

¿Puedo demandar a mi empresa si me aburro en el trabajo?

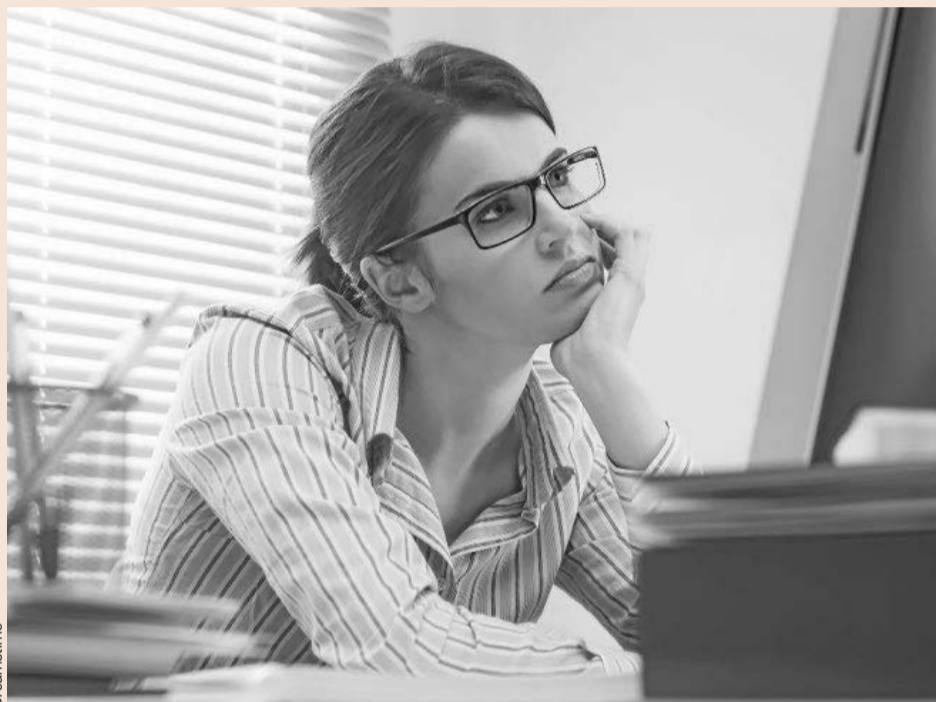
Aunque el Estatuto de los Trabajadores no determina si una persona puede exigir que su puesto sea interesante, las empresas son responsables de evitar las posibles consecuencias de tareas monótonas.

Laura Saiz. Madrid

Cobrar 3.500 euros al mes por no hacer nada no es la última promoción del sueldo para toda la vida de Nescafé, sino la “pesadilla”, según sus propias palabras, que vivió un francés que demandó hace unos meses a su empresa por aburrirse en el trabajo.

Frédéric Desnard exigía así ante los tribunales parisinos una indemnización de 360.000 euros. La razón que esgrimía es que no desempeñar unas tareas interesantes le había provocado serios problemas de salud. Su abogado incluso afirmó que su defendido llegó a sufrir “un agotamiento moral por la falta total de carga laboral”, lo que le produjo “un sentimiento de culpa debido a que recibía un sueldo por no hacer nada”.

Pero, ¿tiene una persona derecho a exigir a su jefe un trabajo interesante? Si alguien ya está pensando en ir corriendo a los tribunales por pasarse las horas muertas en el *tajo*, debería saber que la normativa española no considera que divertirse, motivarse o sentirse pleno en la faceta profesional sean cuestiones imprescindibles. Tanto es así, que el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores sólo indica que “los trabajadores tie-



nen derecho a la ocupación efectiva”. Si ésta es entretenida o no, ya es otro asunto.

Prevención de riesgos

Desnard achacó que la falta de carga de trabajo y las tareas anodinas le habían provocado una depresión. En este sentido, José Prieto, socio del departamento de laboral de Baker & McKenzie en Madrid, explica que la única opción de éxito que podría tener el galo

Tareas monótonas o repetitivas exigen una reorganización del trabajo para evitar problemas

en su demanda es conseguir demostrar la relación directa entre esta enfermedad y las horas de aburrimiento que pasaba en el trabajo. Y es que “si una determinada tarea puede provocar depresión o estrés, la empresa está en la obligación de velar por la salud del trabajador, por lo que debe introducir las medidas necesarias para evitar esta situación”, confirma José Prieto, quien insiste en que todas

DEPRESIÓN El francés Frédéric Desnard decidió hace unos meses llevar a Interparfum –una compañía de perfumes– a los tribunales porque, literalmente, se aburría en su puesto de trabajo. Tanto es así, que el parisino de 44 años ha llegado a solicitar una indemnización por daños y perjuicios de 360.000 euros, ya que la falta de tareas interesantes y nada estimulantes le ha hecho, según él, caer en una depresión severa, además de a padecer úlceras, epilepsia y problemas para conciliar el sueño.

las compañías tienen una responsabilidad exigible por parte del trabajador respecto a la prevención de posibles riesgos laborales.

El Estatuto de los Trabajadores sí es más claro en este asunto. Su artículo 36 indica que “el empresario que organice el trabajo [...] deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo

PREVENCIÓN

Los empresarios están obligados a velar por la **salud** de sus trabajadores, por lo que deben introducir las medidas necesarias para velar por su seguridad.

monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores”. Así, podría introducir más pausas en la jornada laboral con el objetivo de que, durante ellas, el empleado pueda romper esa monotonía y evite, en principio, problemas físicos, aunque también podría ser positivo ante posibles enfermedades mentales gracias a los minutos de desconexión.

‘Mobbing’

Sin embargo, una posible demanda por *bore out* –un juego de palabras que hizo el demandante francés con el famoso síndrome *burn out* en el exceso de trabajo puede provocar estrés o ansiedad– no puede confundirse con un caso de *mobbing*, en el que el jefe empieza a degradar al empleado con tareas muy por debajo de las que venía realizando y para las que había sido contratado. Pero, “si una persona ha entrado en un trabajo que podría denominarse aburrido y no han cambiado sus circunstancias, el empleado no puede exigir nada porque conocía las condiciones desde el inicio y la relación laboral se mantiene”, apunta el socio de Baker & McKenzie.

OPERACIÓN

CMS negocia una fusión a tres bandas con Olswang y Nabarro

L.S. Madrid

Después de meses de rumores, CMS ha confirmado que se trata del tercer protagonista de una nueva e inminente fusión internacional que daría un vuelco al panorama jurídico europeo.

Según ha adelantado *The Lawyer*, el despacho presidido por Cornelius Brandt está a punto de cerrar su fusión con

los bufetes británicos Olswang y Nabarro. Se trataría de una operación a tres bandas que desembocaría en una firma con unos ingresos conjuntos de 997 millones de libras (1.150 millones de euros).

Aunque todavía falta por definir los últimos flecos de la operación, los socios de Olswang votarán hoy si están de acuerdo con esta unión que

permitiría a los dos despachos británicos ganar peso principalmente en Europa de la mano de CMS.

Uno de los puntos que están

La firma resultante tendría unos ingresos conjuntos superiores a los 1.000 millones

aún sobre las mesa es la estructura que tendrá la firma resultante, de la que sólo anuncian que no se ajustará a la tradicional.

Si finalmente esta operación se cierra, las consecuencias también se notarán en España. Aquí opera como CMS Albiñana & Suárez de Lezo, el despacho más fuerte del triunvirato en nuestro país,



Cornelius Brandt, presidente ejecutivo de CMS.

pero habrá que esperar a ver cómo se combina con Olswang, que abrió oficina en Madrid en 2010. Por su parte, aunque Nabarro no tiene representación directa en España, pertenece a la alian-

za Broadlaw Group, en la que también se encuentran Roca Junyent (España), GSK Stockmann + Kollegen (Alemania), Nunziante Magrone (Italia) y Lefèvre Pelletier associés, Avocats (Francia).