

LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA: AVANCES Y RETOS*

THE PREVENTION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN SPAIN: PROGRESS AND CHALLENGES

María Teresa Igartua Miró**

RESUMEN

Los factores de riesgo psicosocial tienen una potencial incidencia en la salud psicofísica y el bienestar de los trabajadores. En las sociedades actuales, en un mundo del trabajo en constante transformación, la caída de las cifras de accidentes de trabajo viene acompañada de un notable incremento de las dolencias y enfermedades de corte psicológico o “silenciosas”. En España, a pesar de la inexistencia de una legislación específica ni de referencias concretas a los riesgos psicosociales, se ha reconocido por la doctrina y los tribunales la plena aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante, LPRL) en toda su extensión a este tipo de riesgos, de origen y características variados, pero relativos a la organización del trabajo y a las relaciones personales en la empresa. El empresario viene obligado a evitar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias a dicho fin. No obstante la

* Artigo recebido em 13/11/2017 e aceito em 12/1/2018.

**Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de /la Seguridad Social. Universidad de Sevilla.

unanimidad a la hora de alcanzar esta conclusión, todavía quedarían acciones a desarrollar (no solamente en el plano legislativo) a fin de lograr una aplicación de las políticas preventivas eficiente, transparente y participada que conduzcan al bienestar psicofísico en el trabajo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales. Organización del trabajo. Flexibilidad. Empresa responsable. Prevención. Evaluación. Participación. Buenas prácticas.

I BREVE APROXIMACIÓN CONCEPTUAL: FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial

La aparición de los riesgos psicosociales no ha tenido lugar en fechas recientes, habiendo sido abordados con cierto detalle desde la perspectiva de la psicología y la psiquiatría, básicamente. El interés del Derecho del Trabajo ha nacido bastante más tarde, quizás en las últimas décadas. En la actualidad, el tema ocupa el centro de atención de numerosos estudios, en la medida en que, en países como el nuestro, mientras asistimos a una disminución notable de las cifras de accidentes de trabajo en su sentido más tradicional, llama la atención el crecimiento constante e imparable de dolencias relacionadas con los factores de riesgo psicosocial. Situación que se agrava si tenemos en cuenta que no nos hallamos ante riesgos específicos de algunos sectores o de actividades concretas sino que es un problema que cobra cada día mayor extensión y está generalizado en la mayor parte de las actividades laborales, en especial en aquellas con uso intensivo de las nuevas tecnologías (MELLA, 2016, p. 3) o del sector de servicios con numerosos condicionantes externos.

Por cuantificar un poco la cuestión, la Segunda Encuesta Europea sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER 2-España 2014) arroja datos importantes como que el 65.5% de los

encuestados responde que su centro de trabajo no tiene un plan para prevenir el estrés laboral o que el 57.1% considera que la empresa no tiene procedimiento para afrontar casos de acoso u hostigamiento. Sin embargo, parece que allí donde se diseñan y adoptan medidas para prevenir riesgos psicosociales se cuenta con la participación de los trabajadores, al menos eso sostiene el 62.7% de los encuestados.¹

Los riesgos psicosociales (en detalle, NEFFA, 2015) tienen su origen en un conjunto de factores de riesgo psicosocial que se inscriben dentro de un contexto global que la Organización Internacional del Trabajo define como bienestar en el trabajo. Principalmente se relacionan con la organización del trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo o las relaciones jerárquicas o relaciones sociales, entre los más relevantes.

Los términos a los que nos enfrentamos revisten un importante grado de dificultad, partiendo del propio calificativo de psicosocial, que se descompone en dos partes: *psico*, esto es, que afecta a través de la psique o conjunto de actos y funciones de la mente y *social*, en referencia clara a su origen que son determinadas características de la organización del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. 1).

En documentos oficiales la Organización Internacional del Trabajo empieza a utilizar el término factores psicosociales en el año 1984 (Organización Internacional del Trabajo, 1984) y ya en aquel momento nos señala que son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y afectan a muchos aspectos. Los define como:

[...] las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte. Y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

¹ Puede consultarse la encuesta en <http://encuestasnacionales.oect.es/>.

Para el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo² (en adelante, INSSBT) se trataría de

[...] aquéllas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, con capacidad de afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (INSSB, 2005 y 2015).

En la doctrina especializada (MORENO, 2011, p. 7) suele distinguirse entre los factores psicosociales propiamente dichos, entendiendo que pueden tener tanto repercusiones positivas como negativas y son descriptivos y los factores psicosociales de riesgo, que serían predictivos, o lo que es tanto como decir, que vienen referidos a las condiciones organizacionales cuando tienen posibilidad de tener efectos lesivos para la salud de los trabajadores, actuando como desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. Ahora bien, en hipótesis cualquier factor de tipo psicosocial sería un riesgo a considerar, en la medida en que no existe certeza sobre su grado de afectación de la salud, además de estar ante situaciones influidas por las condiciones personales de cada individuo.

Son numerosas las clasificaciones en relación con los factores de riesgo psicosocial, siendo más o menos extensas y habitualmente con un importante grado de admisión de nuevos factores derivados de los constantes cambios en las organizaciones productivas. Un buen ejemplo, a nuestro juicio, lo constituye la clasificación que realiza el Consorcio Europeo para la gestión del riesgo psicosocial

² Nueva denominación que recibe el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a partir del año 2017. Vid. RD 703/2017, de 7 de julio (Cambia al INSHT su denominación), por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (Boletín Oficial del Estado - en adelante, BOE - 8 de julio).

(INSSBT, 2015)³, que en realidad no se aparta tanto del que elaborara la OIT en el año 84 expuesto en el documento citado. Sin entrar en mayores detalles, los factores enunciados suelen estar en conexión con las propias tareas integrantes de la actividad laboral, con su asignación a concretos trabajadores, su distribución temporal, la carga de trabajo, ritmos de trabajo o las relaciones de mando y humanas existentes en la organización empresarial, influenciadas por la propia situación laboral del trabajador.

2. Los riesgos psicosociales: concepto y tipos

Por su parte, cuando se habla de riesgos psicosociales, en particular a comienzos de este siglo, se hace referencia a

[...] las alteraciones que pueden afectar a la salud psicológica de las personas, que responden a las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido de la tarea e incluso con el entorno (CEBALLOS, 2014, p. 271 ss).

Por tanto, puede definirse como “[...] el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo y tiene alta probabilidad de afectar la

³ Los clasificaría del modo siguiente: 1) contenido del trabajo: monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo; 2) carga y ritmo de trabajo: carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos; 3) tiempo de trabajo: horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos o nocturno; 4) participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (p.e., sobre el método, el ritmo de trabajo, los horarios o el entorno); 5) cultura organizacional: comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos; 6) relaciones personales: aislamiento, relaciones insuficientes, conflictos, malas relaciones, conductas inadecuadas; 7) rol: ambigüedad, conflicto de rol, responsabilidad sobre otras personas; 8) desarrollo personal: escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo; falta o exceso de promoción y 9) interacción casa-trabajo: conflicto de exigencias, problemas de doble presencia.

salud.” (GINER, 2012, p. 255).⁴ Un sector doctrinal termina por aproximar ambos conceptos (factores y riesgos), de forma que los riesgos serían factores psicosociales que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo (MELIÁ *et al.*, 2006, p. 17).

Como es sabido, los efectos de los riesgos psicosociales pueden desplegarse sobre la salud física, por ejemplo, sobre el sistema cardiovascular o sistema musculoesquelético; sobre la salud psicológica, llevando a la ansiedad, depresión, *burnout*, síndrome de estrés post-traumático, entre los más frecuentes y sobre los propios resultados del trabajo y la organización, implicando descenso en la productividad, disminución de la calidad, absentismo, incremento de la duración de las bajas y siniestralidad laboral, acciones hostiles en la empresa, falta de cooperación y otras análogas.

En la actualidad, y sin que vayamos a entrar en detalle en la definición de cada uno de ellos, se podría trazar una distinción entre los riesgos psicosociales “clásicos”, entre ellos el *burn out*, el estrés y la ansiedad, todas las formas de acoso y violencia en el trabajo y los riesgos psicosociales emergentes o de nueva generación, entre los que habría que incluir los riesgos tecnológicos (tecno-estrés, dependencia tecnológica, tecno-control, tecno-ansiedad, tecno adicción), la carga mental, la inseguridad laboral⁵, fenómenos que pueden incluirse en el término *overworking*, relacionados con la inadecuada gestión del tiempo o la inseguridad de ganancias,

⁴ La Arrête Royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail (Bélgica, 10 de abril de 2014) los define como “[...] la posibilidad de que uno o más trabajadores sufran un daño psíquico, que puede igualmente acompañarse de un daño físico, como consecuencia de la exposición a los componentes de la organización del trabajo, del contenido del trabajo, de las condiciones del trabajo, de las condiciones de vida en el trabajo y de las relaciones interpersonales en el trabajo, sobre las cuales el empresario tiene una influencia o un papel y que comportan objetivamente un peligro”. Esta definición es tomada como modelo para la guía europea sobre riesgos psicosociales para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

⁵ Para la Organización Internacional del Trabajo (2015) el primer y más importante riesgo psicosocial actual es la inseguridad contractual, en la medida en que el trabajo resulta cada vez más inseguro en gran parte de sus aspectos.

así como el acoso virtual y otras nuevas formas de violencia en el trabajo. Algunos de estos riesgos van a tener especial incidencia ante la generalización de prestaciones de nueva generación como el *crowdsourcing* o bolsas de trabajo en línea, con indudable trascendencia para la salud y seguridad en el trabajo (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2015, p. 1 ss; DAGNINO, 2015, p. 15-17). Para la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud el estrés es uno de los problemas más importantes en el campo de la salud laboral por su alto grado de incidencia sobre los trabajadores a escala global, enmarcado en una tendencia más general al aumento de las enfermedades mentales debidas a la tensión en el trabajo (OIT, 2010 a, p. 10).

Nos detendremos solo de forma muy breve en nuevas formas de estrés identificadas como tecno-estrés (puede verse, ARAGÜEZ, 2017, p. 173 ss). Para el psiquiatra norteamericano Craig Brod (1984) podía considerarse como “[...] una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable” (INSBT, 2006, p. 1; por todos, GONZÁLEZ COBALEDA, 2015, p. 17 ss). Más recientemente tiende a definirse no tanto como una enfermedad sino más bien como “[...] un estado psicológico y social negativo, relacionado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación o la amenaza de su uso en el futuro” (SALANOVA *et al.*, INSBT, 2006, p. 1; VENTURA *et al.*, 2005, p. 3).

Al igual que cualquier forma de estrés, supone la percepción de desajuste entre las demandas de este tipo de tecnologías y las capacidades del sujeto. Es capaz de provocar, entre otros efectos, sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo, creencias de ineficacia (INSBT, 2006).

Su origen puede relacionarse con una serie de circunstancias. De un lado, los factores objetivos, entre ellos, elevado ritmo de cambio en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, uso intensivo en la mayoría de empresas y puestos de trabajo (excesiva dependencia), exceso o sobreabundancia de

información, sobrecarga, fallos, errores de los programas o aplicaciones o dificultades del propio uso; de otro, factores subjetivos o personales, como las actitudes negativas del sujeto hacia el cambio o las dificultades para delimitar el trabajo y la vida personal y/o familiar.

II CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO, REFORMAS LABORALES FLEXIBILIZADORAS Y RIESGOS LABORALES

Resulta indudable que vivimos en una situación social y económica donde los cambios en una economía globalizada se reflejan de manera importante también en el mundo del trabajo. Las transformaciones en las formas de prestar el trabajo, en numerosas ocasiones guiados por la necesidad de atender las demandas y exigencias de los mercados y las economías las 24 horas del día, los 365 días del año y la competencia entre los países, llevan al recurso a nuevas formas de prestación de servicios, caracterizadas por la flexibilidad en el tiempo y el espacio de la prestación de servicios, así como otras características como los bajos salarios o la inseguridad de ganancias que llevan a un alto grado de incerteza, a prestaciones prolongadas prestadas por un trabajador que debe ser “incasable” y, en ocasiones, imprevisibles en cuanto al momento de su desarrollo. Estos factores, lógicamente, tienen unos efectos palpables en la salud psicofísica de los trabajadores.

Por su parte, hemos de señalar que las constantes reformas laborales (en España operadas de forma señalada en los años 2012-2014) se caracterizan por la inclusión de reglas más flexibles, el incremento del poder unilateral del empresario, el desequilibrio de poderes entre las partes y la “precarización” de las condiciones de trabajo. La flexibilización en relación con el despido también provoca mayor inseguridad laboral al trabajador, incrementando la sensación de angustia y zozobra. A pesar de que en este período las reformas en materia preventiva han sido escasas, con alguna excepción a la que nos referiremos a continuación, los cambios operados en la legislación laboral tienen notables repercusiones

en la “deflación” de la garantía de la seguridad y salud en el trabajo, aunque no incidan directamente en su regulación (por todos, vid. CARRERO, 2012, p. 1 ss). Así, pueden hallarse trazas de esta influencia en aspectos como la prioridad aplicativa del convenio de empresa, la generalización de la distribución irregular de la jornada, la flexibilización de las horas complementarias en el contrato de trabajo a tiempo parcial y otras análogas. Resulta patente que la flexibilización de las condiciones de trabajo y la introducción de nuevas modalidades de trabajo caracterizadas por la flexibilidad, como el trabajo “intermitente”, el trabajo “ágil”, o el teletrabajo, por poner solamente algunos ejemplos, llevan a cuestionarse cuáles son las garantías de tutela para estos nuevos trabajadores (PERUZZI, 2017).

Por su parte, cabría señalar que se aprecia una acusada tendencia en el ámbito del Derecho Europeo a primar las preocupaciones y los intereses de corte económico frente a una concepción más social y garantista del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, como demuestra el giro dado por la Estrategia Comunitaria 2014-2020 (IGARTUA, 2015, p. 1 ss).

Es cierto que, pese a la vorágine de reformas y contrarreformas laborales operadas en nuestro país, que implican un desequilibrio de las fuerzas y una disminución de las garantías de los trabajadores, la normativa de PRL no ha sufrido grandes y aparatosos cambios. Ahora bien, de manera casi silente se aprecia una fuerte propensión a limitarse a “librar” a las empresas, especialmente de pequeño tamaño, de las cargas administrativas, entre las que se empieza a incluir indebidamente la prevención de riesgos y, de esa misma forma, casi imperceptible, se van erosionando las tutelas. Por un lado, en el ordenamiento interno, la tendencia hacia la promoción de la utilización de recursos propios, sin alterar en lo sustancial el sistema de organización de la prevención en la empresa diseñado en 1997, y meramente retocado en reformas posteriores, lleva a admitir una ampliación desmesurada de la excepción a la regla de colaboración de otros sujetos en la prevención, abriendo amplios espacios a la

“autogestión” por parte del empresario. De esta forma, si ya llamaba la atención que la norma interna admitiese que el empresario prescindiese de asistencia técnica en empresas o centros de trabajo de menos de 6 trabajadores, ahora se admite en empresas de hasta 25, siempre que tengan un único centro de trabajo (a raíz de la modificación operada por el art. 39 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización, en el art. 30.5 LPRL). Por otra parte, aunque los datos no son en exceso fiables ni fáciles de conseguir, no favorece la gestión eficiente de la prevención la consideración de las políticas de seguridad y salud como un coste para las empresas, en lugar de como una inversión con altas dosis de rentabilidad, llevando a recortes en esta parcela (también por parte de las administraciones públicas) en especial durante los años donde la crisis económica ha sido más grave. Esta realidad nos ha llevado seguramente a retroceder en los niveles de protección conseguidos y puede llegar a malograr algunos de los éxitos alcanzados. En las empresas de pequeño tamaño aludidas, si el empresario opta por la autogestión, seguramente nos encontraremos con organizaciones que quedan prácticamente huérfanas de control alguno, aunque sea el débil ejercido por los colaboradores del empresario en la prevención. Seguramente, el camino indicado para lograr la excelencia preventiva también en las pequeñas empresas y microempresas no pasa por liberarlas, sin más, de las teóricas incómodas y pesadas cargas, sino de invertir de forma efectiva en el asesoramiento y las ayudas⁶ en orden al cumplimiento de una normativa bastante compleja, seguramente diseñada para un tipo de organización productiva casi inexistente en nuestro país en la actualidad.

⁶ El sistema de ayudas, aunque aún deficitario, se va reflejando en determinadas convocatorias públicas, vid. Resolución de 1 de abril de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se convalidan las ases reguladoras y la concesión de ayudas de las convocatorias extraordinarias de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015-2016, aprobadas por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (BOE 22 de abril). Resolución de 16 de marzo de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se autoriza a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales a conceder subvenciones (BOE 22 de abril).

Debe desterrarse la concepción de la prevención como una “carga administrativa” de la que conviene librar a las empresas y la relajación de las exigencias para las pequeñas empresas. Los trabajadores deben tener derecho a un régimen igualitario de protección, sin rebajas de tutelas, con independencia del tamaño de la empresa, y ello solamente se consigue con inversiones y subvenciones y con un asesoramiento adecuado y eficiente por parte de las Administraciones Públicas a las pymes y micro-empresas y con la creación de herramientas adecuadas, simplificadas y eficientes en orden a la evaluación y la planificación de la actividad preventiva en todos los ámbitos laborales, sin importar el número de trabajadores que integren la plantilla. Requisito al que no se ajusta plenamente nuestra legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

Junto a ello, baste con apuntar que también los cambios operados en la negociación colectiva, la modificación de los equilibrios de fuerzas y la prioridad aplicativa del convenio de empresa, entre otras reformas que afectan al régimen del convenio colectivo, tienen una influencia no menospreciable en las condiciones de seguridad y salud (GARRIGUES, 2014, p. 73). No obstante, quizás esta incidencia puede relativizarse en la medida en que nuestra negociación colectiva sigue arrojando resultados bastante pobres en materia preventiva y porque el alto grado de exigencia de la legislación hacer recaer sobre ésta un papel más bien de mejora, acompañamiento y desarrollo.

III LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Brevísima referencia a la política europea y al papel de la Organización Internacional del Trabajo

Según el Informe del Parlamento Europeo sobre el marco estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014-2020) de 26 octubre de 2015, casi la mitad de los trabajadores consideran el estrés como uno de los principales riesgos profesionales o un elemento común en sus lugares de trabajo, con los consiguientes efectos

negativos que conlleva, puesto que contribuye al absentismo laboral, repercute negativamente en la productividad y representa casi la mitad del número de días de trabajo perdidos cada año.

La Unión Europea ha mostrado su preocupación por este tema en las sucesivas estrategias de seguridad y salud en el trabajo y en la elaboración de numerosos documentos e informes sobre la materia (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2014). Sin embargo, han faltado actuaciones concretas y específicas, incluidas las intervenciones normativas, para la eficacia de la prevención de este tipo de riesgos. En la estrategia 2002-2006 se proponía el tratamiento normativo de los riesgos emergentes, esto es, aquellos surgidos de nuevos procesos, tecnologías o tipos de lugar de trabajo, así como cambios sociales u organizativos, incluyendo los de naturaleza física, biológica, química o social.

En la actualidad, en la agenda comunitaria aún figura la mejora de la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes, resaltando su conexión con la evolución de las nuevas tecnologías, que dan lugar a procesos de trabajo flexibles e interactivos y el aumento de la diversidad de la mano de obra, como reflejan las nuevas disposiciones contractuales y los nuevos patrones de trabajo atípicos y la rotación del personal (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2013 a). No obstante, hay que tener en cuenta que ahora el papel de la Unión Europea está más centrado en la coordinación, siendo secundaria la aprobación de directivas (BALLESTER, 2013, p. 4).

No obstante lo anterior, hay que destacar que sí se produjeron, hace ya algunos años, algunos avances en el ámbito negociado. En primer lugar, se aprobó el Acuerdo Marco sobre el estrés ligado al trabajo, firmado el 8 de octubre de 2004. En el mismo se afirma que la prevención de los riesgos psicosociales debe entenderse incluida en el ámbito de aplicación del art. 5 de la Directiva Marco (89/391/CEE), esto es, en 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. Dicho Acuerdo, pese a su

generalidad y ambigüedad en algunos aspectos, deja claro que si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo. La determinación de las medidas adecuadas es responsabilidad del empleador. Estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o sus representantes (art. 4). Si bien el acuerdo debe ser acogido de manera muy favorable desde la perspectiva del deber del empresario de prevenir y controlar este tipo de riesgos, no parece excesivamente acertado el planteamiento contenido en el mismo cuando insiste en que el problema podría ser abordado al margen de la evaluación de riesgos. A nuestro juicio, es éste y no otro instrumento el que ha de servir de base, también, a la hora de actuar de forma preventiva sobre el estrés laboral y otros riesgos psicosociales.

En el año 2007 se aprobó el Acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo⁷, al que procedió su acuerdo de seguimiento en el año 2011. En estos textos se considera que deben seguir utilizándose los instrumentos existentes en cada Estado Miembro para la prevención de los riesgos psicosociales, sin necesidad de nuevos instrumentos específicos de garantía. De esta forma, el llamado es a las normas de trasposición que cada país haya dictado en relación a la Directiva marco. Hay que señalar, entonces, que la cuestión ha avanzado poco y que resulta sumamente difícil adoptar acuerdos en torno a la misma y buscar instrumentos nuevos y eficaces que estén a la altura de la magnitud del problema.

En 2010 asistimos a la aprobación de un documento de corte bastante más general como serían las directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo⁸, un problema que está tomando también unas notables dimensiones, en especial en relación con la prestación de determinados

⁷ Vid. la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, Bruselas 8.11.2007, COM (2007) 686 final.

⁸ Suscrito por FSESP, UNI-Europa, CSEE, HOSPEEM, CMRE, EFEE, EuroCommerce, CoESS el 16 de julio de 2010.

servicios (sanitarios, asistenciales, educativos, financieros y otros análogos). Del acuerdo derivan las obligaciones empresariales en relación a la evaluación de riesgos, sensibilización, formación y actuación. Sensibilización en la que debería participar también de forma activa la administración pública de cada uno de los Estados.

En cuanto a la Organización Internacional del Trabajo, la situación será similar, preocupación mostrada en estudios, investigaciones y otros documentos no vinculantes, más no intervenciones concretas vía convenio en esta materia. Sin lugar a dudas, podrían entenderse incluidos en los convenios 155 y 187, en su tratamiento de las medidas para garantizar ambientes de trabajo saludables, que no pueden serlos si se descuida la prevención en relación a los factores de riesgo psicosocial. Para la Organización, “Los cambios provocados en el empleo en las últimas décadas contribuyen a la aparición de nuevos riesgos que afectan a la fuerza de trabajo, tendencias que pueden intensificarse durante una crisis económica mundial” (Organización Internacional del Trabajo, 2010 a). Considera, asimismo, que el establecimiento de sistemas integrales permitiría asegurar que los factores psicosociales se evalúan y gestionan de manera apropiada, al igual que sucede con otros tipos de riesgo.

2. Inexistencia de normativa legal específica y aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL)

En España en la actualidad en relación a esta cuestión asistimos a una situación de anomia legal, esto es, no existe normativa legal alguna específica en materia de prevención de estos riesgos psicosociales ni mención referida a los mismos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante, LPRL).⁹

No obstante, sí hemos incorporado los acuerdos europeos a

⁹ BOE 10 de noviembre.

los que se ha hecho referencia anteriormente, en los Acuerdos sobre Negociación colectiva de los años 2005¹⁰ y 2007¹¹, respectivamente.

Ahora bien, a pesar de lo anterior, la prevención de este tipo de riesgos tiene perfecta cabida en los conceptos generales y las obligaciones genéricas contenidas en el texto de la LPRL, Ley con un alto grado de estabilidad, pese a las sucesivas reformas legislativas en materia laboral y las profundas transformaciones sociales. Solamente ha sido objeto de una reforma general y de hondo calado en una ocasión (Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales)¹² mientras que en otras ocasiones ha sufrido meros ajustes puntuales. Estamos ante una Ley general y de principios que permite la adaptación y la aplicación a los nuevos riesgos, pero también es preciso poner sobre el tapete que desde sus orígenes ha mostrado importantes dificultades en orden a su aplicación y se ha detectado un cumplimiento más formal que eficiente.

Por tanto, dicho lo anterior, las formulaciones de corte general permiten su inclusión, con mayor o menor grado de dificultad, entre los riesgos laborales sobre los que el empresario ha de actuar con especial contundencia (GRAU PINEDA, 2007, p. 430 ss)¹³, empezando

¹⁰ Anexo a la Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (incluye el Acuerdo sobre estrés ligado al trabajo) (BOE 7 de marzo 2005).

¹¹ Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos (incluyendo el Acuerdo Marco sobre acoso y violencia) (BOE 14 de enero 2008).

¹² BOE 13 de diciembre.

¹³ Así lo afirma también con rotundidad la STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 2014 (n. rec. 2643/2014) cuando señala que es cierto que los riesgos psicosociales se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la LPRL (arts. 14, 15, 16 y 25), destacando su obligación de evaluar los riesgos y la importancia de la existencia de expertos (propios o ajenos) en la evaluación y diagnóstico de los riesgos psicosociales, aunque en el caso concreto no reconoce la existencia del acoso ni el consiguiente recargo. Es interesante ver la STSJ País Vasco de 8 de mayo de 2007 (n. rec. 511/2007), donde es el voto particular el que estima el deber de seguridad exigible más allá del contenido formal de la norma preventiva. Vid. asimismo STSJ Cataluña de 21 de mayo de 2012 (n. rec. 221/2021) que considera de aplicación los principios de la acción preventiva a los riesgos psicosociales.

por la evaluación de riesgos. La generalidad y flexibilidad que caracterizan la regulación legal en materia preventiva, proveniente de los dictados comunitarios, permiten su extensión a este tipo de riesgos, aunque las dificultades aplicativas y la impunidad relativa en la que se mueven algunas empresas, incluidas las grandes y rentables empresas del país, harían más que conveniente la aprobación de una disposición específica de prevención de los riesgos psicosociales (también LÓPEZ CABRERA, 2015, p. 354-5). No obstante, no estamos ante una posición defendida de forma unánime por la doctrina.

La propia Exposición de Motivos de la LPRL, con un marcado carácter general, señala que viene dirigida a “[...] abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, por tanto, de todos y cada uno de ellos, sin distinción.”

El art. 4.2 LPRL de modo amplio y omnicompreensivo define el riesgo laboral como “[...] la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.” Por su parte el art. 4.7 LPRL entiende por condición de trabajo “[...] cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.” Como cláusula de cierre se incluyen en la definición legal “[...] todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.” Por tanto, esta definición es capaz de albergar en el seno de la prevención los diversos y dinámicos factores o condicionantes que acarrearán riesgos de tipo psicosocial, en los amplios términos estudiados.

El art. 15.1 d) LPRL recoge expresamente la necesidad de adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. La letra g) del mismo precepto legal incluye entre los principios de la acción preventiva el planificar

la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Dado el carácter omnicomprendivo de la norma, de forma natural la prevención, evitación y erradicación de los riesgos psicosociales quedan incluidas en la amplia dicción del art. 14 LPRL (FABREGAT, 2015, p. 71). No en vano, como correlativo al derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio “en todos los aspectos” relacionados con el trabajo mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Misma consideración puede hacerse en relación al art. 16 LPRL que regula la obligación de evaluar los riesgos laborales (en la amplia concepción legal, pese a la ausencia de referencia expresa a los de tipo psicosocial) a fin de poder definir las medidas preventivas y planificar su correcta y adecuada aplicación.

Para concluir con la LPRL, cabría acudir también a la aplicación del art. 25 LPRL referido a los trabajadores especialmente sensibles que obliga a la empresa a adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo compatibles con sus características personales y psicofísicas o con sus estados o situaciones transitorias que los hagan inadecuados para un determinado puesto.

No debe perderse de vista que si la LPRL no hubiera sido consciente de la presencia de riesgos psicosociales y de la necesidad de su tutela seguramente no se habría encargado al prescribir la interdisciplinariedad (art. 31.3 LPRL) exigida por la actividad preventiva de incluir una especialidad dedicada a la ergonomía y la psicopsicología aplicada (art. 34 c) y Anexo VI RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en adelante RSP. Disciplina que si bien no es definida legalmente, se encarga tanto del diseño de los puestos de trabajo con el objetivo principal de adaptación del trabajo a la persona,

con una mayor y mejor racionalización de las tareas, interviniendo asimismo sobre la organización de los tiempos y ritmos de trabajo, como de la prevención de los riesgos psicosociales.

Por su parte, el art. 32 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública¹⁴, establece que la salud laboral tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno. El art. 33 de la misma norma legal considera que la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral se desarrollará de forma coordinada con los empresarios y los representantes de los trabajadores y comprenderá una serie de aspectos entre ellos, la promoción, con carácter general, de la salud integral de los trabajadores

El Reglamento sobre los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero)¹⁵ en su art. 1 declara que la integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.

Es de destacar en este terreno, para el sector sanitario, la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario (GONZÁLEZ COBALEDA, 2013, p. 5 ss; MOLINA NAVARRETE, C., 2013 a, p. 35 ss)¹⁶ que en su art. 5.3 incluye expresamente los factores psicosociales laborales entre aquellos a tener en consideración a la hora de realizar la evaluación de riesgos.

En el ámbito de la Administración Pública, la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se

¹⁴ BOE 5 de octubre.

¹⁵ BOE 31 de enero.

¹⁶ BOE 31 de julio. La norma traspone al ordenamiento interno la Directiva 2010/32/UE, del Consejo, de 10 de mayo de 2010.

aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella¹⁷, encuentra su apoyo en el art. 14.2 LPRL y, entre otras medidas, considera imprescindible y legalmente exigible la evaluación de riesgos.

Por último, señalar que la legislación nacional, si bien no en el ámbito específicamente laboral, regula tres tipos específicos de acoso: el acoso discriminatorio (art. 28 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social¹⁸) el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres¹⁹). El art. 4.2 e) ET (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores²⁰) reconoce el derecho del trabajador a la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual y el acoso por razón de sexo. Por su parte el art. 54.2 g) del mismo texto legal considera causa de despido disciplinario el acoso por razón de origen racial o étnico, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Ahora bien, pese al intento de definición legal, que sigue planteando dudas a la hora de la delimitación conceptual de la figura del acoso, y la existencia de algunas reglas protectoras en relación con el despido y con la tutela de los derechos fundamentales, con un procedimiento específico y una clara tendencia de los tribunales a reconocer las indemnizaciones al menos por daño moral (prácticamente de forma automática), no hay normas concretas en el terreno de la prevención de riesgos, más allá de la recomendación, obligación en la administración pública, de elaborar protocolos anti-acoso (arts. 46, 48 y 62 Ley

¹⁷ BOE 10 de diciembre.

¹⁸ BOE 31 de diciembre.

¹⁹ BOE 23 de marzo.

²⁰ BOE 24 de octubre.

Orgánica 3/2007 citada). Por tanto, la tutela desde el punto de vista preventivo debe seguir el mismo cauce comentado anteriormente de inclusión en los conceptos y obligaciones generales contenidos en la LPRL, en especial en orden a la evaluación de riesgos, planificación preventiva, formación, información y vigilancia de la salud, entre las más significativas.

IV LA TUTELA “PREVENTIVA” ES LA ÚNICA EFICAZ: EL PAPEL DE LOS TRIBUNALES

A las anteriores consideraciones sobre la natural inclusión de los riesgos psicosociales en las obligaciones preventivas derivadas de la LPRL, hemos de sumar la relevante labor de los tribunales, que han ido abriendo paso a una importante e imparable corriente de doctrina centrada en resaltar que las obligaciones empresariales derivadas de la LPRL abarcan a todas las posibles situaciones de riesgo laboral, incluidas las relacionadas con factores psicosociales.

Por su importancia, en primer lugar, deberíamos traer a colación la posición defendida por el Tribunal Constitucional en su Sentencia STC 160/2007, de 2 de julio, de la que deriva un claro deber de prevenir el riesgo de acoso y otras posibles situaciones que pueden afectar a la integridad moral de un trabajador (MOLINA, 2015, p. 213 ss). Inclusión que, sin lugar a dudas, encaja de suyo en el amplio concepto de salud manejado por la Organización Mundial de la Salud. En el citado pronunciamiento el Alto Tribunal vino a considerar que “[...] para apreciar la vulneración del derecho fundamental a la integridad moral no es preciso que la lesión se haya consumando, siendo suficiente que exista un riesgo cierto de que la lesión pueda llegar a producirse.” De esta forma, “[...] la tutela reparadora, *ex-post*, resulta ineficaz para proteger la integridad moral y la salud”. El riesgo de traslado al mismo centro de trabajo donde presta servicios el antiguo superior jerárquico al que la trabajadora había previamente denunciado podría poner en peligro, según el Tribunal Constitucional, la salud psíquica de la trabajadora.

En el ámbito de la justicia ordinaria no han faltado tampoco pronunciamientos en los que se viene a afirmar la plena inclusión de la prevención de los riesgos psicosociales dentro del marco de aplicación de la LPRL, surgiendo para el empresario las correspondientes obligaciones en orden a su evaluación, seguimiento y control.

En esta evolución destaca por su relevancia la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo en fecha 16 de febrero de 2016 en el asunto *Caixabank*, en la que se afirma, sin resquicios, la obligación de la empresa de evaluar los riesgos psicosociales a través de un procedimiento que arroje confianza sobre su resultado (aplicación plena del art. 16 LPRL). Este pronunciamiento destaca por su marcado carácter preventivo, en tanto los trabajadores no acuden al Alto Tribunal en solicitud de suerte alguna de indemnización por los daños ocasionados sino, antes al contrario, se pretende evitar que se deterioren las condiciones de salud física y psíquica de los empleados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, sobre cuya existencia y adecuada valoración discrepan la empresa y los sindicatos actuantes. Al decir de la Sentencia, la empresa debe identificar correctamente estos riesgos, para proceder a la adopción de medidas correctoras y eliminadoras de los mismos. En caso de quedar algunos latentes, que no se hayan podido eliminar, la empresa está obligada a evaluarlos. Un tema que despierta el interés de entre los abordados por el pronunciamiento judicial hace referencia a la metodología a utilizar por la empresa a la hora de realizar la evaluación de riesgos laborales. La LPRL y el RSP (RD 39/1997 ya citado) parten de la libertad por parte de las empresas a la hora de elegir el método de evaluación más adecuado, si bien le imponen determinados límites en especial en relación con que arroje confianza sobre su resultado y con la participación de los trabajadores. En este sentido, hay que tener en cuenta que la realización de la evaluación en relación a los riesgos psicosociales es aún más compleja, si cabe, que en relación con otros riesgos. Las principales dificultades residen en la aparente invisibilidad e imperceptibilidad de este tipo de riesgos que exigen una

importante labor de indagación de posibles indicios, unido a su conexión con comportamientos y conductas subjetivas de personas ajenas al trabajador/es afectado/s por el riesgo. En el caso enjuiciado se dan una serie de conductas “desviadas” por parte de la empresa, que son reprobadas por el Tribunal Supremo. Así, uno de los principales defectos es que la muestra empleada por la empresa a la hora de realizar los cuestionarios sobre los riesgos psicosociales es bastante reducida, de forma que quedan sin reflejar un buen número de puestos de trabajo. Además, no desagrega la información en atención a los distintos puestos o a las diversas responsabilidades de los trabajadores, ni distingue entre oficinas bancarias de gran o pequeño tamaño, ubicadas en grandes ciudades o en pequeños núcleos urbanos. Datos que resultan esenciales para evaluar correctamente el grado de exposición al riesgo. La evaluación debe ser exhaustiva. Se detiene a valorar la Sentencia el aspecto mencionado relativo a la confianza sobre el resultado de la metodología empleada, para concluir que no la arroja si, como en el caso objeto de enjuiciamiento, la empresa toma el método elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (antiguo INSHT), lo adapta y lo cercena de forma indiscriminada, para concluir la innecesariedad de proceder a una evaluación completa una vez identificados y analizados. Resulta patente que la evaluación no consiste exclusivamente en el análisis sino que debe permitir, como indica con claridad la normativa preventiva, medir la magnitud del riesgo para adoptar las medidas preventivas. Por otra parte, hay que prestar atención a la existencia, según afirma también la STS, de un deber de contar con la participación de los trabajadores a la hora de realizar la evaluación de riesgos. El art. 3.2 RSP señala que, de conformidad con lo previsto en el art. 33 LPRL, el empresario deberá consultar con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo, lógicamente también exigible en relación a los riesgos psicosociales.

Otros pronunciamientos judiciales, normalmente al hilo de

reclamaciones resarcitorias de los trabajadores, hacen hincapié en las obligaciones empresariales en relación a los riesgos psicosociales, por ejemplo, en relación a la evaluación de riesgos o la formación en un supuesto de *burnout* en la STSJ Cataluña de 14 de septiembre de 2010 (n. rec. 7602/2009).

La vigilancia de la salud es un tema de crucial importancia en las políticas de salud laboral y, en concreto, en relación con los riesgos de tipo psicosocial. Como es sabido, aunque no tiene un efecto netamente de evitación del riesgo, sí es unánimemente reconocida su utilidad a la hora de detectar eficazmente enfermedades (también de tipo mental), o los efectos negativos derivados de riesgos psicosociales, valorar la adecuación de la capacidad del trabajador al puesto de trabajo, desajustes que suelen estar en la base de las distintas manifestaciones del estrés laboral y aportar datos epidemiológicos. Debe, por tanto, tener una finalidad esencialmente preventiva, sin que venga referida a controles genéricos e indiscriminados sino centrados en los concretos riesgos del puesto de trabajo. No debe acarrear perjuicios para el trabajador. Si estamos ante un tema que en la práctica puede ser sumamente conflictivo, el grado de tensión puede aumentar si nos situamos ante pruebas, reconocimientos o exámenes de tipo psicológico.

La regulación legal (art. 22 LPRL) parte de la voluntariedad de los reconocimientos (el trabajador debe prestar su consentimiento), con ciertas excepciones legales: a) que el reconocimiento resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; b) o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; c) o cuando así esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Las excepciones son de interpretación restrictiva y queda excluida su ampliación a través del convenio colectivo (STC 196/2004, de 15 de noviembre). No existen unas reglas claras en relación a la vigilancia de corte

psicológico y es posible hallar pronunciamientos que lo consideran obligatorio, por ajustarse a alguna de las exigencias legales y otros que, en supuestos diversos, consideran el despido del trabajador que no se somete a la vigilancia como nulo, por vulneración de derechos fundamentales (STSJ Asturias de 9 de noviembre de 2007, AS 2008/2000). En cambio para la STSJ Cataluña de 15 de mayo de 2011 (AS 2260) resulta procedente el despido del trabajador que era vigilante de seguridad, ante su negativa reiterada a realizarse el reconocimiento médico de tipo psicológico, y ello con justificación en la situación conflictiva vivida en la empresa y la tensión psicológica creada, el posible riesgo para terceros, dado el tipo de trabajo desarrollado y el uso de armas.

V LOS RIESGOS PSICOSOCIALES (Y SUS EFECTOS) COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL

La aplicación plena de las normas de prevención analizada, sin perjuicio de la necesidad de actualizar el marco normativo y regular de forma más segura algunos aspectos, contrasta con la situación en el plano de la protección brindada por la Seguridad Social. El marcado carácter restrictivo del cuadro de enfermedades profesionales vigente, incluido en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre²¹, que descuida de forma plena los aspectos relativos a la organización del trabajo, impide su consideración como enfermedad profesional. Sin embargo, la lista de enfermedades profesionales de la OIT, revisada en 2010 (Organización Internacional del Trabajo, 2010 b), incluye por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento, de forma específica el estrés postraumático. La Recomendación 194 aboga por la inclusión del estrés entre las enfermedades profesionales.

La anterior es una laguna de especial trascendencia suplida por los tribunales a través de su consideración como enfermedad derivada del trabajo y, por tanto, con el tratamiento de accidente

²¹ BOE de 19 de diciembre.

de trabajo (art. 156 LGSS). A tenor de lo dispuesto en la letra e) del apartado 2 del precepto legal se consideran accidente de trabajo las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente (profesionales) que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo como causa exclusiva la ejecución del mismo.

Si nos atenemos al tenor literal del precepto legal vemos cómo se plantean dos grandes escollos en orden a esta calificación. En primer lugar, no juega presunción alguna en favor del trabajador, que debe demostrar el nexo causal. Como regla de principio, para el Tribunal Supremo, la presunción contenida en el apartado 3 del precepto legal solamente alcanza a los accidentes ocurridos en tiempo y lugar de trabajo (STS 15 de junio de 2010, RJ 2705 y 9 de mayo de 2006, RJ 3037). No obstante, se puede encontrar alguna Sentencia que viene a aplicarla a enfermedades ocurridas en tiempo y lugar de trabajo, tales como la hemorragia cerebral (manifestada en tiempo y lugar de trabajo, STS 18 de diciembre de 1996, RJ 9727; STS de 27 diciembre de 1995, RJ. 9846), el infarto de miocardio (por todas, STS 18 de marzo de 1999, RJ 3006) u otras análogas. Este planteamiento ha servido para que algún pronunciamiento lo aplique a situaciones como el acoso. Así, la STSJ Galicia de 24 de enero de 2000 (AS 60) en relación a síndrome depresivo reactivo por acoso sexual, estimando que de la doctrina del TS se deriva que debe acreditarse la ruptura del nexo causal para que no se considere accidente de trabajo, y queda probado que el acoso tuvo lugar en el centro de trabajo en distintos momentos temporales. Buen ejemplo lo constituye también la STSJ Extremadura 17 de marzo de 2003 (JUR 187859), padecimiento de angustia y depresión consecuencia de acoso sexual en el trabajo, considera que debe exigirse la prueba que destruya la presunción de laboralidad de la enfermedad surgida en tiempo y lugar de trabajo. Aunque es verdad que podría ser adecuado reconducir el acoso al tiempo y lugar de trabajo, lo que resulta preciso demostrar es que la causa de la dolencia sufrida la constituye la prestación laboral. En este sentido, la STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 30 de abril de 2015 (JUR 216199) estima accidente de trabajo el trastorno de ansiedad

generalizado persistente con síntomas depresivos asociados, cuando se produce un empeoramiento debido al persistente menosprecio sufrido por el trabajador y la desatención a su solicitud de adaptación del puesto de trabajo.

Para la STSJ Navarra de 30 de abril de 2001 (AS 1878) es accidente de trabajo el síndrome psíquico consecuencia del entorno laboral hostil creado por otro trabajador, en tanto para el Tribunal Supremo puede considerarse accidente de trabajo

[...] aquel en que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación.

Por otra parte, viene condicionado el reconocimiento a la regla causalidad directa y exclusiva con el trabajo, esto es, a su relación clara e inmediata con el trabajo. Esta situación se presenta especialmente problemática en casos de patologías con etiología sumamente compleja y pluri-causales. Asistimos, no obstante, a cierta tendencia judicial, de suma relevancia, que aun partiendo de la exclusividad de la causa, relativiza su exigencia, una vez demostrada la prevalencia del ambiente de trabajo como causa de la dolencia. En este terreno es significativa la STS de 18 de enero de 2005 (RJ 1157) donde ya el TS calificó como accidente de trabajo a la situación de estrés sufrida por un ertzaina (policía autónomo vasco) a consecuencia de las presiones recibidas por parte del entorno abertzale (independentistas radicales).

Por citar solamente algunos ejemplos significativos, la STSJ Asturias de 9 de mayo de 2017 (n. rec. 722/2017) estima que los ataques de pánico en relación a proceso adaptativo secundario a estrés laboral deben considerarse como accidente de trabajo, siempre que traiga su causa exclusiva en la ejecución del mismo.

En este sentido, se afirma que poco importa que la problemática laboral generadora del trastorno obedezca a incumplimientos de su empresa o provenga de actuaciones de ésta sujetas a derecho. También resulta indiferente, a estos efectos, la existencia o no de una situación que encaje en el concepto jurídico-laboral de acoso. Al decir de la Sentencia se aprecian motivos laborales razonables que justifican la situación de ansiedad que presenta la trabajadora.

Para la STSJ Andalucía (Sevilla) 1 de junio de 2017 (n. rec. 1607/2016) para que la enfermedad contraída con motivo de la realización del trabajo tenga la consideración de accidente laboral, es necesario que el trabajo sea el único factor causal. Estima que el síndrome de *burnt out* padecido por la trabajadora, resultado de un estrés laboral crónico o frustración prolongada, justifica que se considere su situación de incapacidad permanente derivada de una contingencia profesional, resultando indiferente que la actora presentara rasgos de personalidad anancástica (obsesiva-compulsiva) y viviera obsesionada con la perfección.

Por su parte, la STSJ País Vasco 12 de mayo de 2015, AS 1155, reconoce la calificación de accidente de trabajo en relación a dolencias psíquicas consecuencia de un atraco ocurrido hace algunos años. A juicio del Tribunal, si la enfermedad se manifiesta en tiempo y lugar de trabajo se aplica la presunción. No obstante, reconoce las dificultades para calificar lesiones anímicas o psíquicas. Considera suficiente que la actividad laboral haya provocado la docencia, aunque no pueda vincularse la misma a una concreta actuación laboral (siguiendo STS 18 de enero de 2005, RJ 1157). El nexo causal directo con el trabajo viene apreciado en la inexistencia de sintomatología previa ajena al trabajo, considerando que el atraco con arma de fuego tuvo entidad suficiente para provocar el trastorno psíquico.

En sentido contrario, en bastantes pronunciamientos se desestima la calificación de accidente por inexistencia de prueba de la relación exclusiva con el trabajo (STSJ Castilla-La Mancha 31 de marzo de 2004, AS 1560, en relación a síndrome de desgaste profesional; STSJ Andalucía (Granada) 6 de febrero de 2008, JUR

370785; STSJ Asturias 15 de enero de 2010, JUR 106536; STSJ Madrid 8 de octubre de 2014, JUR 285726, en caso de trastorno adaptativo, con antecedentes por parte del trabajador).

VI INDEMNIZACIONES DE DAÑOS Y PERJUICIOS Y RECARGO DE PRESTACIONES

Es de destacar también que los tribunales vienen admitiendo la posibilidad de reclamar tanto el recargo de prestaciones originado por el accidente de trabajo debido a estos factores como las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, siempre que exista un nexo causal entre el daño causado y el incumplimiento de sus obligaciones preventivas por parte del empresario (entre otras, ATS 15 de abril de 2014, n. rec. 422/2013; STSJ País Vasco n. 2113/2014, de 11 de noviembre; STSJ País Vasco de 2 de junio de 2015, n. rec. 887/2015; STSJ País Vasco 24 de noviembre de 2014, n. rec. 1944/2015). La indemnización cubre tanto los daños materiales (lucro cesante y daño emergente) como los personales (sean físicos o psíquicos) y los morales. En relación a estos últimos suelen reconocerse de forma prácticamente automática desde el momento en que se aprecia la vulneración de la dignidad del trabajador, en especial en las situaciones de acoso, aunque varía enormemente la cuantía fijada por cada tribunal.

La jurisprudencia admite también la extinción indemnizada del contrato de trabajo a instancias del trabajador (art. 50 ET) con fundamento en el incumplimiento por parte del empresario de su deber de protección eficaz, de especial relevancia en los supuestos de acoso o situaciones similares que dan lugar a trastornos o dolencias de tipo psicosocial, donde el trabajador no ve otra salida al conflicto que alejarse del ambiente de trabajo nocivo (STS 20 de septiembre de 2007, RJ 8304; STSJ Cataluña 13 de mayo de 2016 (n. rec. 1215/2016; STSJ Canarias (Las Palmas) 5 de marzo de 2015 (n. rec. 1076/2014).

Las obligaciones incumplidas, que desencadenarían, en su caso, estos tipos de responsabilidad, pueden ser cualquiera de las

previstas en el texto de la LPRL o en su desarrollo reglamentario, incluida la obligación general de seguridad (arts. 14 y 15 LPRL).

Por su especial relevancia a efectos preventivos haremos una sucinta referencia al tema del recargo de prestaciones. El actual art. 164 LGSS (RD legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Seguridad Social)²² regula el recargo de prestaciones que es una institución de larga tradición en nuestro ordenamiento (aparecida por primera vez en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1990). Dada la doble naturaleza sancionadora e indemnizatoria que se atribuye al recargo, se considera que despliega una importante faceta preventiva de promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. La responsabilidad recae directamente sobre el empresario infractor, sin que quepa su aseguramiento o el traslado a terceros.

La STS de 14 de febrero de 2012 (n. rec. 1535/2011), pese a inadmitir el recurso por falta de contradicción, deja la puerta abierta a la aplicación del recargo de prestaciones a los supuestos de acoso, a pesar de las dificultades que plantea, en especial en casos de tolerancia, consentimiento o participación de la empresa, que supondría la falta de cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.²³ Por su parte, más recientemente el Tribunal Supremo en su Sentencia de 4 de marzo de 2014 (n. rec. 788/2013) impone el recargo de prestaciones en un supuesto de trastorno de ansiedad y estado de ánimo reactivo a situación calificada como acoso moral, por falta de acción

²² “Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de prevención reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.

²³ En la misma línea, AATS 15 de enero de 2014 (n. rec. 422/2013) y 22 de septiembre de 2015 (n. rec. 2714/2014).

preventiva, pues la previsión de este tipo de conductas está integrada en el deber de protección del empresario.

También lo admiten los pronunciamientos de distintos Tribunales Superiores de Justicia, considerando que se aplican a los riesgos psicosociales los principios generales de la acción preventiva previstos en el art. 15 LPRL y, por tanto, también resulta exigible el recargo de prestaciones siempre que se dé un nexo causal entre el daño y el incumplimiento empresarial de las medidas preventivas (STSJ Cataluña de 23 de julio de 2012, n. rec. 6897/2011). Afirmando que, si ante problemas organizativos claros de la empresa, ésta no reacciona de acuerdo con lo previsto en la normativa de prevención de riesgos laborales, sin que conste la evaluación de riesgos psicosociales o la adopción de medidas de carácter organizativo necesarias para proceder a paliar dichos riesgos, debe responder por recargo de prestaciones (STSJ Cataluña 24 de julio de 2013, n. rec. 5693/2012).

En otros pronunciamientos judiciales, como la STSJ Castilla y León (Valladolid) 14 de noviembre de 2014 (Sentencia n. 229/2014; contencioso-advo) se prescinde de la consideración de la existencia o no de *mobbing* desde un punto de vista estrictamente jurídico, para centrarse en el posible incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia preventiva, en este caso concreto, una Administración Pública.²⁴

²⁴ En la misma línea, STSJ Cataluña de 13 de junio de 2014 (n. rec. 1281/2014) donde se estima que, pese a la inexistencia de acoso afirmada por sentencias anteriores, el accidente de trabajo (trastorno ansioso depresivo) es consecuencia de la falta de medidas de seguridad y da lugar a la imposición del recargo de prestaciones; también en STSJ Canarias (Las Palmas) de 5 de marzo de 2015 (n. rec. 1076/2014), en la que, no obstante admitir la extinción causal de la relación por la trabajadora al considerar que el estrés padecido por la víctima le provoca cuadros de ansiedad que suponen un atentado contra la dignidad e, incluso, contra la integridad física de la trabajadora, debido a la figura de un jefe tóxico y que conlleva una evidente responsabilidad de la empresa, no reconoce la indemnización por acoso laboral, al no quedar demostrado que la actitud del Director estuviera focalizada en una persona concreta, pues trataba de forma parecida a todos los subordinados.

En relación con la carga de la prueba, los Tribunales (STSJ Asturias 26 septiembre 2014, n. rec. 1720/2014) vienen aplicando de forma plena lo previsto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LJS)²⁵ y, por tanto, exigen al empresario acreditar que ha actuado con toda la diligencia exigible cumpliendo con las diversas obligaciones específicas que integran el deber genérico de garantizar una protección eficaz de la salud y seguridad de sus trabajadores. Por tanto, al no adoptar la empresa las medidas de seguridad necesarias para combatir la situación de riesgos, procede la imposición del recargo.

En aplicación de todo lo sostenido hasta este momento, es lógico encontrar pronunciamientos judiciales en los que se descarta la imposición del recargo (STS 1 junio 2016, n. rec. 609/2015) en un supuesto donde la empresa había realizado una identificación de riesgos, detectándose riesgo psicosocial y adoptando medidas de prevención. Aun cuando, sin lugar a duda alguna, los riesgos psicosociales entran dentro del ámbito de aplicación de la LPRL (arts. 14, 15, 16 y 25) (STSJ Asturias 30 de diciembre 2014, n. rec. 2643/2014), en relación a trabajador en incapacidad temporal por trastorno depresivo reactivo. Aunque en este supuesto concreto la sentencia descarta la existencia del acoso (que el empresario debe prevenir) porque falta una conducta grave del empresario, de tal manera que se origine un entorno negativo no sólo desde la percepción subjetiva de quien lo padece, sino objetivamente considerada. A juicio del tribunal no procede el recargo, pues el trabajador, sin concretar la norma incumplida, se limita a invocar un genérico acoso y tampoco indica qué medidas debería haber adoptado para evitar el daño ni se acredita la existencia de una relación de causalidad entre la omisión de la empresa de su deber de diligencia y el daño causado. Se aparta así la Sentencia de las reglas invocadas con anterioridad y que dimanen con claridad manifiesta del art. 96 LJS citado.

²⁵ BOE 11 de octubre.

VII RETOS Y PROPUESTAS

En las relaciones laborales del siglo XXI, en las que la tutela del trabajador parece debilitarse y priman los objetivos de corte económico, deviene imprescindible reivindicar en toda su extensión y con plena eficacia el derecho del trabajador a desempeñar su actividad laboral en las más elevadas condiciones de salud y seguridad. Esta ubicación del derecho en el núcleo mismo del contrato contrasta con la primacía de los intereses económicos y la competitividad en los mercados globales y con los derroteros que toman las Reformas laborales flexibilizadoras.

Esta situación impone modificaciones de relieve en dos grandes facetas, a fin de lograr la eficacia de la tutela de la seguridad y salud en el trabajo y el bienestar en el trabajo. En primer lugar, desarrollar determinadas acciones legislativas, reformando algunas normas, actualizando otras y cubriendo patentes lagunas legales. En segundo lugar, renovar el enfoque de la seguridad y salud, con una aproximación más actual, centrada en los nuevos riesgos y riesgos emergentes y en la aplicación eficiente y participada de la norma preventiva.

1. Actuaciones en el plano legislativo

En relación al primero de los planos enunciados, en lo que más nos atañe, entre las cuestiones que demandan la atención del legislador encontramos la regulación de las medidas frente a los riesgos psicosociales (referencias específicas en la evaluación de riesgos y la vigilancia de la salud e inclusión de obligaciones específicas) y su delimitación conceptual. Asimismo, resulta necesaria una actualización de la normas relativas a los trabajadores especialmente sensibles, con los pertinentes ajustes en relación con la definición del supuesto de hecho (incluyendo los trabajadores de más edad), la delimitación legal de las distintas hipótesis y el alcance de los deberes empresariales, incluidas las reglas de una posible movilidad funcional y/o geográfica. Por su parte, sería

interesante la inclusión de disposiciones que doten de ciertos derechos a los trabajadores en orden a la flexibilización y disposición de los tiempos y la organización del trabajo, en especial para los trabajadores maduros. La legislación preventiva necesitaría ajustes y reformas para adecuarse a nuevas fórmulas empresariales y de organización flexible del trabajo, como las redes empresariales, el teletrabajo y otras que apenas tienen cabida en el texto legal. Ello no cohonesta bien con lo apuntado *supra* acerca de las reformas laborales, centradas en el interés empresarial y abriendo amplios espacios a la flexibilización pro empresario, que encuentran actualmente escasos límites expresos en el respeto al derecho a la seguridad y salud del trabajador.

Debería seguramente ser objeto de reformulación el tema de los sujetos de la prevención, que inciden de manera preeminente en la eficacia (y eficiencia) de la actividad preventiva, en concreto restricciones a la plena externalización de la gestión preventiva y reglas especiales para las pequeñas empresas, revisando la posibilidad de asumir directamente la actividad preventiva sin recurso a servicios de ningún tipo y sin designar trabajadores para empresas de hasta 25 trabajadores, número seguramente excesivo, que comporta una actividad preventiva de notable complejidad para ser gestionada directamente por el empresario sin colaboración alguna. Además, debería generalizarse en la mayoría de las empresas - excluidas quizás las de muy escasas dimensiones - la obligación de designar al menos un trabajador para ocuparse de las tareas preventivas, medida que provocaría cierta mejora de la implicación de los trabajadores y contribuiría de manera eficiente a la integración de la prevención en la empresa. Acompañada de la previsión de un específico régimen de obligaciones, garantías y responsabilidades para tales sujetos.

Uno de los puntos donde debería incidirse de modo especial para seguir avanzando hacia la prevención de los riesgos y el bienestar en el trabajo sería en los aspectos relativos a la implicación -compromiso- del trabajador con la seguridad y salud y a su participación en la gestión empresarial del problema. Como

se sabe, la posición del trabajador en este ámbito es sumamente compleja, con un componente - el principal - de derecho subjetivo perfecto y ciertas obligaciones, de poca enjundia y raramente exigidas. Ante este planteamiento legal, nos parece imprescindible el cambio del rol del trabajador, incrementando su nivel de implicación y concienciación en la tutela de su propia seguridad y salud, asumiendo un papel coprotagonista, algo que no prejuzga el rol siempre esencial del empresario, responsable del diseño y la gestión del sistema de seguridad. En este sentido, también la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 entre las debilidades del sistema continúa situando la falta de implicación por parte de los trabajadores y las necesidades de mejora en el campo de la formación (GARCÍA JIMÉNEZ, 2016, p. 39 ss).

No es dudosa la incidencia positiva en la eficacia de la prevención de la toma de conciencia del trabajador, su identificación con el modelo preventivo y su motivación, así como la difusión de valores preventivos (GARCÍA CARDÓ, 2010, p. 25 ss). De todas formas, mientras se logran cambios de comportamiento desde la cultura preventiva, seguramente convendría revisar el cuadro sancionatorio previsto para el trabajador, y extenderlo en alguna medida más allá de la vía disciplinaria laboral. Las obligaciones podrían ser más incisivas, empezando por la formación, puesto que entre los propios trabajadores están bastante difundidos las costumbres y comportamientos de cierto riesgo, justificados a veces por la falta de conciencia de la situación de peligro. No es menos cierto que en la práctica con frecuencia el empresario incumple sistemáticamente su deber o lo cumple de manera mecánica y meramente formal, pero la formación suficiente y adecuada tampoco es exigida por los trabajadores ni, en empresas donde se imparte de manera efectiva, cuenta con una verdadera implicación por parte de éstos. Podría plantearse la inclusión de una referencia legal expresa a la obligación empresarial de utilizar la potestad disciplinaria en casos de trabajadores especialmente reacios al cumplimiento de la norma de seguridad, deber que suele extraerse, no obstante, del deber

general de seguridad y la vigilancia derivados de los arts. 14 y 15 LPRL. Junto a lo anterior, serían convenientes mejoras significativas en torno a la formación preventiva, llevando a la práctica la inclusión de la prevención en los distintos niveles del sistema educativo, prevista más no aplicada, y en las titulaciones universitarias y de formación profesional, pese a los logros plasmados en el carácter de los títulos de formación de los técnicos en prevención, oficiales ahora, tras su inclusión en la educación reglada (Formación Profesional y Sistema universitario).

En el plano colectivo, los delegados de prevención, representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia preventiva, hasta la fecha no han ostentado un papel crucial y determinante en la gestión preventiva, plano en el que son crecientes las reivindicaciones acerca de la necesidad de una verdadera prevención participada (ESCUADERO, 2009, p. 155 ss; MOLINA, 2013 b, p. 1 ss). Resulta evidente que la eficacia de la prevención requiere la participación de los trabajadores que debe actuar como un mecanismo de colaboración con el empresario (MORENO, 2015, p. 633;). Y, por tanto, la necesidad de implantar modelos participativos resulta ineludible y debería arrojar resultados positivos significativos (FERNÁNDEZ, MÁRQUEZ y VILLALOBOS, 2013, 28 ss).

Sin embargo, nuestro sistema participativo especializado en este ámbito no propicia formas de codecisión ni la necesidad de adoptar acuerdos. Habría, por tanto, que incentivar y potenciar el papel del comité de seguridad y salud, órgano de debate y de consulta permanente, siendo en este foro donde debería actuarse con más contundencia tanto sobre los riesgos psicosociales como sobre el ajuste de las medidas a adoptar a las necesidades de las situaciones presentes en las empresas (art. 38.2 a) LPRL); comité que, sin embargo, solamente está previsto para empresas (o centros de trabajo) de un determinado tamaño (50 o más trabajadores). Aun sin acometer cambios legales, la LPRL bastaría para exigir a la empresa un incremento de la participación real y efectiva (no meramente formal) de los trabajadores en todas sus fases, en una

interpretación finalista y sistemática del texto legal, movida por la eficacia y la adecuación preventivas, alcanzando una verdadera gestión participada de los riesgos, que arrojaría importantes resultados positivos. La mayor implicación de los trabajadores y/o sus representantes en la toma de decisiones arrojaría resultados positivos, en la medida que las decisiones compartidas, los debates acerca de los temas cruciales o las reuniones para discutir sobre fallos detectados, problemas de salud (en especial relacionados con riesgos psicosociales) o accidentes e incidentes, entre otros, son formas de contribuir eficazmente a que las medidas sean mejor asumidas por parte de todos los implicados en la PRL, llevando a que los trabajadores se muestren más proclives al cumplimiento. Por tanto, la colaboración en este ámbito deviene de todo punto esencial (NUÑEZ, 2016, p. 101 ss).

Seguramente sería adecuada la previsión de una representación de tipo territorial que cubra a las pequeñas empresas, donde intervengan directamente los trabajadores en su elección, de no existir representantes. En relación con los riesgos psicosociales la propia Organización Internacional del Trabajo considera que la participación es crucial para adoptar medidas de intervención más adecuadas (Organización Internacional del Trabajo, p. 36). Se estima que consultar con los trabajadores contribuye, entre otras cosas, a la creación de un clima de confianza en el que éstos se sienten más cómodos al plantear problemas. Involucrar a los trabajadores en el desarrollo de medidas preventivas también mejora el estado de ánimo general y garantizará que las medidas adoptadas sean adecuadas y eficaces (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2013 b), p. 12). También sería conveniente impulsar la negociación colectiva en este ámbito, que sigue arrojando resultados decepcionantes, hueros de soluciones innovadoras y efectivas, así como las buenas prácticas. Lo anterior sin descartar la oportunidad de dictar normas que incentiven de forma más eficiente la participación, exigiendo, llegado el caso, la adopción de acuerdos en determinadas cuestiones, que ahora brilla por su ausencia. El reforzamiento del papel de los representantes

seguramente también pasaría por una mejora - vía legal o negociada - de los tiempos de dedicación a la prevención de riesgos, con cierta tendencia a la exclusividad en las tareas preventivas así como por una revisión del estatus legal de los representantes, con un reforzamiento de su posición, más allá de la simplista y en ocasiones desajustada remisión a las garantías de los representantes legales de los trabajadores. En este sentido, también es fundamental el propio reconocimiento y relevancia que el empresario otorgue al papel de los trabajadores y sus representantes en este ámbito y el valor que se reconozca a su actuación, como forma de avanzar en la eficacia y eficiencia de las políticas preventivas, en especial a través de sus actividades encaminadas también a la información, implicación y concienciación del resto de los trabajadores de la plantilla (MENÉNDEZ, BENACH Y VOGEL, 2009, p. 22-23).

2. El cambio de enfoque

En relación al segundo de los planos apuntados, más relevante aún que el anterior, se demanda un nuevo enfoque en la aplicación e interpretación de la norma jurídica y en el diseño de las estrategias preventivas empresariales. Resulta prístina la insuficiencia de una política preventiva centrada de forma exclusiva en los controles, la represión y la sanción. Sin alentar su desaparición, resulta indispensable implementar una tutela de la seguridad y salud que pivote sobre la promoción de la cultura de la prevención, la sensibilización de los sujetos implicados, la formación, los incentivos económicos, las ayudas y premios y la elaboración e intercambio de buenas prácticas, que lleven a una aplicación eficiente, participada y transparente de las normas de seguridad.

En relación con el auge de instrumentos no legislativos, lugar destacado merecen ocupar, por su posible potencialidad y su sencillez, las buenas prácticas, asunto destacado a nivel comunitario, en especial tras el Marco Estratégico 2014-2020. En tanto el gran problema en el campo de la prevención resulta ser la falta de cumplimiento de la normativa, en especial, por las

pequeñas empresas y microempresas, primera causa del fracaso de la política preventiva, se pone el acento en la mejora de la calidad de la orientación y en proporcionar herramientas prácticas que faciliten el cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Para ello se propone acentuar las ayudas financieras y técnicas encaminadas de forma especial a implantar herramientas para la evaluación; elaborar directrices y recabar ejemplos de buenas prácticas; fomentar el intercambio de estas últimas y continuar con las campañas de sensibilización. Por supuesto, en el terreno que nos ocupa, debe seguirse insistiendo en la plena integración de la prevención de riesgos psicosociales en las políticas generales de la empresa, tanto a través de la búsqueda del bienestar psicofísico de todos los trabajadores como de la prevención específica para personas con enfermedades o dolencias de tipo psíquico que, mientras no existan cambios legales, habría que incardinar entre los trabajadores especialmente sensibles.

A nuestro parecer, la utilización y difusión de buenas prácticas se muestra especialmente adecuada en esta parcela por dos grandes motivos. En primer lugar, por las propias dificultades para la aplicación de la norma preventiva. En segundo lugar, en tanto las obligaciones en materia de seguridad no se concretan en opciones cerradas, admitiendo normalmente diversas formas de cumplimiento y, por tanto, un terreno adecuado para proyectos concretos o formas de aplicación heterogéneas, que pueden plasmarse en buenas prácticas, fácilmente transferibles, irradiando en ocasiones sus efectos a las empresas colaboradoras, de menor tamaño. Buenas prácticas que entroncan de forma directa con la ya tratada participación activa de todos los implicados en la empresa, de forma especial de los propios trabajadores, pues parte de un compromiso individual y colectivo de todos (el personal, los directivos, los mandos intermedios, los representantes y los responsables preventivos) con la seguridad, así como de fórmulas que sirvan de estímulo a los cambios de hábitos y comportamientos de los trabajadores, hacia otros más seguros.

En pleno siglo XXI debemos propugnar una nueva aproximación a la prevención de riesgos centrada en la promoción de la salud y el bienestar y la atribución de una prioridad absoluta a la mejora progresiva de los niveles de protección, no encaminada de forma exclusiva a la disminución de los accidentes de trabajo. El objetivo final se situaría en el logro de una empresa responsable y sostenible que demuestra la excelencia en la gestión de la seguridad en el trabajo. A tales efectos, el primer desajuste se encuentra en la visión de la seguridad como coste, en lugar de como verdadera inversión. Si el accidente (en sentido amplio) sigue siendo aceptado como un evento más o menos normal, inevitable, los avances no serán sobresalientes, puesto que la mayoría de los accidentes y las enfermedades pueden evitarse (GARCÍA RAMÓN y VALLEJO CABRERA, 2014, p. 26 ss).

Deberíamos tender a un tratamiento integrado de la seguridad y salud en el trabajo, que comprenda también la calidad y el medioambiente, poco desarrollado en el estado actual del marco normativo español, aunque es implantado en algunas empresas en el terreno de las buenas prácticas o la responsabilidad social corporativa.

Las notables dificultades aplicativas que encuentran las pequeñas y medianas empresas en relación a la normativa de prevención, están también en la base de muchas de las quiebras que se producen en las políticas preventivas en la práctica. Debe preconizarse un mayor desarrollo de las actividades de asesoramiento público y programas de actuación de la Inspección de trabajo, ahora que también cuenta con el refuerzo de la nueva escala de subinspectores en seguridad y salud en el trabajo, creada por Ley 23/2015, 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.²⁶ Aunque la Inspección ha jugado un papel importante en este ámbito y se ha producido un incremento de la plantilla en los últimos años, debiera tener una actuación más activa, sin esperar las denuncias de los trabajadores o

²⁶ BOE 22 de julio.

sindicatos (actuaciones inspectoras “reactivas”). En la Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo sobre riesgos psicosociales (2012), ya se afirmaba que, pese a la carencia de una legislación específica, disponemos de normas legales omnicomprendivas, aplicables en relación a cualesquiera riesgos derivados del trabajo, sin excepciones. Asimismo, en la propia guía se detallan las actuaciones inspectoras “proactivas” o de campaña. En esta parcela, habría que reclamar una mayor atención a la mejora de los procedimientos y las guías de evaluación en relación con los riesgos psicosociales y con aspectos que inciden en las condiciones de salud y seguridad, por ejemplo, la edad del trabajador.

SUMMARY

Psychosocial risk factors have a potential impact on the psychophysical health and well-being of workers. In today's societies, in a world of work in constant transformation, the fall in the numbers of accidents at work is accompanied by a substantial increase in the ailments and diseases of a psychological or “silent” nature. In Spain, despite the lack of an specific legislation or concrete references to psychosocial risks, it has been recognized by the doctrine and the courts the full application of Law 31/1995, of 8 November, on the prevention of occupational risks (hereinafter, LPRL) to this type of risks, with several origin and characteristics, but related to the organization of the work and personal relationships in the company. The employer is obliged to avoid, evaluate and control psychosocial risks, by adopting as many measures as necessary for this purpose. Nevertheless the unanimity in reaching this conclusion, there would still be actions to be taken (not only in the legislative sphere) in order to achieve efficient, transparent and participative preventive policies that lead to psychophysical well-being at work.

Keywords: *Psychosocial risks. Work organization. Flexibility. Responsible company. Prevention. Evaluation. Participation. Good practices.*

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2013 a). *Empleos verdes y seguridad y salud en el trabajo: Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes asociados a las nuevas tecnologías en 2020*, Luxemburgo.
- _____. (2013 b). *Trabajos saludables. Gestionemos el estrés, Guía de la campaña Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo*, Luxemburgo.
- _____. (2014). *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, Luxemburgo.
- _____. (2015). *Análisis sobre el futuro del trabajo: bolsas de trabajo en línea o “crowdsourcing”: implicaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo*, <http://osha.europa.eu>.
- ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía. (2017). “El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés”, *e-Revista Internacional de la Protección Social* Vol. II, n. 2.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo. (2013). “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 1, n. 4.
- CARRERO DOMÍNGUEZ, Carmen. (2012). “El impacto de la reforma laboral española en los accidentes laborales y las enfermedades profesionales”, *Comunicación al Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Chile.
- CEBALLOS VÁSQUEZ, Paula; VALENZUELA SUAZO, Sandra; PRAVIC KLIJN, Tatiana. (2014). “Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería”, *Avances en enfermería*, Vol. XXXII-n. 2.
- DAGNINO, Emanuele. (2015). “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol.3, n. 3.
- ESCUDERO PRIETO, Azucena. (2009). “El reforzamiento del derecho

- de participación de los trabajadores en las actividades preventivas de la empresa”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo* n. 10.
- FABREGAT MONFORT, Gema. (2015). “El recargo por accidente de trabajo en las enfermedades consecuencia del acoso”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social* n. 6.
 - FERNÁNDEZ ESCALONA, María Jesús, MÁRQUEZ MATITO, José Francisco y VILLALOBOS ANTEQUERA, Fernando. (2013). “Intervención participativa en la gestión de riesgos psicosociales”, *Med Segur Traba* (Internet); 59. Suplemento Extraordinario.
 - GARCÍA CARDÓ, Alfonso. (2010). “Refuerzo de la cultura preventiva mediante OSHAS 18001”, *Foment de Treball Nacional*.
 - GARCÍA JIMÉNEZ, Manuel. (2016). “Luces y sombras de la formación en materia de prevención de riesgos laborales: balance crítico y claves para una reforma”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 395.
 - GARCÍA RAMÓN, Pedro José; VALLEJO CARRERA, Jose Francisco (2014). “Cero accidentes es alcanzable”, *Seguridad y Medioambiente* n. 134.
 - GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo. (2014). “Crisis económica y condiciones de seguridad y salud en el trabajo: ¿de la desestructuración empresarial al yermo preventivo?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* n. 36.
 - GINER ALEGRÍA, Cesar Augusto. (2012). “Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo”, *Anales de Derecho*, n. 30.
 - GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía. (2013). “La primera Norma Española específica que recuerda el deber del empleador de evaluar los Riesgos Psicosociales desde el inicio”, *Boletín informativo del Observatorio de riesgos psicosociales de UGT*, n. 20.
 - _____. (2015). “Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: una perspectiva de protección diferente”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, n. 387, 2015.
 - GRAU PINEDA, María del Carmen (2007). “El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad”, *Actualidad Laboral*, tomo 1.

- IGARTUA MIRÓ, María Teresa. (2015). “Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: reflexiones críticas a la luz del Marco Estratégico 2014-2020”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF n. 383.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2012). *Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.
- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT). (2005). Nota Técnica de Prevención²⁷ (NTP) 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, Madrid.
- _____. (2006). Nota Técnica de Prevención (NTP) 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención social*, Madrid.
- _____. (2015). Nota Técnica de Prevención (NTP) 1056: *PRIMA-EF: Marco Europeo para la gestión del riesgo psicosocial*, Madrid.
- LÓPEZ CABRERA, Aida. (2015). “Riesgos psicosociales derivados de la precariedad laboral en la CAV: posibles líneas de actuación”, *Lan Harremanak* n. 32.
- MELIÁ, José Luis; NOGAREDA, Clotilde; LAHERA, Matilde; DURO, Antonio; PEIRÓ, José M.; SALANOVA, Marisa; GRACIA, Diego (2006). “Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa”, en MELIÁ, José Luis *et al.*, *Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*, Foment de Treball Nacional, Barcelona.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes. (2016). “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Trabajo y Derecho* n. 16.
- MENÉNDEZ, María; BENACH, Joan; VOGEL, Laurent (Coord.). (2009). *The impact of safety representatives on occupational health*, European trade union institute (ETUI), Bruselas.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. (2013 a). “Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: alcance

²⁷ Las NTP elaboradas por el INSSBT son guías de buenas prácticas, no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente.

de una norma especial que confirma el principio general”, *Revista de Derecho Social* n. 63.

- _____. (2013 b). “La participación de los trabajadores, clave para avanzar en la mejora de la salud psicosocial en los ambientes de trabajo”, en *Boletín informativo del Observatorio de riesgos psicosociales de UGT*, n. 20.
- _____. (2015). “Una gran innovación constitucional: el deber de prevenir el riesgo de acoso laboral como imperativo de integridad”, en BAYLOS GRAU, A. el altri (Coords.), *La jurisprudencia en materia laboral y social en el período 1999-2010. Libro homenaje a María Emilia Casas*, La Ley, Madrid.
- MORENO JIMÉNEZ, Bernardo. (2011). “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, *Medicina y Seguridad en el Trabajo* n. 57 (Supl. 1), Madrid.
- MORENO VIDA, María Nieves. (2015). “Los derechos de participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. El delegado de prevención”, en MONEREO PÉREZ, José Luis y MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*, Tecnos, Madrid.
- NEFFA, Julio César. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*, Buenos Aires.
- NUÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano. (2016). “El deber de colaboración del trabajador en la prevención de riesgos laborales”, *Revista de Derecho Social* n. 75.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Los factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo*, Ginebra.
- _____. (2010 a). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*, Ginebra.
- _____. (2010 b). *Lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010). Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT*, Serie Seguridad y Salud en el Trabajo 74, Ginebra.

- _____. (2013). *Género, salud y seguridad en el trabajo*, Ginebra.
- _____. (2015). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El empleo en plena mutación*, Ginebra.
- _____. (2016). *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*, publicado con ocasión del día de la Seguridad y Salud en el trabajo (28 de abril), Ginebra.
- PERUZZI, Marco. (2017). “Sicurezza e agilità: quale tutela per los smart worker?”, *Diritto della Sicurezza del Lavoro*, n. 1.
- VENTURA, Mercedes; LLORENS, Susana; SALANOVA, Marisa. (2005). “El tecnoestrés: un estudio del desarrollo de diferentes instrumentos de medida”, *Jornades de Foment de la Investigació*, Universitat Jaume I, Castellón.

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- STC 196/2004, de 15 de noviembre.
- STC 160/2007, de 2 de julio.

TRIBUNAL SUPREMO (Sala 4ª, de lo Social)

- ATS 15 enero 2014 (RJ 2400).
- ATS 22 de septiembre de 2015 (n. rec. 2714/2014).
- STS 27 diciembre de 1995 (RJ 9846).
- STS 18 de diciembre de 1996 (RJ 9727).
- STS 18 de marzo de 1999 (RJ 3006).
- STS 18 de enero de 2005 (RJ 1157).
- STS 9 de mayo de 2006 (RJ 3037).
- STS 20 de septiembre de 2007 (RJ 8304).
- STS 15 de junio de 2010 (RJ 2705).
- STS 14 de febrero de 2012 (n. rec. 1535/2011).
- STS 4 de marzo de 2014 (n. rec. 788/2013).
- STS 16 de febrero de 2016 (n. rec. 250/2014).
- STS 1 junio 2016 (n. rec. 609/2015).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (Social)

- STSJ Galicia 24 de enero de 2000 (AS 60).
- STSJ Navarra 30 de abril de 2001 (AS 1878).
- STSJ Extremadura 17 de marzo de 2003 (JUR 187859).
- STSJ Castilla-La Mancha 31 de marzo de 2004 (AS 1560).
- STSJ País Vasco 8 de mayo de 2007 (n. rec. 511/2007).
- STSJ Asturias 9 de noviembre de 2007 (AS 2008/2000).
- STSJ Andalucía (Granada) de 6 de febrero de 2008 (JUR 370785).
- STSJ Asturias 15 de enero de 2010 (JUR 106536).
- STSJ Cataluña 14 de septiembre de 2010 (n. rec. 7602/2009).
- STSJ Cataluña 15 de mayo de 2011 (AS 2260).
- STSJ Cataluña 21 de mayo de 2012 (n. rec. 221/2021).
- STSJ Cataluña 23 de julio de 2012 (n. rec. 6897/2011).
- STSJ Cataluña 24 de julio de 2013 (n. rec. 5693/2012).
- STSJ Cataluña 13 de junio de 2014 (n. rec. 1281/2014).
- STSJ Asturias 26 septiembre 2014 (n. rec. 1720/2014).
- STSJ Madrid 8 de octubre de 2014 (JUR 285726).
- STSJ País Vasco n. 2113/2014, de 11 de noviembre.
- STSJ País Vasco 24 de noviembre de 2014 (n. rec. 1944/2015).
- STSJ Asturias 30 de diciembre 2014 (n. rec. 2643/2014).
- STSJ Canarias (Las Palmas) 5 de marzo de 2015 (n. rec. 1076/2014).
- STSJ Islas Canarias (Las Palmas) 30 de abril de 2015 (JUR 216199).
- STSJ País Vasco 12 de mayo de 2015 (AS 1155).
- STSJ País Vasco 2 de junio de 2015 (n. rec. 887/2015).
- STSJ Cataluña 13 de mayo de 2016 (n. rec. 1215/2016).
- STSJ Asturias 9 de mayo de 2017 (n. rec. 722/2017).
- STSJ Andalucía (Sevilla) 1 de junio de 2017 (n. rec. 1607/2016).

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (Contencioso-administrativo)

- STSJ Castilla y León (Valladolid) 14 de noviembre de 2014 (Sentencia n. 229/2014).