

## TRATAMIENTO DE LAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DERECHO ESPAÑOL SITUACIÓN ACTUAL Y PROPUESTAS DE REFORMA

Agustín ALBESA CARTAGENA  
Profesor-tutor de la UNED de Calatayud  
Bárbara MASLUK  
Universidad de Zaragoza

**Resumen:** El presente trabajo resume la situación actual de la prevención de riesgos psicosociales en el ordenamiento jurídico español. Alude a la prevalencia de estos riesgos, y posteriormente resume la legislación vigente, referencia la jurisprudencia más señalada y hace hincapié en los riesgos psicosociales más difíciles de tratar y conceptualizar, especialmente el estrés y burnout, en relación con las definiciones legales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Propone una serie de medidas para la mejora del tratamiento de estos riesgos, que conllevarían una mejora en la salud de los trabajadores, medidas que abarcan desde la mejora desde un punto de vista médico-legal del tratamiento de dichas situaciones, a otras medidas de tipo legislativo, judicial y de tratamiento de estas situaciones.

**Palabras clave:** riesgos psicosociales, prevención de riesgos, burnout, estrés.

**Abstract:** This paper summarizes the current situation of prevention of psychosocial risks at work in the Spanish legal system. It refers to the prevalence of these hazards, and then summarizes the current legislation, with references to the most relevant jurisprudence and emphasizes the most difficult psychosocial hazards to deal with, especially stress and burnout, in relation to legal definitions of occupational accidents and occupational diseases and their presumptions. It proposes a bunch of measures to improve the treatment of these risks, which would lead to an improvement in the health of workers, ranging from the improvement from a medical-legal point of view of the treatment of such situations, including other legislative and judicial measures.

**Keywords:** psychosocial hazards, burnout, stress, public politics.

## 1. ANTECEDENTES JURÍDICOS. DERECHO INTERNACIONAL Y CONSTITUCIONAL

La preocupación por los riesgos laborales en la normativa, tanto internacional como española, es relativamente reciente. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por la Asamblea General de las Naciones Unidas de 16 de diciembre de 1966 en Nueva York, y ratificado por España el mismo año, dedica su artículo siete a los derechos laborales. Si bien el más relacionado con este estudio es el apartado b), donde se plasma el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo de los ciudadanos con esta misma nomenclatura que va a ser usada por la legislación posterior, no podemos obviar el resto del artículo. En el plano preventivo, se menciona que las condiciones de trabajo deben ser satisfactorias. Respecto de la justicia como punto principal para alcanzar esas condiciones satisfactorias, se incide en que la remuneración sea equitativa, con mención expresa a la igualdad entre hombres y mujeres. Finalmente, en su conciso tratamiento del tiempo de trabajo, junto con la obligada alusión al descanso en sus varias modalidades, establece como derecho del trabajador una limitación razonable de las horas de trabajo.

En el ámbito de la Unión Europea, debemos remontarnos a la Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961, a la que España está adherida a través del Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980 y es de obligado cumplimiento, que establece que todos los trabajadores tiene el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, y, en su artículo tres, para garantizar dicho derecho, instauro la obligación de los Estados de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre el entorno de trabajo, cuyo objeto principal sea la mejora de la seguridad y la higiene en el trabajo y la prevención de accidentes y de daños a la salud derivados o relacionados con el trabajo o que se produzcan en el curso del mismo, en particular minimizando las causas de los riesgos inherentes al entorno de trabajo. Y, como medidas adicionales, a promulgar reglamentos de seguridad e higiene; adoptar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos, y a promover el establecimiento progresivo de servicios de higiene en el trabajo para todos los trabajadores, con funciones esencialmente preventivas y de asesoramiento.

Por otro lado, la Directiva Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, es el texto legal que establece los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores y sobre la que va a pilotar el resto de normativa posterior. Establece la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, siguiendo un orden lógico, como es primeramente evitar los riesgos, evaluar los inevitables en su origen y adaptar el trabajo al trabajador. No obstante, en toda la directiva, incluyendo las modificaciones posteriores, no existe ninguna alusión expresa a riesgos psicosociales (Giner, 2012). En todo caso, respecto del alcance de la legislación europea en esta materia, debemos subrayar las escasas e imprecisas competencias en el ámbito social, ya que desde su fundación este ente supranacional subraya su carácter predominantemente económico. Martínez Barroso (2013) señala

que Derecho Social de la Unión Europea es aún un «frágil instrumento» formado por unos pocos Reglamentos (fundamentalmente sobre libre circulación de trabajadores asalariados, libertad de establecimiento y de prestación de servicios), en el desarrollo de los artículos 45 a 48 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Trasladándonos al ámbito estatal, el derecho a la seguridad e higiene es un mandato recogido en la propia Constitución española de 1978, en su artículo 40, que por otro lado en su artículo 149 atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral. Otros artículos de la Carta Magna destacables a nuestros efectos son el artículo 10 que considera la dignidad de la persona como fundamento del orden político y el artículo 14 que garantiza el derecho a la igualdad ante la ley y veda la discriminación por cualquier condición personal.

España, además, ha adoptado un elevado número de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y ha procedido a la transposición de la normativa europea en riesgos laborales, tanto la Directiva Marco 89/391/CEE como el resto de normas que han entrado en vigor con posterioridad a la Directiva mencionada.

## **2. DERECHO ESPAÑOL VIGENTE EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Fruto de la transposición de la Directiva 89/391 de la Unión Europea, la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es el marco fundamental en el ámbito del Derecho Español vigente, si bien cobra especial importancia el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el cual se articula el régimen de protección de los trabajadores en la materia. Posteriormente, se han dictado varios reglamentos, la mayoría con el rango de Real Decreto, que tratan aspectos específicos de la prevención de riesgos, en algunos casos centrándose en riesgos concretos (agentes químicos, vibraciones mecánicas, etc.), y en otros en determinados sectores de actividad (empresas de trabajo temporal, construcción, buques...). No hay que olvidar los documentos de orientación meramente técnica, como son las normas UNE recogidas en la Guías Técnicas y Protocolos de actuación del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (González Meseguer, 2014). También es necesario resaltar el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, norma encargada de establecer las sanciones aplicables a los incumplimientos de la normativa laboral, también en materia de Prevención de Riesgos Laborales. La exposición de la normativa vigente quedaría incompleta sin aludir a los Convenios Colectivos, que incorporan en su mayoría normas relativas a la prevención de riesgos laborales, dada la remisión del artículo 2.2. de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que prescribe que las normas legales y reglamentarias estatales tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas a través de la negociación colectiva.

Arastey (2012) resume la evolución del Derecho español en materia de protección de la salud y la integridad de los trabajadores como el tránsito desde una concepción

según la cual dichos derechos nacían del contrato de trabajo y cuya relevancia se ponía de manifiesto al producirse una infracción de las obligaciones de protección, a la tendencia a prestar atención a los riesgos, lo cual implica poner el acento en la obligación de prevención. Obligación exigible autónomamente, al margen de las obligaciones surgidas del resultado de la infracción del deber de protección. Por lo que puede hablarse de dos obligaciones conexas, pero diferenciadas: la prevención frente al riesgo y la protección de la salud e integridad. Alemán (2014) habla incluso de un triple plano de acción, que abarca medidas preventivas, reactivas y reparadoras, cuyos roles difieren a tenor de los procedimientos procesales y la jurisdicción utilizados en cada ocasión, como se verá en el capítulo correspondiente a los mecanismos judiciales disponibles. Mercader (2015) recoge todos los principios en los que se basa la legislación sobre prevención de riesgos laborales en su estado actual y recalca el deber general de protección.

Las normas de seguridad y salud en el trabajo vigentes en España comprenden todos los riesgos para la salud derivados del trabajo sin que quepan excepciones. Así se deduce del artículo 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que exige al empresario garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Con mayor claridad el artículo siguiente de la Ley señala en su punto g) que uno de los principios básicos es que "...el empresario deberá planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, organización de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo". En esta enumeración, como señala Giner (2012), deben considerarse incluidos los factores de carácter psicológico. De la misma opinión es Molina (2011). Los riesgos psicosociales, dice este último autor, son riesgos profesionales en sentido estricto, por lo que deben incluirse en el sistema preventivo dado que "la gravedad de los daños que puedan ocasionar los riesgos laborales de cualquier tipo vienen originados tanto por unas condiciones de trabajo inadecuadas como por la ausencia de unas prácticas preventivas reguladas legalmente".

La obligación, por tanto, de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe introducirse en la gestión de la prevención de la empresa siguiendo los mismos principios que en las demás áreas. La obligación comprende la evaluación de los riesgos que no se pueden evitar en los términos previstos por el Art. 15.1.b) y 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de los Art. 3 a 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención, cuyo incumplimiento constituye infracción grave conforme al Art. 12.1.b) de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social; o la obligación de definir las medidas preventivas, aplicarlas o planificar su ejecución en los términos previstos por el Art. 16.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Art. 8 y 9 Reglamento de los Servicios de Prevención, cuyo incumplimiento constituye infracción grave conforme al Art. 12.6 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Observatorio de Riesgos Psicosociales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS], 2013). La falta de prevención determinará que los riesgos se plasmen en un accidente de trabajo o en una enfermedad profesional, conceptos regulados en los artículos 115 y 116, respectivamente, de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), aprobada por Real Decreto Legislativo 1/94, de 20 de junio, bajo la rúbrica de contingencias profesionales.

El accidente de trabajo se define (artículo 115.1 LGSS) como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. El resto de apartados del artículo delimitan los supuestos en los que se puede o no considerar un accidente como laboral. En este sentido el apartado tres establece una presunción *iuris tantum* - de que las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar del trabajo constituyen accidentes laborales.

Un tanto más compleja resulta la definición de enfermedad profesional, que como señala Barcelón (2011) se ha ido desvinculando progresivamente en la normativa del concepto de accidente de trabajo. El artículo 116 de la Ley General de Seguridad Social la define como la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe como desarrollo de esa ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. Dicho cuadro fue aprobado por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. Desde la promulgación de dicho Real Decreto se ha venido considerando que la definición establecida en el art. 116 LGSS contiene asimismo una presunción: la de que diagnosticada la enfermedad, constatada la existencia del agente en el listado y acreditada la realización de la actividad laboral para la que aquélla está prevista, su calificación en términos de profesional es prácticamente automática (Desdentado, 1999). Y por tanto es doctrina mayoritaria la que sostiene que se está en presencia de una presunción *iuris et de iure*, esto es, que no es necesario probar la relación de causalidad entre la patología padecida y el trabajo. Por el contrario, y respecto de aquéllas situaciones en las que resulte difícil precisar el origen profesional del agente desencadenante y su vinculación con la actividad desarrollada, la presunción es de nuevo *iuris tantum* (Barcelón, 2011), si bien como dice Sánchez Quiñones (2016) la jurisprudencia en la última década ha evolucionado a nivel interpretativo.

### **3. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

Pero en la práctica, la evaluación de los riesgos psicosociales se hace más compleja, mientras que en el caso de factores de riesgos de otra índole resulta más sencillo. El problema con las enfermedades de carácter psicológico radica en ese punto intermedio en que la enfermedad profesional no se ha terminado de desvincular del accidente de trabajo: el artículo 115.2 de la Ley General de Seguridad Social en su punto f) abre una puerta a todas las posibles enfermedades no incluidas en el listado del Real Decreto 1299/2006, estableciendo que pueden considerarse accidentes de trabajo siempre que la enfermedad tenga por causa exclusiva la ejecución del trabajo. Según González Meseguer (2014), nos encontramos ante una contradicción entre dos visiones de la contingencia profesional, la de la Ley General de Seguridad Social, que con sus definiciones de enfermedad profesional y accidente de trabajo sólo atiende una parte del daño que puede causar el trabajo- y el de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de “daño derivado del trabajo”, conceptuada como enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, concepto de mayor alcance. Barcelón (2011) señala que este tipo de daños pueden constituir

una eventual tercera categoría conceptual dentro de las contingencias profesionales, llamadas enfermedades del trabajo.

Como se ha referido, la clave es probar que la enfermedad tuvo como causa la ejecución del trabajo; así, existirá accidente de trabajo cuando la enfermedad se origine exclusivamente por el trabajo, por lo que el nexo de causalidad debe ser directo, descartándose a estos efectos cualquier otra conexión indirecta, ocasional o concausal. Sin embargo, en los riesgos psicosociales es complicado que se den tales conexiones. La jurisprudencia ha ido admitiendo la teoría de la multicausalidad (Sánchez Pérez, 2013), no obstante lo cual, como apunta Cabrera (2014), los tribunales en ocasiones pueden basarse en el perfil psicológico de la víctima y la existencia de patologías psicológicas previas para romper el nexo de causalidad, cuando quizás son esas patologías las usadas para agredir a la víctima en casos de acoso moral.

#### 4. TRATAMIENTO ADMINISTRATIVO

En definitiva, la aplicación del art. 115.e) de la Ley General de Seguridad Social es el fundamento legal que da lugar a calificar como contingencias profesionales a enfermedades derivadas de la falta de prevención de los riesgos psicosociales, si bien no entren en la consideración de accidentes ni de enfermedades profesionales según su definición legal.

Tal es el auge que han cobrado dichas enfermedades del trabajo que la Seguridad Social implantó en 2010 un sistema específico de comunicación, llamado PANO-TRATSS (acrónimo de Patologías no Traumáticas de la Seguridad Social) que incluye estas enfermedades así como las recogidas en el artículo 115 f) de la Ley General de Seguridad Social, esto es, las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. Dicho sistema completa el compuesto por el llamado CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social) y el DELTA (Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados), que funcionaban con anterioridad en el ámbito de la Seguridad Social.

El objetivo de estos ficheros es poner a disposición de la Administración Laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y demás administraciones, instituciones, organizaciones y entidades para las que la materia tratada resulte de interés, una serie coherente y ordenada de datos que faciliten el cumplimiento de sus fines en materia de salud y seguridad en el trabajo ([MTSS], 2013).

Para esa comunicación de datos se ha elaborado un listado de patologías, que se incluye como tabla, y en el que como se puede comprobar se crea una categoría de desórdenes mentales en la que caben patologías encuadrables en tres tipos: desórdenes afectivos, trastornos fóbicos y neuróticos y otros desórdenes mentales. Según el último informe anual publicado, fechado en abril de 2013, con los datos del año 2012, ([MTSS], 2013) sobre patologías no traumáticas, podemos comprobar que se dieron 110 partes totales de desórdenes mentales (Tabla partes por patología) de los cuales solo tres pertenecen al sector de la Hostelería (Partes por actividad).

La diferencia estadística de estos datos con el porcentaje de significación del estrés en el trabajo que tuvimos oportunidad de reflejar en el primer apartado del

presente trabajo solo nos puede conducir a una conclusión: la mayoría de las bajas originadas por razones laborales, y que dan lugar a depresiones y estrés, son catalogadas como contingencias comunes. La consecuencia parece obvia. Muchas de las situaciones estresantes no llegan a la jurisdicción social y no disparan los mecanismos necesarios para una buena vigilancia de la salud. Este es el gran problema que exige un cambio legislativo para abordarlo, pero no obstante, previamente, abordaremos también el estado de la cuestión en la práctica judicial.

## **5. TUTELA DE LOS DERECHOS**

La jurisdicción social es la más utilizada para la tutela de los derechos relacionados con la prevención de riesgos psicosociales, dado el ámbito recogido en el artículo 2, apartados a y b, de la Ley 36/11, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), que derogó la Ley de Procedimiento Laboral anteriormente vigente. Mercader (2015) repara que el cambio en la ley rituarial laboral fue determinante para centralizar la mayoría de los procedimientos en dicha jurisdicción. Según el estudio que sobre jurisprudencia se realizó bajo la dirección de García Blasco (García Blasco et al., 2010), la mayor parte de los procedimientos que versan sobre riesgos psicosociales con todas sus implicaciones se tramitaron en los órganos judiciales correspondientes a esta jurisdicción.

La modalidad de tutela de derecho más usada es la denominada de determinación de contingencias (artículo 142 de la LJS). En estos procedimientos los trabajadores solicitan que sea declarada como contingencia profesional la causa de su incapacidad laboral, y ello por cuanto dicha declaración dará lugar a una protección más amplia, con prestaciones económicas de cuantía superior a las que les correspondería en el caso de que se considere común la contingencia. Sin perjuicio de posibles mejoras en las prestaciones, muy habituales en los convenios colectivos, en el caso de las contingencias profesionales el subsidio que percibe el trabajador es del 75% desde el primer día, mientras que en contingencias comunes hasta el día 21 el porcentaje se reduce al 60%, con la excepción de los primeros tres días, que no dan derecho al subsidio (Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre; artículo 38 de la Ley General de la Seguridad Social). Esa diferencia económica se puede aumentar, a favor del trabajador, por cuanto el artículo 123 de la LGSS establece un recargo de entre un 30 a un 50 por 100, según la gravedad de la falta, y a cargo del empresario, cuando la contingencia se produzca “por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud 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.”

Otra modalidad procesal usada es la regulada en el artículo 103 de la Ley de la Jurisdicción Social y siguientes, correspondiente a los despidos. En ciertos casos el empresario puede estar interesado en prescindir de un trabajador, por lo que puede iniciar una campaña de acoso laboral con la intención de que sea el trabajador quien tome la iniciativa de marcharse de la empresa presentando su baja voluntaria, lo cual

implica que renuncia a las indemnizaciones legales instituidas para el caso del despido. En caso de fracasar en ese intento, el empresario procede a despedir al trabajador por causas disciplinarias, fundamentados en algún incumplimiento grave y culpable del trabajador, y que también evita al empresario el abono de indemnización ninguna. En estos casos, el trabajador puede impugnar dicho despido, y buscará acreditar la falsedad de esos incumplimientos con lo que se pretende justificar el despido. El trabajador puede demandar la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento grave del empresario, al objeto de conseguir una declaración judicial resolutoria del contrato de trabajo, con una indemnización igual a la del despido disciplinario impropcedente (art. 50 Estatuto de los Trabajadores).

Finalmente, la Ley de la Jurisdicción Social contempla un procedimiento especial, de tutela de los derechos fundamentales, que se constituye como el mecanismo procesal más adecuado para lograr de manera urgente el cese de una conducta empresarial irregular (García Blasco et al., 2010). Además, cuando ese incumplimiento grave denunciado por el trabajador suponga también la lesión de un derecho fundamental, por esta vía procesal se conseguiría igualmente aquella indemnización adicional por el daño ocasionado.

Los mecanismos procesales citados no son incompatibles. Se han dado casos en que un mismo asunto ha originado varios de los procedimientos citados. Es paradigmático el supuesto de hecho que fue resuelto con la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 881/2009, de 25 de noviembre, que versa sobre el reconocimiento del recargo de prestaciones a un trabajador que previamente había obtenido dos sentencias estimatorias de acoso laboral: en una, articulada en la modalidad de tutela de derechos fundamentales, se había declarado la nulidad de su despido y el derecho a una indemnización por daños y perjuicios y en la otra se le había reconocido la baja por incapacidad temporal como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo. En esta sentencia el juzgador insiste en que el deber general del empresario de proteger de forma efectiva a sus trabajadores es incondicionado y prácticamente ilimitado, debiendo adoptar las medidas de protección que sean necesarias, cualquiera que ellas fuera, siguiendo al respecto la doctrina científica (García Blasco et al., 2010). Y en relación a la aplicación del recargo de prestaciones motiva: “La imposición del recargo exige la infracción de una norma de seguridad concreta, pero ello no equivale a que ésta tenga que haber sido señalada de forma específica, pues el art., 123.1 LGSS vincula el recargo a la falta de observación de las medidas «generales o particulares» de seguridad y higiene en el trabajo; esta literalidad es acorde con la propia finalidad del precepto, pues se configura como medida destinada a prevenir accidentes laborales, y para ello tan relevante es que no se cumplan las medidas específicamente dispuestas, como aquellas otras que la prudencia y razonabilidad aconsejan, en cuanto dimanantes de alguno de los deberes generales empresariales de seguridad en el trabajo”.

## **6. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE EL CÓDIGO PENAL**

El Código Penal, aprobado mediante Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, es la fuente de derecho donde se recogen, en diversos títulos, las acciones más graves que puedan cometerse contra diversos bienes jurídicos que merecen protección, como



la vida, la integridad física, el patrimonio..., castigando las acciones reprobadas con penas diversas, incluyendo la de prisión.

En concreto, el Título XV del Código Penal se consagra a los delitos contra los trabajadores, como el tráfico ilegal de mano de obra, la imposición de condiciones laborales por debajo del marco legal a quienes estén en un estado de necesidad, y algunos delitos más. De entre ellos destacamos el recogido en el artículo 316, que tipifica como delito las infracciones de las normas de prevención de riesgos laborales de “quienes, estando obligados a ello, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física”. Las penas establecidas son la de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. El artículo siguiente establece las penas para caso de imprudencia grave, rebajando en un grado la pena, y en el artículo 318 contempla que cuando estos hechos se atribuyan a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello. Además, tras una modificación reciente del Código Penal, se faculta al Juez para tomar las medidas del artículo 129 del propio Código Penal, que puede conllevar incluso la cesación de actividad de la empresa.

Por tanto, en los supuestos más graves de incumplimiento de riesgos laborales podrá el trabajador acudir a la jurisdicción penal, a través de la presentación de la oportuna denuncia- sin mayor requisito forma que la enunciación ante la autoridad pertinente de la llamada noticia criminis, los hechos que fundamentan el delito- o de la presentación de la querrela criminal, cumpliendo los requisitos formales exigidos en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

## **7. VALORACIÓN DEL DAÑO PSÍQUICO**

Como resume la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 3 de noviembre de 2013, “los daños y perjuicios sólo puede llevarse a cabo distinguiendo las siguientes categorías básicas: Daño corporal (lesiones físicas y psíquicas); daño moral (sufrimiento psíquico o espiritual); daño emergente (pérdida de patrimonio directamente vinculado con el hecho dañoso) y lucro cesante (pérdida de ingresos y expectativas laborales)”. Es una consecuencia que hay que deducir, no suponer, por la naturaleza, trascendencia y ámbito dentro del cual se propició la figura delictiva. El daño moral va íntimamente unido a la infracción.

Dejando de lado los dos últimos conceptos, de carácter patrimonial, debemos centrarnos en los primeros, cuyo alcance deberá ser evaluado por el juez competente, lo que llevará a cabo con la aportación de datos objetivos sobre el daño existente, facilitados por los peritos que intervengan en el procedimiento (médicos y psicólogos forenses).

En concreto, el daño psíquico “es todo aquel deterioro de las funciones psíquicas producido generalmente de forma súbita e imprevista, cuando puede reclamarse jurídicamente una responsabilidad, porque en la causación del mismo ha intervenido una conducta intencional o imprudente, o bien cuando existen mecanismos legales

privados (seguros de accidentes) o de protección social frente a los infortunios” (Gisbert Calabuig, 2004). El concepto ha sufrido una significativa evolución. En las primeras etapas de la psiquiatría forense se consideraban únicamente los cuadros psíquicos derivados de traumatismos físicos, pero más tarde comenzó a considerarse la violencia psíquica, si bien la valoración del posible daño producido en el psiquismo del sujeto sobre el que ha recaído esta acción lesiva sigue considerándose de una especial dificultad (Castellano y Gisbert Grifo, 2004).

En el Derecho rige el principio de que el que produce un daño tiene la obligación de repararlo en su totalidad. La acción, llamada pauliana por su origen en el Derecho Romano, está recogida en los artículos 1902 y siguientes del Código Civil. Cuando no pueda llevarse a cabo, la persona que la causó estará obligada a repararlo mediante indemnización. Pero ha de repararse el daño producido por la acción imputable, por lo que la reparación será igual al daño actual menos el estado anterior. El problema es que no siempre es conocido el estado anterior. En el caso de la valoración del daño corporal, la actuación corresponderá a un médico y estará dirigida a conocer con la máxima exactitud y objetividad las consecuencias que un suceso traumático determinado ha tenido sobre la integridad física y psíquica de una persona, con el objetivo de obtener una evaluación final que permita al juzgador establecer las consecuencias penales, laborales y económicas del mismo (Hernández, 2004). En el caso de daño psicológico, debería ser un psicólogo quien provea la información psicológica con el propósito de facilitar una decisión judicial (Blackburn, 1993). En cualquiera de los casos, como tuvimos ocasión de mencionar en el trabajo sobre violencia en el medio sanitario (Gascón y Albesa, 2011), el análisis para llevar a cabo la valoración de las lesiones debe comprender el estudio de las lesiones o daños psicológicos existentes; la determinación del estado de salud previo; el establecimiento de nexo de causalidad entre el evento dañoso respecto de las lesiones y secuelas causadas y la determinación de la fecha de curación y las consecuencias en el ámbito laboral, social y personal de la víctima.

En el caso de las patologías psicológicas son producto, como hemos visto en el apartado de factores psicosociales, de una sucesión de causas muy diversas. Esta es una de las grandes dificultades a la hora de valorar el daño psíquico. Los criterios fundamentales con respecto al establecimiento del nexo de causalidad (cronológico, anatómico..) no son claramente aplicables en el caso del daño psíquico. De la misma manera, el establecimiento de la presencia o ausencia de un estado anterior patológico entraña especial complejidad. Otras causas de dificultad en la valoración psicológica es que se trata de situaciones en las que la patogenia es desconocida o difícilmente demostrable; no es fácilmente objetivable; suele ser difícilmente cuantificable, y existe el problema añadido de la posibilidad de simulación por parte de los pacientes (Villanueva y Hernández, 2004).

Una gran mayoría de los trabajadores que han sido víctimas de situaciones de violencia van a presentar síntomas psíquicos en relación con los hechos que han supuesto una amenaza para su integridad física o mental (Castellano, 2004). En diversos estudios realizados con profesionales sanitarios que habían sido víctimas o testigos de la violencia en el ejercicio de Evaluación de riesgos psicosociales en su trabajo, se han observado secuelas psíquicas, como síntomas de depresión (Gerberich et al., 2004) y el propio burnout (Rowe y Sherlock, 2005).

## 8. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA PRÁCTICA DE LOS TRIBUNALES

Las llamadas enfermedades del trabajo, entre ellas las patologías psíquicas, pueden ser causadas por una serie de situaciones que se describen a continuación.

De entre ellas, la que ha generado más jurisprudencia, esto es, que más veces ha llegado a los tribunales, es con diferencia el acoso laboral o mobbing. A título de ejemplo, entre los años 2001 a 2010, según el estudio de García Blasco et al. (2010), en la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, el acoso laboral supuso un total del 78,6% del total de los asuntos con implicaciones de riesgos psicosociales vistos en este ámbito, si bien dicho estudio repara en el hecho que precisamente a partir de 2001 se dispara el número de procedimientos por este tipo de acoso. Hasta entonces, era el acoso sexual la materia más llevada a los tribunales, pero su prevalencia ha permanecido estable a lo largo de los años. Al margen, cabe actuar por todos estos hechos en el ámbito laboral. El artículo 54.2.c del Estatuto de los Trabajadores, en sede de despido disciplinario, considera incumplimiento contractual las ofensas físicas o verbales a empresarios, trabajadores y familiares.

En la revisión de Urrikoetxea (2011), las referidas al acoso laboral se cifraban en torno a las mil sentencias, en torno a 200 en el acoso sexual, mientras que el síndrome de *burnout* era objeto de unas 20 resoluciones y la violencia física como riesgo psicosocial también tenía un reflejo escaso.

### 8.1. Acoso sexual

El artículo 184 del Código Penal recoge el acoso sexual según el siguiente tenor literal: “El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses”. En el párrafo dos se tipifica como más grave, con de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses, “si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación”. Como se ve, el Código Penal castiga de diferente forma según el agente activo tenga o no una situación de superioridad. También establece un tercer tipo en que, en cualquiera de los dos casos mencionados en el artículo anterior, se aumenta la pena si la víctima es “especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación”.

En el orden social, en cambio, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, califica como infracción muy grave, sin definirla, el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

### 8.2. Acoso moral

El acoso moral se introdujo por Ley 62/2003 en el apartado 13 bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, justo detrás del artículo correspondiente

al acoso sexual, cuyas previsiones sí estaban en el texto original de la ley, publicado el 8 de agosto de 2000. Según el texto legal, se califica como infracción muy grave el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Como se ve, constituye infracción que el empresario no reaccione ante una situación de acoso, independientemente de la identidad del acosador. Esto es, se recoge los ya tratados *bossing* y *mobbing*. Tal importancia ha cobrado el tratamiento de acoso que la Ley 36/2011, de 11 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción social, se incluye en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y en las garantías procesales vinculadas a la protección de derechos fundamentales, con la posibilidad de reparar el daño causado con una indemnización por daños y perjuicios.

Como se ve, tampoco existe una definición legal del acoso moral, que venido siendo construida jurisprudencialmente. Así, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de diciembre de 2003, haciendo referencia a la psicología (sic), se remite a la definición de acoso laboral como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conduce a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido. El acoso -continúa la sentencia- se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de implantación de medidas organizativas – no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes, repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc.-, medidas de aislamiento social – impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior con los clientes, no dirigir la palabra, etc.-, mediante ataques a la persona de la víctima – críticas hirientes, burlas, subestimaciones, etc.-, medidas de violencia física, agresiones verbales- insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etc.-. O, en otras sentencias, una agresión del empresario, o de algunos de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes o palabras, repetidas y duraderas en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad. La resistencia del trabajador ante este ataque depende de su fortaleza psicológica y de su capacidad de sobreponerse a la adversidad.

El nudo gordiano al que se enfrentan los tribunales es si ciertas prácticas empresariales entran dentro de las facultades empresariales o infringen de lleno los derechos de los trabajadores. Así, no se ha considerado constitutivo de acoso hechos probados por considerarse que, aun siendo ejercicio arbitrario del poder de dirección, no perjudicaba la dignidad de la trabajadora ni tiene como objeto conseguir que ésta abandone su puesto de trabajo, sentencia referida en el estudio de García Blasco et al. (2010) Sí, en cambio, cuando la persecución o el acoso respecto de un trabajador o varios obedecen a motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con

el simple objetivo de eliminar a trabajadores incómodos. En la misma línea, en la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón se ha creado un concepto de acoso laboral que centra la cuestión litigiosa en los procedimientos en diferenciar el acoso laboral del mero ejercicio arbitrario del empresario de sus poderes de dirección. El criterio es bastante restrictivo a la hora de considerar el acoso laboral. Así, una sentencia reconoce que ha habido una excesiva carga de trabajo para el trabajador, aunque después matiza que “no consta que haya sido de tal trascendencia como para calificarlo como conducta de *mobbing* ni *burnout*”, ya que “no puede considerarse suficiente prueba que después la empresa haya contratado a otras personas para ayudarla en el trabajo” y “el hecho de que la empresa le encargara algunas gestiones durante un período de baja médica por lumbalgia, que la trabajadora realizó desde su casa con ordenador de la empresa, es una conducta infractora por parte de la empresa de los derechos de la trabajadora y de todo punto reprochable, pero ocurrió en un caso aislado y no continuado como se requeriría para poder calificar de *mobbing* la actitud de la empresa, y tampoco *burnout*, pues desde que se produce ese hecho en la baja por lumbalgia y la baja por trastorno adaptativo mixto (ansioso depresivo) transcurren siete meses, por lo que no parece existir relación directa entre un hecho y otro”.

En relación al reconocimiento o no de las secuelas psíquicas provocadas por acoso laboral como derivadas de contingencias profesionales, existen varios pronunciamientos, de carácter desestimatorio (Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 1005/2003, de 6 de octubre; 333/2004, de 24 de marzo; 331/2005, de 3 de mayo y 552/2005, de 22 de junio). De esta línea jurisprudencial se apartan la sentencia de 26 de marzo de 2009, por apreciar que no obsta la personalidad débil de base para atribuir naturaleza laboral a la depresión sufrida por la trabajadora, así como la de 12 de julio de 2006, en la que se afirma que la personalidad “débil de base” no excluye la existencia de contingencia profesional en un supuesto de acoso.

García Blasco et al. (2010) sistematizan los principales requerimientos que los tribunales españoles exigen para declarar que se ha dado una situación de acoso. Primero, la importancia de los antecedentes previos. Se entiende que una personalidad “débil de base”, como se dice en las sentencias, esto es, un carácter proclive a la depresión, excluye responsabilidades. Muy relacionado con la primera, la exigencia de causalidad única, exclusivamente laboral, para entender que las conductas juzgadas tiene carácter de acoso laboral. Además, debe darse una desviación del objetivo principal buscado, las ya referidas funciones habituales del poder de dirección del empresario, y producirse la vulneración de los derechos fundamentales o infracción de la legislación de prevención de riesgos laborales. Y también se exige la existencia de reiteración de actuaciones, lo que impide en ocasiones identificar como acoso conductas muy graves pero aisladas.

Al margen de ello, y posiblemente constituyendo el más peligroso de los argumentos de rechazo de situaciones de acoso, es la tolerancia a expresiones o tratamientos irrespetuosos en los lugares de trabajo, por considerarlas normalizados. Al hilo de ello, parece que la jurisprudencia desanda la andado. Armó revuelo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 1148/2009, de 10 de febrero, por la que no se consideró causa de despido improcedente el hecho de que un trabajador llamase “loco” e “hijo de puta” a su jefe. Dicha sentencia se apartaba del criterio de otras del mismo Tribunal (10 de noviembre de 2009) o del de la Sentencia 1180/2006,

de 23 de noviembre, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que ante insultos de menor entidad sí procedieron al despido. Otra muestra de la gran dificultad para encontrar sentencias estimatorias de acoso laboral nos la proporciona de nuevo el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que desestimó una petición de recargo de prestaciones en un asunto en que previamente se había archivado el asunto penalmente, porque “la situación de acoso como causa de sus dolencias psíquicas no se desveló en las diligencias penales y, en su consecuencia, no acreditada la relación causa-efecto para que proceda la imposición del recargo de prestaciones, pues (...) las diferencias constatadas por el Magistrado de instancia, entre el acta de la Inspección y las declaraciones de los testigos en las diligencias penales, hacen que quede sin acreditarse dicha relación causa-efecto”.

No es un problema menor la dificultad probatoria, dado que en muchos procedimientos la única prueba de cargo va a ser las declaraciones del trabajador que acusa, cuyo valor como prueba, sin elementos de otro tipo que la ratifiquen, es escaso. Si bien en materia probatoria se aplica el principio de inversión de la carga de la prueba, lo cual implica que al empresario debe aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente consistente, de que su actuación se ajustaba al funcionamiento normal de la empresa. Más tajante es la jurisprudencia francesa. La Cour de Cassation, equivalente a nuestro Tribunal Supremo, entiende aplicable a los casos de acoso moral la doctrina del resultado, exigiendo al empresario que en la organización del trabajo se prevean los potenciales riesgos en sentencias de 21 junio 2006 N.º 05-43.914 y 3 febrero 2010 N.º 08-40.144 (Arastey, 2012).

### **8.3. Situaciones de estrés laboral**

La norma española de referencia en torno al estrés es el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo de 2004, traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del ANC 2005 (Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 16 de marzo de 2005), que reconoce expresamente que conforme a la Directiva marco 89/391, la obligación legal de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores se aplica igualmente a los problemas de estrés ligado al trabajo en la medida en que presenten un riesgo para la salud y la seguridad.

Según el acuerdo, en que no se trata la violencia en el trabajo, el acoso ni el estrés postraumático, tratar la cuestión del estrés ligado al trabajo puede conducir a una mayor eficacia y mejora de la salud y de la seguridad en el trabajo, con los correspondientes beneficios económicos y sociales para las empresas, los trabajadores y la sociedad en su conjunto. En concreto, considera en su punto tres que no todas las manifestaciones de estrés en el trabajo pueden ser consideradas como estrés ligado al trabajo. Como indicadores de presencia de estrés establece el alto nivel de absentismo, la rotación de personal, los frecuentes conflictos o las quejas de los trabajadores. Enumera también, sin intención exhaustiva, elementos que puedan ser factores de dicho estrés. Sí es taxativa en que si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo, se deben tomar, por el empleador, medidas para prevenirlos, eliminarlos o reducirlos, empleando las medidas que correspondan para una correcta intervención.

Jurisprudencialmente, se identifica el estrés con el estado personal ocasionado por la actividad laboral –relación con sus superiores o con los compañeros, carga

de trabajo,— que se manifiesta en un cuadro de nerviosismo, excitación o ansiedad. Así, Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Valladolid de 26 de septiembre de 2007, de 7 de mayo de 2008 o de 7 de octubre de 2009. Ha sido también entendido como respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales de los que hemos hablado en apartados anteriores), como estímulo (estresor capaz de provocar una reacción de estrés) o como la interacción entre respuesta y estímulo. En su estudio García Blasco et al. (2010) concluyen con que hay dos tendencias jurisprudenciales. Una, mayoritaria, tendente a la desestimación de existencia de estrés, que repara en la falta de acreditación de la relación de causalidad, dado que sobreentiende que cualquier consecuencia que se pretenda ligar al mismo debe venir acreditada suficientemente como causa exclusiva del resultado evaluado, de modo que ha de excluirse la relación de conexión cuando falle la exclusividad. Una corriente minoritaria se desmarca y apuesta por estimar la existencia de estrés laboral con tal de que ese trabajo en condiciones de exigencia mental elevada hayan constituido el detonante del resultado producido. Por otro parte, y dentro de estas dos tendencias, las sentencias estimatorias se suelen producir por entrar en juego el tiempo y lugar de trabajo.

#### **8.4. Síndrome del profesional quemado o *burnout***

Los pronunciamientos sobre burnout en el orden social son escasísimos. En el exhaustivo estudio de García Blasco et al. (2010) solo se recogen cinco asuntos, lo que supone una incidencia del 1,7% entre los riesgos psicosociales, cuatro en procedimiento de determinar la contingencia como accidente de trabajo y uno en una acción de despido justificando la improcedencia como consecuencia de que los incumplimientos atribuidos al trabajador fueron causados por exceso de trabajo (Leiter et al., 2010; Martínez-Jarreta et al., 2004). El burnout ha venido siendo admitido como contingencia profesional en los términos que hemos avanzado en puntos anteriores, ya desde hace muchos años. Así, lo admitió la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 2 de noviembre de 1999, glosada al poco tiempo de publicarse por Sempere (1999), a pesar de que podía haber un factor extraño al puramente laboral, como en el caso de autos era una personalidad perfeccionista y obsesiva del trabajador. La sentencia dictaminó que el burnout surgió al estar el demandante en contacto con personas con las que trabaja, lo cual originó en aquél un desgaste anímico determinante de la incapacidad temporal.

La sentencia dice, basándose en el estudio editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y con referencia a los trabajos de Maslach y Jackson que una enfermedad psíquica, como es el caso del burnout, viene desencadenada por un proceso continuo, no por algo repentino y puntual, por lo que no tiene por qué tener una etiología clara, atribuible a un suceso concreto, ni tan pronta cura como pueda a simple vista parecer. En concreto se dice que el burnout tarda una media de ocho años en desarrollarse, tanto su desarrollo como el tratamiento para la recuperación total o parcial del enfermo.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Burgos, de 11 de junio de 2008, también declara un síndrome del burnout. Estamos, dice, ante “un síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de

estrés laboral crónico o frustración prolongado y que, según tanto la Psicología del Trabajo como la Medicina Forense, se trata de un trastorno de adaptación del individuo al ámbito laboral cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional).”

En la más reciente sentencia 396/2013, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, sobre aclaración de contingencia, el trabajador, vigilante en un centro de menores, inicia un proceso de incapacidad temporal por contingencias comunes con el diagnóstico de estrés con afectación emocional intensa, con baja médica de la Seguridad Social. Unos días más tarde los servicios médicos de la mutua describen el incidente como estrés laboral, a pesar de lo cual la mutua rechaza el proceso como derivado de accidente laboral y le remite de nuevo a los servicios médicos de la Seguridad Social. El EVI, equipo de valoración de incapacidades, concluye que no hay burnout pero sí trastorno adaptativo mixto reactivo a circunstancia en el ámbito laboral. A pesar de lo cual la Inspección Médica en su informe considera que el síndrome de burnout afecta de una manera muy especial al personal que trabaja en centros sociosanitarios y es especialmente señalado entre quienes trabajan con menores, como es el caso, por lo que considera que es accidente de trabajo. Finalmente, la Sala confirma el carácter profesional de la contingencia que ya había sido declarado en primera instancia.

En resumen, es muy difícil que lleguen los asuntos a los tribunales y que pueda tratarse las consecuencias psicológicas y de salud de una mala praxis en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

## **9. RESUMEN DE LA SITUACIÓN ACTUAL Y PROPUESTAS DE REFORMA**

En España se encuentra bien regulada la prevención de riesgos físicos, químicos, biológicos, etc., a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y otras normas legales que la complementan. Sin embargo, no existe la misma claridad legislativa ni seguridad jurídica en el ámbito de los riesgos psicosociales (Giner, 2012), que obliga a la evaluación sin imponer medidas preventivas (Martínez Barroso, 2013).

El tratamiento legal de la prevención de riesgos psicosociales debería equipararse con los otros riesgos, con instrucciones, referencias y metodologías claras, fiables y conocidas, pero son varios los puntos que impiden dicha implantación.

En primer lugar, la falta de incorporación de las patologías derivadas de los riesgos psicosociales en el listado de enfermedades profesionales, en el caso español el Reglamento 1299/2006, de 10 de noviembre, implica que no podrá pasar de su condición de “riesgo emergente”, todavía en una fase previa a su correspondiente proceso de juridificación (García Blasco et al., 2010), por lo que los mecanismos de evaluación e intervención contra los mismos todavía no cumple unos mínimos exigibles.

Podríamos añadir que esa negación legal sigue por los médicos que ejercen la Atención Primaria, que derivan hacia enfermedades comunes patologías derivadas del estrés laboral.

Son negados también por las propias empresas, que se limitan, en el mejor de los casos, a incorporar dentro de sus planes de riesgos laborales alguna previsión específica de este tipo de riesgos, pero sin llegar a ejecutarlos ni a evaluarlos.



Dicha negación prosigue en los tribunales. Como destaca Urrikoetxea (2011), algunas de las interpretaciones judiciales bloquean la respuesta preventiva. El ejemplo que brinda es el ya visto respecto a los pronunciamientos por los cuales la enfermedad mental de una persona impide su consideración como enfermedad laboral. García Blasco et al. (2010), por su parte, denuncian el caso de la jurisprudencia de la Audiencia Provincial de Castellón, que pasó de esa negación del acoso moral a su encaje en el Código Penal en el transcurso de un año.

En segundo lugar, otro aspecto del tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales es muy llamativo. En el riesgo social más regulado y que más jurisprudencia ha generado, el *mobbing*, las normas creadas son punitivas, cuando el sentido general del ordenamiento jurídico en el marco de la prevención de riesgos laborales debería orientarse a establecer planes de prevención e intervención.

Por tanto, nos encontramos con un doble problema que habrá que solucionar en los años venideros. Por un lado, en el marco de la Psicología debe continuarse la investigación sobre los riesgos psicosociales y las enfermedades asociadas, sus interacciones, sus causas. Los procedimientos de evaluación de riesgos laborales deben aunar la utilización de un marco teórico contrastado, con tests psicométricos y objetivos, frutos de líneas de investigación maduras, junto con otro tipo pruebas (entrevistas personales, estudio de la documentación de la empresa...) Por otro lado, en el ámbito del Derecho, y para dar la mayor seguridad jurídica, deben incorporarse las enfermedades que la investigación determine en el listado de enfermedades profesionales. Y no solo eso: la cuestión rebasa la propia salud de los trabajadores. Debe favorecerse una cultura preventiva por cuanto prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, y que la misma forme parte inherente de la propia cultura organizacional de las empresas, objetivo que ya se encuentra en la exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (Barreiro, 2006).

Son los Organismos internacionales los que deben establecer unos mínimos que pueden transponerse a las respectivas legislaciones nacionales, con la OIT y la Unión Europea como principales protagonistas. Lo están haciendo: la Organización Internacional del Trabajo en 2006 promovió reformas en el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, a la par que la Organización Mundial de la Salud promovía el Plan de Acción Internacional sobre la Salud de los Trabajadores 2008–2017. La Unión Europea ha propuesto recomendaciones y fomenta entre sus estados miembros el intercambio de experiencias en este ámbito (Osha.europa.eu, 2015), a través de instrumentos como la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012, aprobada por la Comisión Europea. En España, por su parte, se ha adoptado la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, buscando acercarnos a la siniestralidad media de la Unión Europea. Otras medidas como el Laboratorio Observatorio de los Riesgos Psicosociales de Andalucía, referenciado por Mercader (2015), son positivos.

Queda, en suma, mucho camino por andar en el desarrollo de unas normas decisivas en el bienestar de las personas y que, como comentábamos en la revisión legal, apenas tienen unas décadas de vigencia. Será necesario el esfuerzo de todos los actores implicados, empezando por la administración y las empresas, para alcanzar unas cotas razonables de calidad en la prevención de riesgos psicosociales.

## BIBLIOGRAFÍA

ALEMÁN PÁEZ, F. (2014). *Bases teóricas, fácticas y contra-fácticas del acoso moral e institucional* (2014). Revista Doctrinal Aranzadi Social num.11/2014.

ARASTEY SAHÚN, ML. (2012). *Los riesgos psicosociales en la apreciación de los tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva marco 1989/391/CEE*. Relaciones Laborales, n.º 11, Sección Cuestiones prácticas, Quincena del 1 al 15 Jun. 2012, Año 28, tomo 1, Editorial La Ley

BARCELÓN COBEDO, S. *El valor de la presunción del art. 116 de la Ley General de Seguridad Social*. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.19/2011. Estudio Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2011

BARREIRO, G. (2006). *Las Enfermedades del Trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el Derecho de la protección social*. Ministerio de trabajo y servicios sociales.

BLACKBURN, R. (1993). *The psychology of criminal conduct: Theory, research and practice*. Toronto: John Wiley & Sons.

CABRERA VALLET, A. *El acoso moral o mobbing y el informe psicológico forense*. Diario La Ley, n.º 8445, Sección Práctica Forense, 19 de Diciembre de 2014, Año XXXV, Editorial La Ley.

CASTELLANO, M. (2004). Violencia familiar. En Villanueva Cañadas, E. (Coor). “Medicina Legal y Toxicología”.Barcelona. Masson.

CASTELLANO, M., GISBERT GRIFO, M.S. (2004). *Valoración médico-legal del daño psíquico*. En Villanueva Cañadas, E. (Coor). “Medicina Legal y Toxicología”.Barcelona. Masson.

GARCÍA BLASCO, J., PEDROSA, S. , VALLEJO, R., et al. (2010). *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales. Un estudio de la experiencia jurídica. Respuesta judicial, valoración y propuestas de mejora de la experiencia práctica*. UGT.

GASCÓN, S., & ALBESA, A. (2011). *Violencia en sanidad. Agresiones a Profesionales. Incidencia, tipos, consecuencias, medidas preventivas y tratamiento legal de las agresiones en la sanidad*. Editorial Académica Española.

GINER ALEGRÍA, CA. *Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Anales de Derecho. Número 30, 2012, Págs. 254-296 ISSN: 1989-5992 <http://dx.Doi.Org/10.6018/analesderecho>

GONZÁLEZ MESEGUER *Los sindicatos y los riesgos psicosociales. Riesgos psicosociales y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/vall\\_riespsico.pdf](http://www.intersindical.org/salutlaboral/stepv/vall_riespsico.pdf). 16 de enero de 2015

HERNÁNDEZ, C. (2004). *Valoración médica del daño corporal*. En Villanueva Cañadas, E. (Coor). “Medicina Legal y Toxicología”.Barcelona. Masson

MARTÍNEZ BARROSO, MR. (2013). *El derecho social de la Unión Europea. Reflexiones a propósito del sistema de fuentes*. La Ley Unión Europea, n.º 8, Octubre 2013, Editorial La Ley.

MERCADER, JR. *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después*. BIB 2015\2372. La ley.

MOLINA NAVARRETE, C. (2011). *El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace “justicia disuasoria*.Aranzadi Social, 83, 1–9.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo <https://osha.europa.eu>. Consultado el 26 de noviembre de 2016.

PÉREZ GINÉS, CA. *Violencia en el ámbito laboral*. Diario La Ley, n.º 8730, Sección Doctrina, 29 de Marzo de 2016, Ref. D-131, Editorial Wolters Kluwer. La Ley 1648/2016

ROWE, M., & SHERLOCK, H. (2005). *Stress and verbal abuse in nursing: do burned out nurses eat their young*. *Journal of Nursing Management*, 13(3), 242-248.

SÁNCHEZ PÉREZ, J. *Actualidad Laboral*, n.º 9, Sección Estudios, Septiembre 2013, pág. 1139, tomo 1, Editorial Wolters Kluwer. LALEY 4588/2013.

SÁNCHEZ QUIÑONES, L. *La presunción del artículo 115.3 LGSS y el examen judicial de los riesgos psicosociales ¿Relación causa-efecto o efecto sin causa?*. *Diario La Ley*, n.º 8809, Sección Dossier, 22 de Julio de 2016, Ref. D-294, Editorial LA LEY

SEMPERE, S. (1999). *El estrés laboral como accidente de trabajo*. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 1999.

URRUTIKOETXEA, M. *Recepción de los riesgos psicosociales en la jurisprudencia*. *Revista de Derecho Social*, 55 (2011)

VILLANUEVA, E., HERNÁNDEZ, C. (2004). *Problemas médico-legales de la valoración del daño corporal*. En Villanueva Cañadas, E. (Coor). "Medicina Legal y Toxicología". Barcelona. Masson.