en especial por la mayor dilución de fronteras entre un entorno (laboral) y otro (personal) derivada de la conectividad tecnológica (digital) permanente entre ambos espacios de vida. Es evidente que, si todo tipo de trabajo (asalariado privado, público, autónomo) tiene asociado inexorablemente un determinado nivel de carga de trabajo (las tareas y esfuerzo demandados para una prestación de servicios), no todos tienen la misma magnitud, siendo unas más sostenibles que otras, incluso potencialmente nocivas para la seguridad y la salud en el trabajo, según sea elevada, moderada, baja (nivel de intensidad), bien constante, ocasional, intermitente (por la frecuencia), bien compleja, relativamente fácil (por su grado de dificultad), etc. Naturalmente, al concepto de carga de trabajo hay que sumarle, por su conexión estrecha, sin confundirse, el de “ritmo de trabajo”, por cuanto una carga laboral tendrá más o menor incidencia en la salud de las personas empleadas según el arco o espacio temporal en el que deba desarrollarse (en qué días, en qué horarios, con qué inmediatez, previsión de tiempos de los llamados, en economía, tiempos muertos, y en prevención, tiempos de respiro, etc.).

Así pues, siendo las cargas de trabajo y los tiempos de desarrollo de aquéllas inherentes a todo tipo de trabajo, su incidencia en la salud laboral divergirá según puestos, profesiones, empresas y condiciones de servicios. De ahí, pues, la necesidad de evaluar periódicamente y regular adecuadamente las cargas de trabajo (delimitación y asignación adecuadas para cada proceso y persona), no solo a los efectos de medir en rendimiento productivo, sino también de proteger la salud de las personas empleadas. Las altas cargas de trabajo con intensos ritmos llevan a “trabajos de alta presión” laboral y el trabajo a presión genera un estrés crónico, o puede generarlo, que está en más del 25 por cien de las bajas laborales y en un porcentaje alto de absentismo laboral, por lo que su gestión eficaz ayuda a la salud y a la productividad.

Esta incidencia de la (intensa, continuada y acelerada) carga de trabajo se ha constituido, pues, como uno de los principales factores de riesgos psicosociales en general (de ahí que tenga especial protagonismo en las evaluaciones de riesgos laborales, especialmente en las relativas a los factores de riesgo psicosocial), con una mayor relevancia a medida en que avanzan los entornos de trabajo digitalizados (uso intensivo de tecnologías digitales en el trabajo, prestación de servicios en régimen de teletrabajo, gestión creciente mediante control algorítmico y formas de inteligencia artificial, etc.). La asignación inadecuada de cargas de trabajo con distribución inequitativa (desigual y sin atender a las capacidades de cada persona) y prolongación en el tiempo está en la base no solo del estrés, sino de algunas de sus modalidades más nocivas, como el síndrome de la persona trabajadora quemada (**burnout**). También puede generar entornos tóxicos y conflictivos, proclives a algún tipo de violencia y/o acoso en el trabajo. En esta Ficha Científico-Técnica, sin embargo, no nos vamos a centrar en el aspecto estrictamente técnico-preventivo, respecto del cual se disponen de algunas notas técnicas preventivas de utilidad (Nota Técnica Preventiva –NTP– del INSSST n. 177: **La carga física de trabajo: definición y evaluación**; y la NTP 179: **La carga mental del trabajo: definición y evaluación**).

Aquí nos vamos a ocupar de otro aspecto, también muy práctico y operativo, pero diverso y poco conocido hasta el momento. En efecto, pretendemos una aproximación en términos de estudio de casos significativos respecto de la siguiente cuestión: **qué presencia y relevancia tienen este factor de riesgo psicosocial en las decisiones judiciales a la hora de determinar si se ha**

cumplido correctamente o no con el deber de gestión preventiva de riesgos ex art. 14 LPRL. Previamente, no obstante, recordaremos, de forma breve, lo que se entiende por carga de trabajo (física y mental o psicosocial) a efectos de prevención de riesgos laborales, conforme a la visión más asentada en el plano científico-técnico preventivo.

2.

Delimitación del concepto de carga de trabajo y su tratamiento en prevención de riesgos (psicosociales) en los entornos laborales

Como es bien conocido, el concepto de “carga de trabajo” a efectos de la prevención de riesgos laborales (la carga de trabajo tiene otras dimensiones determinantes en la gestión de las personas –“recursos humanos”– en las empresas, a efectos típicos de gestión productiva, a fin de fijar retribuciones, etc.) integra hoy básicamente dos componentes:

- a. La **carga física** (el conjunto de requerimientos físicos –esfuerzo corporal material: el consumo muscular y energético– a los que se sujetan las personas trabajadoras en el cumplimiento de su jornada laboral).
- b. La **carga mental** (conjunto de requerimientos intelectuales o cognitivos y emocionales requeridos para desarrollar adecuadamente los procesos productivos y en tiempo dado).

Se dice (citada NTP 179) que el concepto de “carga de trabajo” tiende a llevar asociada una connotación negativa, en la medida en que pareciera aludir al ejercicio de responsabilidades que desbordan, o ponen en dificultad, las capacidades de las personas (al igual que sucedería, por ejemplo, con el concepto de “cargas familiares” –la carga del trabajo no remunerado de cuidar–). A nosotras, sin embargo, no nos parece que sea así, sino que tendría, al contrario, la gran virtud de poner el acento en su dimensión estrictamente preventiva, actuando como:

- a. La **carga (psicofísica) de trabajo como factor de riesgo** para la salud integral (bienestar psicosocial) cuando este conjunto de tareas y misiones que integran la prestación de servicios de una persona (a efectos de ser productiva y a efectos de desarrollo personal, por supuesto, también) no está bien medido y asignado, y
- b. La **carga de trabajo como factor de protección** de la seguridad y salud en el trabajo cuando sí lo están.

Por lo tanto, el sustantivo cargas de trabajo tendería a ser neutro desde la valoración de su impacto en la salud, siendo negativa o positiva según se trate de “carga de trabajo adecuada” o de una “carga de trabajo inadecuada”, pues solo esta es la problemática en el plano de gestión preventiva psicosocial. El problema no está en las cargas de trabajo, concepto inherente a todo tipo de trabajo, como se ha dicho, siendo también un factor de riesgo la total falta de carga de trabajo o su definición reductiva (la privación de ocupación –carga– efectiva de trabajo es un grave incumplimiento empresarial), sino en la “sobrecarga psicosocial de trabajo”.

En todo caso, está aceptado que la “**carga de trabajo integral**” (física y mental), que en alguna experiencia internacional se denomina “carga psicosocial” (Bélgica) se entiende como **la interacción entre** dos grupos, al menos, de factores:

1. El **nivel objetivo (u organizacional) de exigencia** de las tareas a desarrollar (esfuerzo requerido, ritmo, condiciones ambientales...).
2. El **grado individual de movilización** de la persona en términos de esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo la tarea o tareas y determinado por sus características individuales (cualificación, experiencia, edad, grado de fatiga, actitudes, etc.)

En consecuencia, una vez más, como factor de riesgo (o protección) psicosocial que es, unas mismas exigencias preestablecidas por la organización del trabajo puede tener una diversa incidencia en cada persona trabajadora, en función no tan solo de sus condiciones físicas y mentales para desempeñarlas, sino también de otros factores ambientales (condiciones de los entornos de trabajo, también ambientales externos) y sociales. De ahí que los desequilibrios entre las exigencias, cantidad de las tareas y la capacidad de la persona trabajador para su ejercicio hallen factores objetivos (organizacionales y ambientales) e individuales (personales). En tales casos, hablamos de una carga de trabajo inadecuada que deriva en mayores situaciones de ansiedad y estrés laboral, también de eventual burnout. No cabe duda de que, como intuye y prevé la propia legislación, aunque no la preventiva sino la de protección de datos, también la de teletrabajo, la digitalización de los entornos de trabajo incide en la sobrecarga cognitiva, por su mayor intensidad, percepción de inmediatez (contestar rápidamente a correos), así como prolongación.

Ahora bien, sea en entornos de trabajo más tradicionales (analógicos) sea en entornos de trabajo digitalizados, siempre resulta compleja la gestión a efectos preventivos del deber de fijar y asignar adecuadamente las cargas psicosociales (psicofísicas) de trabajo. Y ello porque no están delimitadas normativamente, sino que derivan de una pluralidad de fuentes. Así, están los poderes organizativos de las empresas, los sistemas de clasificación profesional, las normas convencionales colectivas, etc. Por lo tanto, si es difícil delimitar con precisión cuál es la carga de trabajo adecuada (en términos de equilibrio entre rentabilidad del trabajo prestado y de no generación de daño a la salud de la persona empleada), también lo será concluir cuando se está ante la peligrosa “sobrecarga de trabajo”. A los varios factores organizativos, empresariales y de sector (económico, o público) incidentes, con sus particularidades, hay que sumar, como se ha dicho, las particularidades individuales, así como profesionales, para poder desarrollar una mejora en las condiciones de trabajo, donde se adecuen las cargas físicas y mentales a la capacidad de la persona para desarrollar esa actividad, sin detrimento de su productividad, más bien al contrario, equilibrando mejoras de productividad con protección del bienestar integral.

No sorprenderá, pues, que esta cuestión cada vez tenga una mayor litigiosidad. Y por eso llega a los Tribunales, en forma de conflictos colectivos o individuales. Veamos algunos recientes y de cierta importancia, para aproximarnos con más precisión a la práctica de este tipo de cuestiones, siempre con un ánimo eminentemente prevencionista. Se trata de aprender de las situaciones reales para mejorarlas de futuro, en esos y otros sectores de actividad.

3.

Regulación y evaluación de las cargas de trabajo en clave preventiva a juicio: una selección de casos relevantes

3.1. El deber del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) de evaluar y regular las cargas de trabajo en la carrera judicial a efectos de salud laboral

Que la obligación de evaluar y regular las cargas (psicofísicas) de trabajo a efectos de una protección eficaz de la salud de las personas trabajadoras no es pura especulación teórica, sino una exigencia normativa a realizar en la práctica de todos los sectores de actividad sea privada sea de servicio público, lo confirma de forma paradigmática la **STS, 4a, 581/2023, 22 de septiembre**. En ella se resuelve, en términos parcialmente favorables a la pretensión colectiva de la demanda, un asunto relativo a la carga de trabajo en efectos de salud (diferente respecto de su regulación a efectos retributivos, por ejemplo) de las personas que integran la carrera judicial (jueces y juezas). Así, tras diversos intentos fallidos por parte de asociaciones profesionales judiciales para la regulación de la carga de trabajo, se ha condenado por primera vez al Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) por el incumplimiento del apartado 5.2 del **Plan de Prevención de Riesgos Laborales Carrera Judicial**, en el cual se hace responsable de la carga de trabajo a efectos de la salud laboral como aspecto diferenciado de **“los sistemas de racionalización, organización y medición de trabajo que se estimen convenientes para determinar la carga de trabajo que puede soportar un órgano judicial”**.

Como solución al problema que se plantea, entre las actuaciones que se prevén, se encuentran incluir planes de formación continuas, técnicas para el manejo y afrontamiento de estrés y riesgos psicosociales. Asimismo, las personas integrantes de la carrera judicial podrán someterse anualmente a un examen voluntario sobre salud mental donde se tratarán siete elementos significativos: información personal, factores personales, exigencias de organización del trabajo, sintomatología, incapacidad laboral y satisfacción personal en el trabajo. Del mismo modo, **la regulación de la carga de trabajo a efectos de salud profesional se basará en cinco pilares determinados:**

1. Su cumplimiento corresponde al CGPJ.
2. No debe identificarse con fijación cuantitativa de módulos, pero deben determinarse coherentemente, sin olvidar el sistema de fijación de módulos de entradas y de las retribuciones variables.
3. Es un proceso de construcción y dinámico.
4. Se debe construir sobre un sistema combinado de criterios cuantitativos, cualitativos y temporales.
5. Debe contar con un sistema de prevención para la detección y adopción de medidas en caso de riesgo para la salud laboral.

Esta sentencia pone de manifiesto el requerimiento de una protección eficaz de los entornos de trabajo en cualquier ámbito y la importancia de adecuar las cargas de trabajo evitando así, que este riesgo psicosocial aumente los problemas de ansiedad y estrés entre los trabajadores. No obstante, aunque cabe destacar los numerosos intentos para llegar a un punto de encuentro en esta materia entre los representantes judiciales en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (CNSSCJ) y los representantes del CGPJ, es notoria la existencia de lagunas significativas en cuanto a su aplicación, pues no se clarifica en qué espacio temporal ni cómo ha de realizarse esta regulación, ni qué módulos, criterios o indicadores deben usarse. Por último, el Alto Tribunal en esta sentencia rechaza dos pretensiones, dirigidas a dar una mayor concreción al deber de protección eficaz frente a los riesgos psicosociales mediante una adecuada evaluación y regulación de las cargas de trabajo. A saber:

1. la demanda de las asociaciones judiciales en cuanto el CGPJ sea el encargado de regular la carga de trabajo teniendo en consideración tanto las circunstancias personales y del propio órgano, como atendiendo al criterio de dedicación;
2. en un plazo de 3 meses el CGPJ deba de tener integrada dicha regulación.

La complejidad de esta cuestión es evidente. Más recientemente hemos conocido que la Sala 3a del TS ve "razonable" el aumento de la carga de trabajo acordado para algunos jueces de la Audiencia de Madrid ante el creciente número de casos sobre condiciones generales de la contratación. Los magistrados recurrentes alegaban existencia de una sobrecarga de trabajo estructural, por lo que no podía ser resuelta con más asignación de carga, porque ello iría no solo en contra de la calidad de la tutela judicial, sino de su derecho a la salud en el trabajo. Para el TS el aumento es solo cuantitativo, no sustancial, al ser casos repetitivos

Esta **sentencia** hace referencia a la de la Sala IV (social), antes comentada. Pero la Sala 3a considera que esa obligación de regular las cargas de trabajo judicial se impone al CGPJ, pero, en tanto, no puede impedir que se tomen decisiones de gobierno y gestión de la actividad jurisdiccional, siempre que resulten razonables y no desproporcionadas. Es evidente que no hay la misma sensibilidad hacia este tema entre una Sala y la otra del mismo TS.

3.2. La sobrecarga de trabajo y la asignación inequitativa como factores de riesgo actualizados en daños en el ejercicio de la abogacía por cuenta ajena

En la misma línea, nos encontramos con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas (**STSJ Canarias/Las Palmas 485/2020, 26 de mayo**). Pero aquí la carga de trabajo como factor de riesgo ya se ha actualizado en daños profesionales, al no gestionarse.

En efecto, en este supuesto ya median cuestiones de calificación de contingencia como de índole profesional, planteada por una abogada que prestaba sus servicios jurídicos en una entidad municipal canaria. Esta situación comenzó cuando la abogada se reincorporó a su empleo tras un proceso de maternidad. El Ayuntamiento le asignó tareas

aplicadas a su nivel de conocimiento (factor de carga mental), pero también le asignó labores que excedían de su ámbito de control, sin ningún tipo de formación previa ni ninguna dirección por parte del Ayuntamiento. En este escenario, un año después, las demás personas empleadas en la asesoría judicial elaboran un escrito al Ayuntamiento, emitiendo la situación tan exigente en cuanto a carga de trabajo en la que se encontraban. El Ayuntamiento, lejos de resolver el problema, incrementó las tareas del departamento jurídico al aumentar las demandas por parte de la plantilla, sin realizar una ampliación de la misma.

De esta manera, el personal siguió sufriendo altas cargas de trabajo, incluso, la propia letrada llegó a padecer patologías que desembocaron en procesos de incapacidad temporal (IT). Esta última, tal y como se evidencia en la sentencia, surge como reacción a una situación aguda de estrés en su ámbito laboral no siendo una mera percepción subjetiva de la propia trabajadora. Además, no consta ningún agente externo que desencadene esta situación de malestar, ni siquiera, los trastornos que ha sufrido en su juventud (episodios depresivos y TCA) influyen actualmente. El trastorno diagnosticado, viene configurado por dos puntos de conexión. A saber:

1. primer lugar, **el desbordamiento de trabajo** que sufría la abogada (un claro exceso de la demanda de trabajo –sobrecarga–) y,
2. en segundo lugar, la falta de implicación por parte del Ayuntamiento de Telde para prevenir esta situación e implantar, en caso de que ocurra, medidas correctoras como bien podrían ser el aumento del personal laboral y la racionalización de las tareas (**falta de apoyo**)

3.3. La sobrecarga de trabajo en los servicios residenciales para personas mayores llega a los tribunales: su no evaluación como fuente de estrés profesional

En el ámbito de los servicios asistenciales en las residencias de mayores, también nos encontramos con casos particulares que ponen de manifiesto la importancia de una buena organización y reparto de las tareas y de la protección de los gerocultores ante las agresiones que pueden llegar a sufrir. Se trata de

un sector especialmente significativo, como se puso muy claramente de relieve en época pandémica, donde los problemas de falta de evaluación efectiva de las cargas de trabajo, en un entorno de falta de medios de protección frente al riesgo biológico de contagio de covid19, para profesionales y personas mayores asistidas, llegaron a su máxima expresión. En este caso, la **STSJ de Madrid 410/2020 del 16 de junio**, condena al Sistema Madrileño de Salud, por la no evaluación psicosocial de las cargas asistenciales.

Esta situación comienza con la demanda de un gerocultor debido a la extinción de contrato por vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Una pretensión directamente asociada a un entorno de malestar ambiental.

El trabajador argumenta que se encuentra en una situación de acoso laboral, donde se le adhieren infracciones no cometidas; además de no contar con los medios adecuados para desempeñar sus labores y estar realizando tareas individuales que deberían ser realizadas por un mínimo de dos personas con una carga de trabajo que dobla la prevista en la normativa autonómica. El conjunto de estos factores le generó situaciones de ansiedad y estrés profesional.

En esta sentencia se razona que, si se genera un trato lesivo y degradante para la integridad personal por el ejercicio abusivo de las prácticas empresariales y que la residencia incumple con la ratio persona asistente – persona asistida fijada por la normativa autonómica, lo cual ha incrementado considerablemente la carga de tareas hacia este trabajador. Por lo tanto, la causa extintiva prevista en el artículo 50 del ET, queda reflejada al generarse un trato degradante que incumple las obligaciones en materia de prevención de riesgos psicosociales. Los factores de estrés profesional y la falta de organización por parte de la residencia han propiciado, en última instancia, problemas de salud mental en los trabajadores los cuales han sufrido un gran número de bajas laborales, con sus continuas recaídas.

3.4. La evaluación de las cargas de trabajo en los sistemas públicos de salud forma parte del deber de gestión preventiva ex art. 14 LPRL

Por último, es necesario destacar uno de los asuntos judiciales colectivos que ha tenido lugar recientemente versando sobre la gestión de salud laboral de las cargas de trabajo en el ámbito sanitario. Es un hecho que también este sector profesional, especialmente feminizado, además, se tuvo que enfrentar a muy duras condiciones en la época de la COVID-19, a una muy alta carga asistencial, por la pandemia, se sumaban las pocas garantías de estar protegidos frente a esta situación que sacudió nuestro día a día.

En este contexto de gran interés fue la **STSJ 222/2021, de 23 de marzo**, que conoció de una demanda colectiva contra la Comunidad Autónoma de Madrid al entenderse vulnerados derechos fundamentales y al no cumplirse las obligaciones de prevención por la propia comunidad, entre otras razones al no evaluar de forma explícita las cargas de trabajo asistencial.

La condena judicial estimó la pretensión de regular la carga de trabajo asistencial para que fuese efectiva la obligación preventiva. El TSJ de Madrid reconoció que la Comunidad Autónoma de Madrid pasó por alto muchas medidas de prevención que venían previamente estipuladas en su plan de prevención. Además, destaca que el personal contratado en atención primaria era insuficiente y que nunca llegó a contratarse más para suplir las deficiencias (FJ 7). Por último, la sala estableció que debía de evaluarse la carga de trabajo, incluyendo de manera expresa la **obligación de efectuar de forma inmediata la determinación de la carga de trabajo fijando los cupos, número máximo de pacientes a atender por jornada de trabajo y tiempo mínimo de dedicación a cada uno y, también, la obligación de cubrir las vacantes de plantilla.**

Sin embargo, esta sentencia fue recurrida en casación. La **STS, 4a, 50/2022, de 19 de enero confirmará la sentencia madrileña, pero revocará precisamente las obligaciones establecidas a fin de concretar la carga de trabajo debida a efectos de salud.** Para el TS la contradicción entre los razonamientos contenidos en los fundamentos de derecho de la sentencia es palmaria por evidente, ya que mientras en la fundamentación jurídica se avanza que la carga de trabajo fijando los cupos, número máximo de pacientes a atender por jornada de trabajo y tiempo mínimo de dedicación a cada uno excede claramente de los límites del procedimiento, ya que tal cuestión deberá ser objeto, en su caso, de decisiones en cuyas actuaciones previas habrán de intervenir los representantes de los trabajadores, tal como dispone el artículo 34 LPRL, en el fallo de la sentencia se opera, prescindiendo del razonamiento anterior, incluyendo la petición que según los fundamentos debería haber sido desestimada. La aplicación de la normativa de prevención y de la finalidad que comporta (la garantía de la salud y seguridad de los trabajadores),

abona la conclusión de que la obligación del empresario consistente en la realización del oportuno plan de prevención, previa evaluación de los riesgos existente, obliga a realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos; y, por lo tanto, a plasmar en el plan las medidas necesarias en orden a la desaparición o la mayor reducción de dichos riesgos, tomando para ello las medidas necesarias al efecto.

En consecuencia, resulta evidente que excede de los límites de una condena a efectuar un plan de prevención de riesgos laborales, el establecer un contenido concreto del mismo sin haber efectuado con anterioridad la oportuna evaluación de riesgos, Y, en modo alguno, cabe imponer como contenido del mismo cuestiones –como las discutidas en este recurso– que implican predeterminar la organización del trabajo y la fijación de plantillas, tal como al efecto, había razonado, con acierto, la sentencia recurrida.

4.

Reflexión final

Las decisiones judiciales – anteriormente contempladas y analizadas – tienen en común un fallo estimatorio (total o parcialmente, salvo la relativa a la Sala 3a del TS de este año), además de existir cierta similitud en los hechos debido a grandes cargas de trabajo provocadas por deficiencias en la organización originando la reducción de la calidad del servicio al ser prestado en condiciones precarias. De esta interpretación se deriva una comprensión garantista en la que la carga de trabajo, entendida como un factor de riesgo psicosocial, tiene como consecuencia, de no preverse su eventual sobrecarga, estados de estrés laboral y agotamiento profesional, sea en el trabajo privado sea en el trabajo de los servicios públicos (especialmente). Ciertamente, hay una cierta discrepancia en torno al grado de concreción que debe tener esa evaluación de cargas, limitándose en cierta medida por parte del TS, lo que merece cierta crítica, porque eso hace que pueda crearse la convicción de que evaluar las cargas es obligatorio, pero no hay ni niveles de intensidad ni inmediatez exigibles legalmente, remitiendo a la potestad organizativa ejercida previa negociación o consulta con la representación laboral.

Finalmente, es necesario destacar que los asuntos previamente analizados no son los únicos que se dirigen a una mejora garantista de los factores y riesgos psicosociales en relación a las deficiencias en el seno de las empresas (y organizaciones de trabajo públicas) comprendidas en términos de carga de trabajo. Es un hecho que esta dimensión de la prevención de riesgos haya llegado al Alto Tribunal, aportando algunas orientaciones relevantes para la actividad de prevención científico-técnica de las cargas inadecuadas de trabajo, ayudando a mejoras futuras de esta gestión, so pena de incurrir en responsabilidades. No obstante, el difuso grado aceptado en su determinación exigiría una orientación más precisa por parte de los tribunales, también de los servicios de prevención de consumo con los departamentos de organización de empresas y de gestión de personas (“recursos humanos”).

5.

Bibliografía

- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST). Nota Técnica Preventiva – NTP-177: **La carga física de trabajo: definición y evaluación**. Recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_177.pdf/83584437-a435-4f77-b708-b63aa-80931d2?version=1.1&t=1680344656192
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST). NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_179.pdf
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST, 2002). **La carga mental de trabajo**, Documentos divulgativos. Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c-2ffe37#:~:text=>
- LARPSICO. (2023). El Tribunal Supremo condena al CGPJ a regular las cargas de trabajo para mejorar la salud (psicosocial) de la carrera judicial. Recuperado de: <https://www.junta-deandalucia.es/organismos/iapri/servicios/actualidad/noticias/detalle/448729.html>
- MORENO PÉREZ, José María. (2021). “Evaluar la carga de trabajo, prevenir el agotamiento profesional: ¿calidad de servicios públicos (justicia, salud, residencias) sin cuidar la salud mental de quienes los prestamos? Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 485/2020, de 26 de mayo, y de Madrid 410/2020, de 16 de junio, y 222/2021, de 23 de marzo”. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. CEF, 461-462, 200-212. Recuperado de: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2450>