

	GOBIERNO DE ESPAÑA	MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES	SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
			DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO: NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU VALORACIÓN EN EL DERECHO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

RESPONSABLE: Prof. Dr. D. Germán Barreiro González.
Universidad de León

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



***LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO:
NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y
SU VALORACIÓN EN EL DERECHO DE
LA PROTECCIÓN SOCIAL***

Estudio financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS)

***LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO:
NUEVOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y
SU VALORACIÓN EN EL DERECHO DE
LA PROTECCIÓN SOCIAL***

DIRECTOR:

Prof. Dr. D. Germán Barreiro González

COORDINADORES:

Prof. Dr. Juan José Fernández Domínguez
Profra. Dra. María de los Reyes Martínez Barroso

AUTORES:

Profra. Dra. Beatriz Agra Viforcós
Profra. Dra. Henar Álvarez Cuesta
Prof. Dr. Juan José Fernández Domínguez
Prof. Dr. Roberto Fernández Fernández
Prof. Dr. Javier Fernández-Costales Muñiz
Profra. Dra. María de los Reyes Martínez Barroso
Prof. Dr. José Gustavo Quirós Hidalgo
Profra. Dra. Susana Rodríguez Escanciano
Prof. Dr. Rodrigo Tascón López

ÍNDICE

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS.....	i
PRESENTACIÓN	1
PARTE PRIMERA.....	8
CAPÍTULO I.- FACTORES QUE INCIDEN EN LA APARICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	8
1.- INTRODUCCIÓN.....	8
2.- CIRCUNSTANCIAS DE LA ACTIVIDAD	12
2.1.- Contenido de las tareas: sobrecarga o falta de cometidos.....	13
2.2.- Presión de tiempo	16
2.2.1.- Agobio de jornada.....	16
2.2.2.- Trabajo nocturno y a turnos.....	17
2.3.- Ambigüedad y conflicto en el papel a asumir en el trabajo	18
2.4.- Aislamiento.....	21
3.- ESTRUCTURA Y DIRECCIÓN DE LA EMPRESA	22
3.1.- Rigidez o dejación en el gobierno empresarial	22
3.2.- Control sobre la actividad	27
3.2.1.- Falta de autonomía	27
3.2.2.- Ausencia de adaptación al puesto	30
3.2.3.- Carencia de desarrollo de las habilidades profesionales.....	34
3.2.4.- Déficit en el dominio y control en la información	35
3.2.5.- Escasa participación del trabajador en la toma de decisiones.....	36
3.3.- Deterioro de las relaciones interpersonales.....	37
3.4.- Trabajo emocional	40
4.- CARACTERÍSTICAS PERSONALES.....	41
4.1.- Singularidades de la personalidad	42
4.2.- Edad avanzada y cambios en el trabajo	47
4.3.- Falta de preparación ante situaciones problemáticas.....	48
4.4.- Expectativas profesionales: frustración o falta de cualificación.....	49
5.- CONDICIONES AMBIENTALES	50
5.1.- Entorno físico	51
5.2.- Violencia en el lugar de trabajo.....	52
5.3.- Hostigamiento psicológico (<i>mobbing</i>).....	54
5.4.- Acoso sexual	58
CAPÍTULO II.- PRECISIONES CONCEPTUALES SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	60
1.- ESTRÉS	62
1.1.- Estrés postraumático	69
1.2.- Tecnoestrés.....	69
2.- TRABAJO EMOCIONAL.....	72
3.- SÍNDROME DEL QUEMADO O <i>BURN OUT</i>	75
4.- FATIGA.....	85
5.- CARGA MENTAL.....	87
6.- ADICCIÓN AL TRABAJO	89
7.- CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL	90
8.- ACOSO	93
8.1.- Moral	94
8.2.- Sexual.....	102
9.- VIOLENCIA.....	106
CAPÍTULO III.- LAS CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES DE LA MATERIALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	110

1.- CONSECUENCIAS RELACIONALES	111
1.1.- Inadaptación a la relación con el entorno	111
1.2.- Problemas de pareja	112
1.3.- Deterioro de las relaciones paterno-filiales	113
2.- CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA	114
2.1.- El descenso del rendimiento de los trabajadores.....	114
2.2.- La degradación del ambiente de trabajo.....	116
2.3.- El aumento de la siniestralidad laboral	117
2.4.- Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa	118
3.- CONSECUENCIAS PARA LA SOCIEDAD	122
3.1.- Consecuencias generales para la Seguridad Social	122
3.2.- Consecuencias para la familia	125
 CAPÍTULO IV.- PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	128
1.- INTRODUCCIÓN.....	128
2.- MARCO NORMATIVO	129
3.- FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	139
4.- EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN. ANÁLISIS GENERAL	144
4.1.- Situaciones que justifican una evaluación de riesgos psicosociales	148
4.2.- Procedimiento de evaluación	150
4.3.- Estrategia de intervención.....	153
5.- ANÁLISIS SINGULAR DE LA ACTUACIÓN FRENTE A DETERMINADOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	161
5.1.- Carga mental del trabajo	161
5.2.- Estresores laborales	167
5.3.- Trabajo emocional y <i>burn out</i>	177
5.4.- Trabajo nocturno y a turnos y trabajo en situación de aislamiento	180
5.5.- Problemas de conciliación de vida laboral y familiar	185
5.6.- Violencia, intimidación y acoso.....	189
5.6.1.- Violencia e intimidación	190
5.6.2.- Acoso moral y sexual	195
 PARTE SEGUNDA	201
 CAPÍTULO V.- LA REPARACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL POR LA SEGURIDAD SOCIAL. PRESENTE Y FUTURO	201
1.- NOTA INTRODUCTORIA	201
2.- DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LAS DOCTRINALMENTE DENOMINADAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO	205
3.- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO A PARTIR DEL CONCEPTO LEGAL DE ACCIDENTES DE TRABAJO	208
4.- EL CONCEPTO “GENÉRICO” DE ENFERMEDADES DEL TRABAJO	215
4.1.- El supuesto del art. 115.2.e) LGSS: enfermedades del trabajo “en sentido estricto”	216
4.2.- El supuesto del art. 115.2.f) LGSS: enfermedades o defectos anteriores agravados por el accidente	219
4.3.- El supuesto del art. 115.2.g) LGSS: enfermedades intercurrentes	222
5.- LA EXCLUSIVIDAD DEL NEXO CAUSAL EN LAS DOLENCIAS PSÍQUICAS.....	226
6.- LA OPORTUNA DISTINCIÓN ENTRE ENFERMEDAD DEL TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	234

7.- LA PRAXIS JUDICIAL DEL RIESGOS PSICOSOCIAL:	
LÍNEAS DE TENDENCIA	240
7.1.- Estrés profesional	242
7.2.- Trastornos ansioso depresivos	248
7.3.- Acoso moral laboral	253
7.4.- Síndrome del quemado	260
8.- LA COMPENSACIÓN DE LOS DAÑOS PSICOFÍSICOS	
A TRAVÉS DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.....	262
8.1.- Análisis de la relación causa-efecto	263
8.2.- Su efecto incapacitante	265
8.3.- La consideración del acoso moral como incumplimiento en materia de prevención a efectos de la aplicabilidad del recargo de prestaciones.....	268
9.- CONSIDERACIONES FINALES.....	273
 CAPÍTULO VI.- LAS VÍAS PUNITIVAS FRENTE A	
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	278
 1.- LA TOLERANCIA O MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA DEL	
RIESGO PSICOSOCIAL COMO INFRACCIÓN DEL ORDEN	
SOCIAL DEL EMPLEADOR	280
2.- LA REPRESIÓN PENAL DE LAS CONDUCTAS CAUSANTES	
DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	292
 CAPÍTULO VII.- RESPONSABILIDAD LABORAL Y CIVIL POR EL DAÑO	
CAUSADO A PARTIR DEL RIESGO PSICOSOCIAL	311
 1.- LAS POSIBLES SOLUCIONES Y/O RESPONSABILIDADES LABORALES	
HABIDAS EN EL MARCO DE LA PRESTACIÓN LABORAL DE SERVICIOS	
COMO CONSECUENCIA DE CONDUCTAS CAPACES DE PROVOCAR	
RIESGOS PSICOSOCIALES.....	311
1.1.- El ejercicio de los poderes empresariales como instrumento garante de la indemnidad físico-psíquica del trabajador.....	313
1.1.1.- La movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y la modificación sustancial de las condiciones como vías de solución frente al riesgo psicosocial	313
1.1.2.- La sanción disciplinaria a quien con su comportamiento provoque o favorezca el riesgo psicosocial	317
1.2.- Soluciones al alcance de los trabajadores para combatir una situación de riesgo psicosocial	321
1.2.1.- La rescisión indemnizada del contrato como consecuencia del sometimiento a riesgos psicosociales	321
1.2.2.- El proceso especial de tutela de derechos fundamentales	332
2.- LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR LOS DAÑOS SUFRIDOS POR LOS	
TRABAJADORES A CONSECUENCIA DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	339
2.1.- La responsabilidad civil del empresario	339
2.1.1.- Sobre la naturaleza contractual o aquiliana de la responsabilidad civil y, correlativamente, sobre el orden jurisdiccional competente	344
2.1.2.- Requisitos de la responsabilidad civil del empresario	353
A.- Daño efectivo del trabajador	354
B.- El comportamiento empresarial culpable.....	355
C.- Relación de causalidad entre el daño y el comportamiento empresarial.....	363
2.1.3.- La indemnización de daños y perjuicios	367
A.- La extensión de la reparación	368
B.- Compatibilidad entre responsabilidades	371
C.- Distribución de la indemnización cuando se trate de varios responsables	375
2.2.- La responsabilidad civil del compañero causante del daño	377

ABREVIATURAS MÁS UTILIZADAS

AA.VV.	Autores Varios.
ACARL	Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales.
ADC	Revista Anuario de Derecho Civil.
ADP	Revista Anuario de Derecho Penal.
AEDIPE	Boletín de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas.
AEDTSS	Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
AESSS	Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
AL	Revista Actualidad Laboral.
AP, Civil,	Audiencia Provincial (Sala de lo Civil).
AP, Penal,	Audiencia Provincial (Sala de lo Penal).
Ar.	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi.
art./s	artículo/s.
AS	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi (Social).
AS	Revista Aranzadi Social.
ATS	Auto del Tribunal Supremo.
BOCG	Boletín Oficial de las Cortes Generales.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CC	Código Civil.
CC.OO.	Comisiones Obreras.
CE	Constitución Española.
CEE	Comunidad Económica Europea.
CES	Consejo Económico y Social.
CGPJ	Consejo General del Poder Judicial.
cit.	obra citada.
Coord.	Coordinador.
CP	Código Penal.
CSS	Comité de Seguridad y Salud.
CT	Criterio Técnico.
D.	Decreto.
DGITSS	Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
DGT	Dirección General de Trabajo.
Dir./s	Director/es.
disp. ad.	disposición adicional.
disp. der.	disposición derogatoria.
disp. fin.	disposición final.
DL	Revista Documentación Laboral.
DO	Revista Droit Ouvrier.
DOCE	Diario Oficial de la Comunidad Europea (Unión Europea).
DS	Revista Droit Social.
ed.	edición.
ET	Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
ETT	Empresa de Trabajo Temporal.
<i>Ibídem</i>	el mismo.
IL	Revista Información Laboral.
Il Dir. Lav.	Revista Il Diritto del Lavoro.
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSS	Instituto Nacional de Seguridad Social.
IT	Incapacidad Temporal.
ITSS	Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
JL	Revista Justicia Laboral.
JUR	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi disponible en internet o en soportes informáticos.
JSSS	Revista Justicia Social y Seguridad Social.
LEC	Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
LGSS	Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
LISOS	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.
LO	Ley Orgánica.
LOITSS	Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
loc. ult. cit.	Localización última.
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado.
LPL	Real Decreto-Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
NTP	Nota Técnica de Prevención.
núm.	número/s.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
op. cit.	Obra citada.
pág./s	página/s.
PYME	Pequeña y Mediana Empresa.
RAE	Real Academia Española de la Lengua.
RD	Real Decreto.
RDL	Real Decreto-Ley.
RDS	Revista de Derecho Social.
RDT	Revista de Derecho del Trabajo.
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo.
Res.	Resolución.
RESS	Revista Española de Seguridad Social.
RETA	Régimen Especial de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos.
RIDL	Rivista Italiana di Diritto del Lavoro.
Riv. Giur. Lav.	
Prev. Sociale	Rivista Giuridica del Lavoro e Della Previdenza Sociale.
RJ	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi (Tribunal Supremo).
RL	Revista Relaciones Laborales.
RMTAS	Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
RPS	Revista de Política Social.
RSP	Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
RT	Revista de Trabajo.
RTC	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi (Tribunal Constitucional).
RTL	Revista Técnico Laboral.

RTSS	Revista de Trabajo y Seguridad Social.
RTSS (CEF)	Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros).
SAN, Cont.- Admvo.,	Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo).
SAP, Penal, SJ, Cont.- Admvo.,	Sentencia de la Audiencia Provincial (Sala de lo Penal).
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo.
ss.	Sentencia del Juzgado de lo Social.
STC	siguientes.
STCT	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STJUE	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo.
STS	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (Unión Europea).
STS, Civil,	Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social).
STS, Cont.- Admvo.,	Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil).
STS, Penal,	Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo).
STSJ	Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal).
STSJ, Cont.- Admvo.,	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social).
T.	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo).
TGSS	Tomo.
TL	Tesorería General de la Seguridad Social.
TS	Revista Temas Laborales.
TUE	Revista Tribuna Social.
UE	Tratado de la Unión Europea.
UGT	Unión Europea.
Vol.	Unión General de Trabajadores.
	Volumen.

PRESENTACIÓN

Los riesgos psicosociales --categoría que engloba los traumas psíquicos, el estrés, el acoso moral o *mobbing*, el síndrome del quemado o las depresiones-- se han convertido en los últimos años en la principal fuente de siniestralidad laboral, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirán siendo en el futuro.

Es conocido que algunas formas de trabajo (v.gr., trabajo a turnos o nocturno) entrañan más riesgo de trastornos psíquicos, psico-somáticos o de comportamiento. Pero otros van ligados a las fórmulas cada vez más flexibles de organización del trabajo, especialmente en materia de jornada laboral y a una gestión de recursos humanos más individualizada y orientada hacia un rendimiento obligatorio. La presión de tener que acabar el trabajo en un tiempo limitado; las tácticas de empresa de ciertos sectores -- banca, seguros, finanzas-- que controlan constantemente la evolución y los resultados de cada trabajador; las relaciones jerárquicas; los largos horarios de trabajo; las responsabilidades adicionales; la falta de apoyo y valoración son, entre más, factores que aumentan el estrés en el trabajo.

Todo ello por no mencionar los cambios en la naturaleza de los riesgos producidos como consecuencia de una inadecuada dirección y organización de la empresa, que comprenden materias tales como el diseño de las tareas de los puestos de trabajo, la carrera profesional del trabajador, el ámbito de decisión y control de cada uno de ellos, el rol desempeñado en el lugar de trabajo, la distribución de jornadas y horarios y, fundamentalmente, las relaciones del personal entre sí y con el entorno social de la empresa o la fatiga asociada al transporte y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa. La presencia de dichos factores puede dar lugar a que se manifieste una situación de estrés laboral y de ésta derivarse la producción de siniestros laborales. Incluso las agresiones verbales (violencia o amenaza de violencia, “acoso verbal” o psíquico) de los clientes o usuarios de la empresa pueden ser factores desencadenantes de lesiones.

Coetáneamente, ha empezado a desarrollarse una generalizada conciencia social y jurídica del acoso laboral, que empieza a valorar sus consecuencias negativas en el

sistema productivo (elevados índices de absentismo y abandono) a la vez que en el sanitario y de prestaciones de Seguridad Social (costes sanitarios y de pago de prestaciones a los afectados, fundamentalmente), pues la actualización de dichos riesgos no deja de provocar alteraciones o lesiones --daños-- de tipo físico, aun cuando tengan más relevancia, por su relativa novedad y significado, los de tipo psíquico e, incluso, los denominados daños morales ligados a este tipo de situaciones, en especial, cuando en la base de estos factores están conductas o prácticas lesivas de derechos fundamentales de la persona tales como la no discriminación, el respeto a la integridad o el derecho a la salud; incluso bienes de la personalidad tan importantes como la integridad moral, dignidad, intimidad o el honor.

De igual manera, se está produciendo un cambio en la mentalidad de la sociedad --que hoy tolera menos unos comportamientos acosadores que han existido siempre--, judicializando la cuestión al punto de que a pesar de que pueda darse cierta resistencia de la víctima a solicitar el amparo de los Tribunales, para salvaguardar su autoestima, imagen y prestigio social, lo cierto es que en España, al igual que en los países próximos al entorno cultural y jurídico patrio, hay una eclosión hasta ahora desconocida del fenómeno.

Como es sabido, el ordenamiento laboral no contiene ninguna referencia, definición, ni regulación específica sobre esta realidad presente en el sistema de relaciones laborales, a pesar de que se ha incorporado al mismo una figura, en buena medida próxima (“acoso discriminatorio”), de tal suerte que son los Tribunales quienes, a golpe de sentencia, se están encargando de ir delineando progresivamente, y aún de una forma embrionaria, la dimensión jurídica tanto del acoso moral en el trabajo, como del resto de riesgos psicosociales, así como de identificar y adecuar los resortes legales vigentes y practicables --sustancial y procesalmente-- para dar respuesta a estas situaciones, pues, obviamente, la ausencia de una ordenación propia y privativa, tanto en la vertiente preventiva como en la reparadora, en modo alguno supone un completo vacío de regulación, ni la carencia de instrumentos eficaces para proteger a los trabajadores frente a estas nuevas contingencias profesionales.

El daño provocado por las enfermedades psicolaborales remite tanto al art. 15 CE, al establecer que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin

que en ningún caso puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos y degradantes” --y ello sin renunciar a la dignidad como eje axiológico e interpretativo omnipresente del acoso moral-- como al derecho a la salud (física y mental) que de forma específica recoge el art. 43 CE entre los principios rectores de la política social y económica. Partiendo de estas consideraciones, no cabe duda de que el daño causado a las víctimas de los riesgos psicosociales en su integridad física o moral está incluido dentro de la acción protectora del sistema de Seguridad Social, ex art. 38 LGSS, comprendiendo tanto la asistencia sanitaria, la recuperación profesional, prestaciones económicas y prestaciones de servicios sociales, en su caso. Por tanto, el hecho de que un trabajador que sufra un daño como consecuencia de un riesgo psicosocial esté protegido como situación de necesidad dentro del sistema no plantea ninguna duda; lo discutible es si cabe considerar que en estos casos la contingencia es de origen profesional o no.

La mayoría de las dolencias que aquejan al trabajador son enfermedades vinculadas con el trabajo, pero a la vez es difícil que tengan una relación casual exclusiva con él. Lo normal sería que si están causadas por el trabajo de una manera lenta y progresiva estuvieran recogidas como profesionales, una vez que ya existe una regulación específica definida en el art. 116 LGSS.

Sin embargo, en el ordenamiento interno el hecho de que los daños psíquicos no aparezcan contemplados en el listado de enfermedades profesionales hace que la jurisprudencia los trate como accidentes de trabajo cuando dan lugar a situaciones incapacitantes. Las enfermedades se diferencian del accidente precisamente en que su manifestación no siempre será súbita y violenta (como es el caso de los accidentes en sentido estricto o de algunas enfermedades comunes --infartos, hemorragias cerebrales, etc.--) sino que, en ocasiones, su aparición no responderá a un momento concreto y no derivará de un acto violento con manifestación externa. Es más, junto a los agentes físicos, químicos, biológicos o mecánicos que pueden objetivarse y evaluarse y a los que cabría calificar de “visibles”, cobran importancia día a día, por su influencia en la salud integral de la persona, cuantos han venido a denominarse “invisibles”, por estar vinculados a elementos como el estrés, la carga mental, el ambiente laboral nocivo o el deterioro del propio edificio en el que se desarrolla el trabajo. Las diferencias entre ambos, aunque desde el ámbito médico se pretendan mantener a ultranza, en el plano

jurídico admiten “tantas matizaciones y precisiones” que la interrelación de la enfermedad con las circunstancias laborales concurrentes lleva a concluir la posibilidad de clasificar a muchas como verdaderos accidentes de trabajo.

El alcance de la tutela reparadora de las enfermedades del trabajo de origen psicosocial, al menos de las más relevantes, no puede en modo alguno agotarse en las prestaciones del sistema de Seguridad Social, sino que la reparación íntegra del daño sufrido --que en ocasiones no sólo aparece reflejado en daños biológicos, sino también en daños morales, comprendidos incluso bienes de la personalidad, tales como dignidad, integridad, honor, intimidad, no discriminación-- conecta con una idea de responsabilidad objetiva o por riesgo que pone sobre el tapete el difuso tema de la concurrencia entre las prestaciones de Seguridad Social por accidente de trabajo --en virtud de la asimilación legal referida-- y una amplia gama de protección indemnizatoria adicional o complementaria cada vez más frecuente en la práctica forense.

Si las patologías derivadas de los emergentes riesgos psicosociales, alimentados por las nuevas estrategias de organización del trabajo que propician unas relaciones intersubjetivas cada vez menos solidarias y deshumanizadas, están siendo consideradas por los Tribunales de Justicia como accidentes de trabajo; si existen numerosas Notas Técnicas del INSHT dedicadas a su delimitación y prevención y si todos los expertos coinciden en que tales riesgos psicosociales representan un grave riesgo para la salud cuyo origen se encuentra en los lugares de trabajo, el empresario, por aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, debe evitar en lo posible su aparición, ya que dichas conductas pueden ocasionar serios daños a la salud física y mental de los empleados.

Es más, la dinámica reparadora, esto es, el conjunto de prestaciones derivadas de tal riesgo y la entidad gestora que haya de hacerse cargo de las mismas, pueden condicionar la propia acción preventiva, en tanto su consideración como riesgo profesional pone en marcha un control administrativo más incisivo (estadístico, vigilancia por la autoridad laboral, etc.) y, por ello, la resistencia a considerar como profesionales o incluso laborales enfermedades de nuevo cuño que no están en la lista deriva muchas veces de los factores reparadores y sus consecuencias, lo cual puede suponer un freno a la investigación y a la determinación de nuevos riesgos.

El análisis jurídico de estas nuevas patologías, tanto a nivel conceptual como jurisprudencial realizado bajo mi dirección, con el rigor que les caracteriza, por los integrantes de la Cátedra de derecho del Trabajo de la Universidad de León -- coordinados por los Dres. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ y MARTÍNEZ BARROSO-- obedece al siguiente esquema:

El Capítulo I, redactado por los Dres. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ y SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO intenta mostrar de una forma ordenada las fuentes desencadenantes del estrés laboral como objetivo último a modificar, con el fin de pretender una mejora de la calidad de vida laboral, describiendo principalmente sus elementos causales.

El Capítulo II, elaborado por los Dres. HENAR ÁLVAREZ CUESTA y JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO, contiene las necesarias definiciones de los distintos riesgos psicosociales para abordar de forma conjunta su posterior tratamiento preventivo y reparador. Así, se fijan los conceptos de estrés, síndrome del quemado, fatiga, carga mental, conflicto y ambigüedad de rol, acoso (tanto moral como sexual) y violencia.

El Dr. JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ analiza en el Capítulo III las consecuencias sociolaborales de la materialización de los riesgos psicosociales en el trabajo, circunstancia que va a suponer el padecimiento de una serie de efectos negativos que afectarán a un gran número de aspectos de su vida cotidiana, en tanto incidirán no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá en lo profesional.

Para llegar a un nivel óptimo de cobertura prestacional en relación con el riesgo psicosocial sería oportuna su regulación en el ámbito laboral y de prevención de riesgos, cuestión esta última de la que se encarga la Dra. BEATRIZ AGRA VIFORCOS en el capítulo IV de la monografía, adentrándose en el estudio de la totalidad de mecanismos encaminados a tal fin. Afirmada su inclusión en el marco aplicativo de la LPRL, está fuera de toda duda el necesario cumplimiento del deber de identificación y, en su caso, evaluación, así como el de proceder a eliminar o reducir las disfunciones detectadas, sin que puedan servir de excusa para omitir tales actuaciones, ni los obstáculos derivados

del polimorfismo de los elementos susceptibles de degenerar el ambiente psicosocial, ni la complejidad que pueden revestir algunas acciones pertinentes, ni la dificultad de apreciar una relación de causalidad merced al origen multicausal de un eventual daño que resulta, además, sumamente intangible e inespecífico y a menudo aparece diferido en el tiempo.

La vertiente reparadora desde el punto de vista estricto de la Seguridad Social se efectúa en el Capítulo V por la Dra. MARÍA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO, quien tras realizar un exquisito análisis conceptual de las “enfermedades del trabajo psicosociales” lamenta que no se haya aprovechado la actualización del catálogo de enfermedades profesionales, en línea de coherencia con la renovación del concepto de riesgo derivado del nuevo sistema preventivo, para hacer una mención expresa a los riesgos psicosociales, como uno de los principales riesgos emergentes en las contemporáneas formas de organización del trabajo. Además, la actual confusión entre enfermedades del trabajo y accidentes de trabajo no sólo es ineficaz en el orden preventivo, sino también en el plano estrictamente reparador, motivo por el cual, la idea de futuro será tender a la inclusión de las primeras en el marco de las enfermedades profesionales si los médicos del trabajo advierten su causa en el ejercicio de una actividad profesional concreta. Mientras tanto, la solución básica adoptada por los Tribunales hasta la fecha parece bastante razonable, radicando la mayor parte de las divergencias judiciales en el grado de exigencia probatoria --pues el juzgador ha de determinar si el trabajo ha sido el factor desencadenante o simplemente ocupa un lugar residual en la aparición de la enfermedad--, materia hacia la cual habrá que dirigir los esfuerzos para identificar y elaborar unos criterios interpretativos claros, razonables, objetivos y equitativos. En definitiva, lo realmente importante para el sistema de Seguridad Social será avanzar en la definición objetiva de estas enfermedades, reduciendo el margen de valoración a cotas mínimas y eliminando al máximo el margen de fraude o apreciación del sujeto afectado.

La perspectiva reparadora desde las vías punitivas del Estado es abordada en el Capítulo VI por el Dr. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, quien analiza la protección que frente a las conductas derivadas de los riesgos psicosociales ofrece la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y la LISOS en el marco de la responsabilidad administrativa empresarial; también la reacción penal para reprimir

aquéllas conductas más graves. Todo ello partiendo de una premisa: únicamente el acoso sexual ha merecido hasta el momento una regulación expresa por el legislador en los dos ámbitos, siendo necesario acudir a tipos generales en el resto de los compartimientos descritos.

Por último, el Dr. RODRIGO TASCÓN LÓPEZ efectúa un análisis de las distintas responsabilidades que pueden derivarse de la efectiva materialización de un riesgo psicosocial. En concreto, las posibilidades del trabajador de reclamar un cambio en las condiciones de trabajo o, en último extremo, y cuando sus expectativas no sean atendidas, la extinción indemnizada del contrato de trabajo por la vía del artículo 50 ET; al margen, por supuesto, de la consabida indemnización de daños y perjuicios, para la obtención de la cual se revela como vía apropiada el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales (arts. 171 y ss. LPL), aun cuando, en una descorazonadora concurrencia competencial, siga siendo frecuente su postulación ante el orden jurisdiccional común.

GERMÁN BARREIRO GONZÁLEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León.

PARTE PRIMERA.

CAPÍTULO I.- FACTORES QUE INCIDEN EN LA APARICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ
Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

1.- INTRODUCCIÓN

La relación laboral, en tanto personal, constituye un factor, junto con otros (ritmo de vida, dificultades de integración social, familiar o sexual, ausencia de comunicación o miedo al porvenir y el final fatal irreversible), capaz de llevar a sufrir patologías psíquicas susceptibles de provocar graves secuelas en el individuo, no en vano el trabajo tiene una significación muy superior a la mera obtención de unos ingresos económicos, quedando convertido en una fuente muy importante de identidad¹.

Su dimensión es tanto más trascendente cuanto que la mayor parte de los sujetos dedican buena parte de su vida a prepararse para desarrollar una actividad profesional o a ejecutarla, proyectando, en todos esos momentos, sus anhelos cara a la sociedad, autoestima y realización². Cuando tal no ocurre, la presión e insatisfacción, bajo la forma de estrés en sus distintas modalidades –género con especies significativas en este estudio desgranadas al detalle–, sacudirá a la población obrera de forma importante (de hecho, constituye el segundo problema de salud laboral, afectando al 28 por 100 de los trabajadores)³, dando pie al nacimiento de distintas enfermedades

¹ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, en AA.VV (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico jurídico*, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2006, pág. 638.

² PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid (Pirámide), 2000, pág. 7.

³ Según observa la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. www.Osha.eu.int/new.

psicosomáticas⁴, destinadas a constituir la “nueva epidemia organizativa del siglo XXI”⁵ y necesitadas de eficaces tratamientos reparadores⁶.

Y, sin embargo, se tiende, aún hoy, a percibir cualquier carga psíquica o riesgo psicosocial como algo implícito al puesto de trabajo que sólo se actualiza por la vulnerabilidad individual, por algún “fallo” personal⁷. Frente a tal punto de partida, y no negando la importancia del componente subjetivo (apreciación singular de su situación, de su fragilidad a ciertos factores capaces de provocar el estrés, es decir, de sus características propias y estrategias disponibles para afrontarlos), no cabe duda que en la mayor parte de las ocasiones la enfermedad o el problema no obedece tanto a una faceta personal cuanto a la presencia --y exposición-- de estresores laborales⁸, como, entre otros, el cansancio emocional, la despersonalización o una reducida realización⁹.

Siendo tal así, cabe interrogarse sobre los motivos a partir de los cuales explicar la ausencia de interés preventivo, pudiendo situar en su base el hecho de que los directivos tienen un mayor conocimiento del “funcionamiento técnico y económico” que del “funcionamiento humano”, y, en consecuencia, falta el convencimiento sobre la magnitud de los costes derivados de estos problemas¹⁰ y el compromiso, conscientes de

⁴ RODRIGUEZ, I; GONZALEZ MORALES, M.G. y CARBONELL, S.: “El modelo ‘amigo’ y la metodología ‘prevenlab-psicosocial’”, *Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 42, 2007, págs. 184 y ss.

⁵ PIÑUEL Y ZABALA, I.: “Prólogo”, a la obra de DE MEDIAVILLA, G.: *¿Por qué la han tomado conmigo?*, Barcelona (Grijalbo), 2003, pág. 19.

⁶ GRAU PINEDA, M.C.: “Nuevas estrategias preventivas frente a nuevos riesgos psicosociales”, *Gestión práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 38, 2007, págs. 18-27.

⁷ Según muestra CORREA CARRASCO, M.: “Presentación”, en AA.VV (CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Cizur Meron (Aranzadi Thomson), 2006, pág. 9.

⁸ Una muestra sobre las distintas teorías tendentes a la clasificación de los estresores laborales puede encontrarse en COOPER, C.L. y MARSHALL, J.: *Understanding Executive Stress*, Londres (MacMillan), 1978; WARR, P.: *Work, unemployment, and mental health*, Oxford (Clarendon Press), 1987 ó PRATT, L.I. y BARLING, J.: “Differing between daily events, acute and chronic stressors: a framework and its implications”, en AA.VV.: *Occupational stress: issues and developments in research*, Nueva York (Taylor and Francis), 1998, págs. 41-53.

⁸ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, en AA.VV (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico jurídico*, Pamplona (Aranzadi), 2006, pág. 638.

⁹ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (7): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁰ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.).

su gravedad, de la necesidad de llevar a cabo una intervención para, si no erradicarlos, sí al menos mermar su incidencia¹¹. A tal clave procedería unir algunas otras¹²: 1) La ya mentada concepción de que las causas del estrés son de carácter individual, y sólo afectan a personas predispuestas. 2) La falta de información respecto a la nocividad de los factores derivados de estos riesgos sobre la salud de los trabajadores. 3) El tópico cultural que sigue considerando el estrés como un problema de ejecutivos, y más relacionado con el trabajo intelectual que con el manual, lo cual lleva a concebirlo como inherente al empleo, o a ciertos empleos, y a contemplar la prevención como un asunto de técnicas individuales de autocontrol. 4) Dificultades de evaluación por falta de instrumentos objetivos. 5) En fin, y entre otras más --pero aquí consideradas de menor relieve--, la actitud de incredulidad o escepticismo sobre la posibilidad de eliminar o controlar estos elementos¹³.

Dejando a un lado estas falsas ideas preconcebidas, la insatisfacción laboral, o grado de malestar experimentado por el trabajador con motivo de su prestación laboral, expresa en qué medida las características de la actividad no se acomodan a los deseos, aspiraciones o necesidades. Habitualmente, son ciertos factores de la organización (salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, inestabilidad en el empleo...) los que favorecen su aparición¹⁴. Para identificar tales causas es necesario, pues, tener en cuenta el contenido, las condiciones de prestación de servicios, el tipo de contrato, las relaciones sociales en la empresa, el bienestar y --cómo no-- la productividad¹⁵. Un trabajo será más estresante cuanto más se acerque al siguiente modelo: muchas exigencias profesionales, tanto cuantitativas (sobrecarga de tareas) como cualitativas (trabajo emocional que conlleva esconder sentimientos o a la realización de un gran

¹¹ NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, 1994 (MARTÍN DAZA, F.).

¹² NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

¹³ MARTÍNEZ SELVA, J.M.: *Estrés laboral. Guía práctica para empresarios y empleados*, Madrid (Pearson Educación), 2004, págs. 13 y ss.

¹⁴ DÍAZ DESCALZO, M.C.: "Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo", *RDS*, núm. 17, 1998, págs. 183 y ss.

¹⁵ MARTÍN CHAPARRO, M.P.; VERA MARTÍNEZ, J.J.; CANO LOZANO, M.C. y MOLINA NAVARRETE, C.: "Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al 'burnout' en clave psicosocial", *TL*, núm. 75, 2004, 197.

esfuerzo intelectual o sensorial); poco control sobre la propia labor, es decir, mínimo margen de decisiones sobre el qué, cómo, cuándo, quién y cuánto se lleva a cabo la labor; escasas posibilidades de desarrollo como persona (en general los trabajadores de cuello azul pueden controlar menos su trabajo que los trabajadores no manuales); falta de apoyo social por parte de la organización productiva o de los compañeros; ausencia de compensaciones (realización de tareas por debajo de la propia cualificación, trato injusto, cambios no deseados, escuetas retribuciones...); en fin, la deficiente capacidad subjetiva para afrontar tales factores exógenos, no en vano en muchos casos la propia personalidad del individuo actúa también como detonante¹⁶.

Aparecen, en la práctica, situaciones muy difíciles de calificar, debido a la interacción de las distintas variables en presencia y a su ocultamiento bajo otro tipo de enfermedades físicas (trastornos gastrointestinales, alteraciones coronarias, neuralgias, problemas musculares...). La mayor parte de los enfoques que tratan de clasificar los diversos elementos desencadenantes del riesgo psicosocial toman como marco de referencia alguno de los tres de los modelos siguientes: el de “demanda-control-apoyo”¹⁷, el de “inadaptación persona-entorno”¹⁸ y el de “desfase esfuerzo-recompensa”¹⁹. Atendiendo al primero, procede tener en consideración las tres causas siguientes: los imperativos profesionales (cuantitativos y cualitativos) que, al tiempo, pueden resultar excesivos en cuanto a capacidades, formación, condiciones previas, etc.; el margen de maniobra para tomar decisiones y controlar la propia vida laboral; y, en fin, el apoyo social (afecto y aprecio de los compañeros, apoyo a la propia autoestima, valoración de su desempeño o sentimiento de pertenencia). De conformidad con el segundo, en virtud del cual se valoran la adaptación entre las capacidades del empleado y las demandas del entorno o entre sus necesidades y expectativas y las oportunidades reales que el trabajo ofrece, cabe atender al hecho de que si las exigencias laborales son tan elevadas que difícilmente se les puede hacer frente o si no pueden modificarse las

¹⁶ AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION: *Manual de diagnóstico y estadística de las enfermedades mentales (DSM-IV)*, 1996.

¹⁷ KARASEK, R. y THEORELL, T.: *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*, Nueva York (Basic Books), págs. 53 y ss.

¹⁸ HACKMAN, J.R.: “Work design”, en AA.VV (HACKMAN, J.R. y SUTTLE, J.L., Eds.): *Improving life at work*, Santa Mónica (Goodyear), 1977, págs. 96 y ss.

¹⁹ SIEGRIST, J.: “Adverse health effects of high effort-low reward conditions”, *Journal Occupational Health Psychology*, T. I, 1996, págs. 27 y ss.

condiciones de realización, la situación genera una importante inestabilidad psíquica, aumentando la rapidez con la que se produce el desgaste y el riesgo de padecer la enfermedad. El tercero de los modelos hace mención al desajuste entre el esfuerzo realizado y la recompensa recibida, de modo que no se proporcione el ‘*feedback*’ adecuado entre las expectativas y los resultados obtenidos²⁰; la amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la degradación de categoría, la falta de expectativas de promoción y la inconsistencia de estatus son variables importantes en este último modelo²¹.

Bajo esta triple dimensión (unánime en el sentir de cuantos autores se han acercado al tema), y con el propósito de unir este esfuerzo a cuantos muchos otros (fundamentalmente provenientes de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones) han intentado mostrar desnudas y ordenadas las fuentes desencadenantes del estrés laboral como objetivo último a modificar con el fin de pretender una mejora en la calidad de vida laboral²², sirva el siguiente intento de descripción de elementos causales, al que seguiré, en esta primera parte de la obra, el esfuerzo por aquilatar su concepto desde un punto de vista técnico, un estudio de sus consecuencias -- fundamental, pero no únicamente, para la Seguridad Social-- y una propuesta de intervención preventiva.

2.- CIRCUNSTANCIAS DE LA ACTIVIDAD

Hace ya tiempo que la organización de la actividad de las empresas ha dejado de tener como paradigma los criterios y pautas “tayloristas-fordianos”, asentados sobre la producción en masa y el desarrollo de la actividad en el centro de trabajo, con sometimiento a un horario y a la vigilancia y control del empresario, dirigiéndose hacia el diferente paradigma de la especialización flexible²³. En los modelos postindustriales,

²⁰ MARTÍN CHAPARRO, M.P.; VERA MARTÍNEZ, J.J.; CANO LOZANO, M.C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al ‘burnout’ en clave psicosocial”, cit., 199.

²¹ MONCADA i LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en AA.VV (AGUSTÍ JULIÁ, J.): *Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva*, Madrid (CGPJ), 2005, pág. 28.

²² PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, cit., pág. 8

²³ DURÁN LÓPEZ, F.: “El futuro del Derecho del Trabajo”, *RL*, 1986, T. I, págs. 239 y ss.

las organizaciones producen diversificadamente, según las necesidades del mercado, especializándose en la realización de su fin productivo conforme a las exigencias de calidad y autonomía operativa. La búsqueda de mecanismos de reestructuración y reconversión de las plantillas y de aminoramiento de las “cargas sociales” de las empresas (las contratas pueden jugar como mecanismos de ajuste de efectivos, en combinación con fenómenos de transmisión o sucesión empresarial, al igual que el recurso a las ETTs), y la generalización de nuevas formas de engranaje (grupos de empresas o uniones o agrupaciones de entidades sin vínculos jurídicos, pero determinantes de la dependencia económica o de negocio respecto de otras “principales”) que con frecuencia trascienden el ámbito de un país, constituyen ejemplo señero de las transformaciones operadas²⁴.

La generalización en la moderna sociedad postfordista de estas nuevas formas de estructurar la actividad, que persiguen optimizar los resultados sin tener prácticamente en cuenta el factor humano, constituyen un caldo de cultivo propicio para la producción de estrés. Lo que era una reacción normal e instintiva del individuo para poder hacer frente a situaciones de peligro y garantizar su supervivencia se ha convertido en un mal endémico capaz de causar estragos en el marco de la prestación de la actividad profesional²⁵.

2.1.- Contenido de las tareas: sobrecarga o falta de cometidos

La cantidad y calidad de las tareas requeridas al empleado pueden influir decididamente en su grado de satisfacción laboral²⁶, llegando, en su extremo, a desembocar en auténticas patologías, derivadas, en todo caso, de un claro desajuste ocupacional²⁷.

²⁴ CASAS BAAMONDE, M.E.: “Las transformaciones del trabajo y de las relaciones colectivas”, *TL*, núm. 23, 1997, pág. 3.

²⁵ BARETECH, M.: “El estrés: epidemia laboral del siglo XXI”, *Fomento de la Producción*, núm. 1262, 2006, págs. 10 y 11.

²⁶ NTP 212: *Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos*, 1998 (CANTERA LÓPEZ, F.J.)

²⁷ FRENCH, J.R.P. y CAPLAN, R.D.: “Organizational stress and individual strain”, en MARROW, A.J.: *The failure of success*, Nueva York (Amacon), 1973, págs. 30 y ss.

De atender al primer factor, el estrés, el *burnout* o la carga mental pueden traer causa de demandas excesivas o sobrecarga en el trabajo²⁸ (tanto más importante cuanto también falten o sean insuficientes los recursos tecnológicos, personales o sociales puestos a su servicio)²⁹; del alto ritmo productivo impuesto, con presiones temporales para decidir o ejecutar, contempladas a partir del tiempo asignado a cada tarea, recuperar retrasos o períodos de esfuerzos con rapidez³⁰; de la exigencia de mucha concentración o atención sostenida durante largos períodos³¹ (a medir como intensidad para recibir informaciones y elaborar respuestas, así como constancia con que debe ser sustentada o frecuencia de aparición de elementos nuevos³², capaces de provocar lapsos o bloqueos que actúan como mecanismos automáticos de regulación del organismo frente a la fatiga)³³; o, en último término, de encontrarse condicionadas por una burocracia excesiva, estar sometidas a interrupciones excesivas o depender de otros trabajos previos para poder alcanzar el resultado esperado, pudiendo dar lugar a tareas inacabadas que no parecen tener fin³⁴.

Cualquiera de estas manifestaciones puede ser el producto de un defectuoso reparto del trabajo, de una deficiente utilización de los recursos materiales por parte de la empresa o de una carencia de medios personales para hacer frente a los cometidos requeridos³⁵. No es infrecuente, en este marco –y a modo de ejemplo–, la aparición de síndromes o trastornos psicológicos tan graves como la *work-addiction* o “gripe del

²⁸ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.); NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXAR, C.); NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PEREZ BILBAO, J.); NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PEREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.); NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, 2003 (NOGAREDA CUIXART, C.) y NTP 704: *Síndrome de estar quemado o' burnout' (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

²⁹ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRÉ, E. y NOGAREDA, C.).

³⁰ Además de las NTP citadas en las notas precedentes, especialmente NTP 275: *Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su evaluación*, 1997 (NOGAREDA CUIXART, C.) y NTP 574: *Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación*, 1998 (NOGAREDA CUIXART, S.).

³¹ NTP 534: *Carga mental: factores*, 1999 (DE ARQUER, M.I.) ó NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales*, 2006 (MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, S. Y VEGA MARTÍNEZ, S.).

³² NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.).

³³ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

³⁴ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PEREZ BILBAO, J. y LOPEZ GARCÍA-SILLA, J.A.).

³⁵ VELÁQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Madrid (Lettera), 2005, pág. 25.

yuppie”(la adición al trabajo capaz de provocar cefaleas, cansancio permanente o falta de memoria) y la “ergodependencia” (tensión que un trabajador siente por razón de su empleo, que puede llegar a provocar una actividad tan intensa que le impida descansar ni un solo día durante grandes períodos de tiempo)³⁶.

En el envés, el hostigamiento psicológico laboral puede encontrar vías de ataque apropiadas contra la víctima: no asignándole función alguna, o tareas sin sentido, cuestionando permanentemente sus decisiones sobre cómo y cuándo actuar o juzgando su desempeño como insuficiente de manera ofensiva³⁷.

De prestar interés al elemento cualitativo, a los adjetivos interesante, satisfactorio, cabe oponer, como factores de riesgo, otros tales como: peligroso (por el contenido mismo de las labores a desempeñar o por las condiciones bajo las cuales se desarrolla³⁸, particularmente relevantes cuando de la violencia se trata³⁹), con altas exigencias sociológicas (cuantitativas, cognitivas, emocionales o de esconder emociones)⁴⁰, frustrante por no aparecer claramente definidas las funciones⁴¹ o suponer una infrautilización de sus cualidades⁴², sometido a hipovigilancia⁴³ o, sobre todo –por

³⁶ www.psicoarea.org

³⁷ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A.) e, igualmente, NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

³⁸ NTP 438: *Prevención del estrés. Intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 534: *Carga mental: factores*, 1999 (DE ARQUER, M.I.).

³⁹ NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁴⁰ Por todas, NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos psicosociales*, 2006 (MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S. y VEGA MARTÍNEZ, S.).

⁴¹ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-social*, 2003 (MARTÍN DAZA, F.).

⁴² Además de las referidas en la nota precedente, NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.); NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.); NTP 444: *Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento*, 1997 (DE ARQUER, M.I. y ONCINS DE FURTOS, C.); NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GRACÍA-SILLA, J.A.) ó NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos psicosociales*, 2006 (MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S. y VEGA MARTÍNEZ, S.).

⁴³ Debiendo añadir a las precedentemente mencionadas, las NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.) ó, sobre todo, NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRÉ, E. y NOGAREDA, C.).

ser la queja más común—, monótono o repetitivo, entendiendo por monotonía el estilo de actuación reducida, de lenta evolución, que puede aparecer en el desarrollo de tareas largas, uniformes, aburridas y asociadas normal o principalmente a la somnolencia y disminución o fluctuación del rendimiento⁴⁴.

2.2.- Presión de tiempo

La búsqueda de una mayor productividad, derivada de las exigencias de competitividad empresarial, va a traer aparejada, como lógica consecuencia, una intensificación del ritmo de trabajo, quedando expuesto el trabajador al riesgo de prolongar su jornada laboral de forma sistemática hasta alcanzar la ansiada mejora con la consiguiente falta de descanso entre jornadas laborales, menor número de horas de sueño y reducción del tiempo de ocio⁴⁵.

2.2.1.- Agobio de jornada

Después de largos períodos ininterrumpidos de prestación de la actividad, realización de cuantiosas horas extraordinarias, ausencia de descansos semanales y vacaciones anuales, el trabajador puede ser víctima de diversas enfermedades, entre las cuales cobra significativa importancia el síndrome de “fatiga profesional” o “karoshi”, típico de los trabajadores japoneses⁴⁶.

Varios ejemplos pueden ayudar a comprender esta afirmación: 1) Los sistemas salariales a destajo o por cantidad de trabajo suelen ir acompañados de una celeridad insostenible para el empleado capaz de provocar una amarga situación de insatisfacción ante la extenuación. 2) La implantación de métodos de producción por objetivos implican una excesiva intensidad en la prestación del servicio, inaguantable en muchas ocasiones. 3) La exigencia de un elevado número de horas de presencia en el

⁴⁴ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

⁴⁵ Casi la mitad de los trabajadores (el 43,7 por 100) señalan que su ritmo de trabajo viene determinado principalmente por las demandas directas de personas (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes). El cumplimiento de los plazos de tiempo afecta al 19 por 100 de los trabajadores. La velocidad automática de máquinas o el desplazamiento de productos afecta al 6,4 por 100 de los empleados y la determinación de del trabajo de los compañeros al 6,4 por 100. V *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. www.mtas.es.

⁴⁶ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 27.

centro de trabajo, como consecuencia de una deficiente organización de los recursos o de una cultura laboral basada en prejuicios morales infundados, reducirá el tiempo de descanso. 4) La sujeción a las órdenes de la empresa fuera del tiempo pautado de actividad, mediante la realización de actividades complementarias en el domicilio, provocará una presión continua sobre el empleado. 5) La falta de pausas a lo largo de la jornada, cuestión de especial relevancia cuando las características del trabajo así lo requieren, como ocurre en trabajos con pantallas video terminales o en actividades de fuerte cansancio físico, constituye una fuente importante de agotamiento o fatiga crónica. 6) La prestación de servicios para diversas empresas en régimen de pluriempleo, aun cuando admitido desde el punto de vista legal siempre que no suponga concurrencia desleal, implica un ingente esfuerzo (muchas veces intolerable) para dar satisfacción a las exigencias de las distintas organizaciones productivas con las necesarias dosis de eficacia.

2.2.2.- Trabajo nocturno y a turnos

Una de las características de las sociedades tecnológicas avanzadas es la expansión de una demanda de bienes y servicios durante las veinticuatro horas del día, la cual viene acompañada, además, por una capacidad de producción y prestación de servicios capaz de satisfacer dicha demanda. En correspondencia con esta dinámica económica y social, aumenta el número de trabajadores que realizan turnos rotatorios y la cuantía de cuantos desempeñan su prestación en horario nocturno, quienes llegan a alcanzar un porcentaje estimado del 20 por 100⁴⁷. El hecho de realizar el esfuerzo productivo en jornada de noche o en régimen a turnos provoca en el trabajador una evidente alteración o desincronización de su ritmo circadiano natural; también de su vida social, sobre todo en aquellos casos en los cuales se plantean cambios de turno breves (cada dos o tres días) y frecuentes de diario a nocturno⁴⁸.

Ciertamente el grado de perturbación variará según circunstancias subjetivas (la edad hará que los mayores y los más antiguos sean los más afectados –habiéndose

⁴⁷ PINILLA, F y LÓPEZ PELAEZ, M.: “Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada: el trabajo rotatorio a turnos y nocturnos en la Comunidad de Madrid”, *Sociología del Trabajo*, núm. 57, 2006, págs. 65 y ss.

⁴⁸ MONK, T.H. y FOLKARD, S.: “Circadian rhythms and shiftwork”, en HOCKEY, R.: *Stress and fatigue in human performance*, Chichester (John Wiley and Sons), 1983.

apuntado, incluso, que, como factores de envejecimiento prematuro, influyen el tipo de trabajo, el sistema de turnicidad o los descansos en nocturnidad, el nivel de atención médica o los factores del entorno familiar--)⁴⁹, pero median también elementos objetivos capaces de romper el equilibrio biológico y relacional⁵⁰. Por acudir a un nivel elemental, es claro que la variación o anormal adecuación de los hábitos alimenticios acaba conduciendo a afecciones más graves, entre ellas las neurofísicas⁵¹. Los patrones de temperatura corporal y del ritmo de excreción de adrenalina también se ven enormemente afectados⁵². Los trastornos en el sueño, al no contemplar todas las fases (significativamente, el sueño rápido o paradójico, llamado a cumplir la labor de recuperación física), provocan un síndrome muy parecido a la fatiga nerviosa o astenia psíquica, caracterizado por una sensación de laxitud capaz de dar pie una importante dificultad para hacer esfuerzos intelectuales, dar la impresión de tener la “cabeza vacía”, ser más propenso a errores, a faltas; además y si se cronifica, produce alteraciones de tipo nerviso como la hiperestesia emocional, la irritabilidad o la depresión⁵³.

En fin, también supone alteraciones en la vida social, llevando a la intolerancia en las relaciones familiares o con los compañeros; o, por el contrario (y, sobre todo, en el trabajo nocturno), a considerarse aislado o innecesario, creando un sentimiento de inferioridad al que suelen acompañar descargas cansinas y una sintomatología de tipo vegetativo⁵⁴.

2.3.- Ambigüedad y conflicto en el papel a asumir en el trabajo

Un rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición (“persona focal”). Esas expectativas y demandas son emitidas por los miembros del conjunto de rol, que incluye a todos los individuos y/o grupos que son afectados de

⁴⁹ NTP 260: *Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos*, 1989 (UBEDA ASENSIO, R.).

⁵⁰ STSJ Andalucía/Granada 9 mayo 2005 (AS 2005, 1733).

⁵¹ NTP 310: *Trabajo nocturno y a turnos: alimentación*, 1993 (NOGAREDA CUIXART, S.).

⁵² PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, cit., pág. 43.

⁵³ NTP 260: *Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos*, 1989 (UBEDA ASENSIO, R.).

⁵⁴ NTP 455: *Trabajo a turnos y nocturnos: aspectos organizativos*, 1997 (NOGAREDA CUIXART, C. y NOGAREDA CUIXART, S.) ó NTP 502: *Trabajo a turnos: criterios para su análisis*, 1998 (NOGAREDA CUIXART, C. y NOGAREDA CUIXART, S.).

alguna manera por la conducta de la persona focal y tienen o pretenden tener, de uno u otro modo, la capacidad de influir sobre la conducta de aquélla emitiendo expectativas y demandas para ello. Así pues, el rol se elabora y se desempeña en el marco de la interacción social que protagonizan la persona focal y los emisores de rol que componen su conjunto de rol. Cuando los miembros del conjunto de rol envían a la persona focal demandas y expectativas incompatibles entre sí provocan una situación estresora de “conflicto de rol”; cuando remiten expectativas con información insuficiente se produce una situación de “ambigüedad de rol”. Una vez evaluadas y constatadas, por parte del sujeto, las dificultades o la imposibilidad de afrontar adecuadamente esas situaciones aparecen las experiencias subjetivas de “estrés de rol”⁵⁵.

Aplicando esta teoría, procede tomar en cuenta cómo la ubicación del trabajador dentro de una especialidad, categoría o grupo profesional y la asignación de un puesto concreto le otorga un conjunto de derechos y deberes ciertos (*status*) y, *a priori*, habría de servir para delimitar el papel determinado que está llamado a cumplir (“rol”), como patrón de comportamiento que de él se espera. Los problemas surgen cuando median dudas en este aspecto o, por supuesto, si cuanto acontece es un abierto conflicto con aquellas demandas, provocando estrés⁵⁶, *burnout*⁵⁷, carga mental o fatiga⁵⁸, *mobbing*⁵⁹, y, en general, riesgos psicosociales en sus distintas manifestaciones⁶⁰. El conflicto y la ambigüedad de rol se producen, por tanto, “cuando existe una discrepancia entre lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización” o cuando “falta

⁵⁵ PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, cit., pág. 51.

⁵⁶ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTIN DAZA, F.); NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTIN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRÉ, E. y NOGAREDA, C.).

⁵⁷ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.) ó NTP 732: *Síndrome de estar quemado o ‘burnout’ (II): Instrumentos de medición*, 2007 (BRESÓ ESTEVE, E.; SALNOVA, M; SCHAUFELI, W. y NOGAREDA, C.).

⁵⁸ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 2001 (DE ARQUER, M.I.); NTP 534: *Carga mental: factores*, 2005 (DE ARQUER, M.I.) ó NTP 659: *Carga mental de trabajo: diseño de tareas*, 2005 (DE BROQUER, M.I.). Anterior en el tiempo, pero muy completa al respecto, NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTIN DAZA, F. y PEREZ BILBAO, J.).

⁵⁹ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 2001 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCIA-SILLA, J.A.).

⁶⁰ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.) y NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales*, 2006 (MONCADA i LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S. y VEGA MARTINTEZ, S.).

claridad sobre el trabajo a desempeñar o los objetivos buscados por el proceso productivo”⁶¹.

La ambigüedad proviene de la incertidumbre creada en el empleado al no tener configurada con claridad su posición en la empresa, por carecer de puntos de referencia nítidos para desempeñar su labor y relacionarse, o por ser aquéllos inadecuados. En definitiva, dispone de una información inapropiada (por imprecisa, ausente, incoherente, incomprensible, tardía, interpretable de distintas maneras y cambiante o con graves diferencias en su recogida, tratamiento y transmisión)⁶² sobre su función en los objetivos de su trabajo, su autoridad y responsabilidades y comunicación con los demás⁶³.

El conflicto trae causa en determinadas exigencias, que son incongruentes o incompatibles a la hora de realizar el trabajo. El origen puede ser muy diverso: a) Percibir que una o más personas de la unidad productiva tienen opiniones divergentes sobre qué ha de hacerse o cómo ha de actuarse. b) Falta de conciencia hacia un mismo objetivo capaz de trastocar los esquemas y planteamientos del afectado. c) Recibir demandas que pudieran suscitar problemas entre distinta gente o entre tareas muy numerosas o difíciles. d) Exigencias de actividades o de mantener conductas que no quiere realizar, bien porque son inútiles y sin contenidos, bien por resultar contrarias a sus creencias o valores. d) Llevar a expectativas de comportamientos que se esperan de quien, además, tiene otros objetivos distintos que debe o quiere compatibilizar; en ejemplo señero, la mujer que quiera conciliar su vida laboral con la personal y familiar, propensa a cuanto ha sido calificado como “sobrecarga de rol”⁶⁴.

⁶¹ MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, Madrid (CC.OO. Federación de Servicios y Administraciones Públicas), 2002, págs. 69 y ss.

⁶² NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTIN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PEREZ BILBAO, J.).

⁶³ NTP 388: *Ambigüedad y conflicto de rol*, 1995 (DE ARQUER, M.I.; MARTIN DAZA, F. y NOGAREDA, C.).

⁶⁴ Cabría, de este modo, distinguir cinco tipos de conflicto de rol: intra-emisor (un mismo emisor presenta demandas incompatibles); inter-emisor (las demandas de un emisor son incompatibles con las de otro); inter-roles (demandas incompatibles de emisores de distintos roles que desempeña una misma persona); persona-rol (demandas de los emisores incompatibles con los propios valores personales) y sobrecarga de rol (incompatibilidad de demandas derivadas de la falta de tiempo). KHAN, R.L. *et al*ri: *Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity*, Nueva York (Jhon Wiley and Sons), 1964.

En consecuencia, el trabajador se ve forzado a actuar contra sus propios principios, creencias o convicciones, o se encuentra permanentemente confuso respecto a cuáles sean sus competencias o responsabilidades dentro de la empresa⁶⁵, lo cual le provoca tensión, ansiedad, agotamiento emocional, depresión, fatiga, quejas somáticas, propensión a abandonar la organización, sentimientos de resentimiento y pérdida de autoestima⁶⁶.

2.4.- Aislamiento

El ser humano es, por definición, un ser sociable y necesita de sus semejantes⁶⁷, razón por la cual el hecho de realizar la actividad productiva en soledad, sin otras personas que desarrollen su labor en el mismo recinto, por lo general sin contacto visual tampoco con otros hombres y mujeres y, a menudo, sin poder ser oídos sin el uso de aparatos eléctricos o electrónicos, puede llevar a un desequilibrio en el individuo con conductas alteradas en, al menos, un triple nivel⁶⁸: 1) Cognitivo, derivado de la falta de información, formación o medios, cuya carencia obliga, para tomar decisiones, a recurrir a la propia experiencia, sin poder intercambiar conocimientos u opiniones con otros, lo cual hace que elaborar respuestas sea más difícil, llevando a la incertidumbre o al error. 2) De fatiga patológica, como una carga que podría traducirse en un sentimiento insoportable de lejanía y/o angustia o estrés. 3) Socio-afectivo, sobre todo en los trabajos de carácter rutinario, que deriven en aburrimiento, descenso de la vigilancia o pérdida de la noción del tiempo.

El aislamiento, no sólo físico sino también psicológico le impedirá, por ende, encontrar cualquier tipo de apoyo en sus compañeros, quedando sumido en una situación insoportable de vacío y viendo seriamente mermada su autoestima. Todo ello sin olvidar que el trabajador es consciente de que los puestos apartados o solitarios están

⁶⁵ AGRA VIFORCOS, B.; FERNANDEZ FERNANDEZ, R. y TASCÓN LOPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, pág. 83.

⁶⁶ PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, cit., pág. 53.

⁶⁷ BONA, M. y OLIVA, U.: “El fenómeno del *mobbing*”, en MONATERI, P.; BONA, M. y OLIVA, U.: *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milán (Giuffrè), 2000.

⁶⁸ NPT 344: *Trabajos en situación de aislamiento*, 1995 (CONCINS DE FRUTOS, M.).

más expuestos a sufrir violencia física proveniente de personas ajenas a la empresa, lo cual puede sumirle, además, en una situación de terror continua⁶⁹.

Problemas particulares presentan aquellos sujetos cuyo trabajo les obliga a pasar considerables períodos de tiempo lejos de su hogar de modo regular (marinos y submarinistas, personal del ejército, empleados del petróleo, conductores de camiones de largo recorrido...), pues pueden quedar tan negativamente afectados por la sensación de lejanía y abandono que podían sufrir episodios continuos de diversos síndromes ansioso depresivos⁷⁰.

3.- ESTRUCTURA Y DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

El creciente aumento del sector servicios, junto con las nuevas fórmulas organizativas tendentes a la optimización de los resultados del trabajo, supone que los empleados están sometidos a constantes y cada vez más complejas relaciones interpersonales. Estas relaciones socio-profesionales se desenvuelven en un mercado de trabajo cada vez más dualizado y segmentado, donde valores como el compañerismo y la solidaridad están en crisis, primando otros como la competitividad y el afán de promoción profesional, objetivos lícitos en sí mismos (todo el mundo tiene derecho a prosperar), pero que en determinadas circunstancias y ambientes degeneran en auténticos comportamientos patológicos. La aparición de estos fenómenos en las relaciones laborales se ve favorecida, también, por la creencia (errónea a todas luces) de que un estilo de mando autoritario, que presione sistemáticamente a los subordinados, permite obtener mayor rentabilidad⁷¹.

3.1.- Rigidez o dejación en el gobierno empresarial

Una organización del trabajo caracterizada por la ausencia de ética y de respeto en las relaciones personales, por la inexistencia o inadecuación de reglas de

⁶⁹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 39.

⁷⁰ PARKER, K.R.: “Estrés, trabajo y salud: características laborales, contexto ocupacional y diferencias individuales”, en AA.VV (BUENDÍA, J., Ed.): *Estrés laboral y salud*, Madrid (Biblioteca Nueva), 1998, pág. 94.

⁷¹ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, AS, núm. 11, 2007, pág. 13.

funcionamiento, donde no hay certeza sobre el reparto de roles o los criterios de distribución de las tareas y, por el contrario, rige la arbitrariedad, los comportamientos incívicos e impera una sensación de impunidad generalizada frente a cualquier extralimitación que pudiera producirse, constituye, sin duda, un contexto propicio para la aparición, desarrollo y situaciones de malestar psicológico⁷².

La estructura bajo la cual queda configurada la organización de la empresa y su estilo de dirección (incluidos los cambios acaecidos en la misma)⁷³ afectan de manera decisiva al bienestar mental y social de los empleados. De este modo, si la misma es deficiente y la supervisión inadecuada conformarán en sí mismos factores claros de riesgo⁷⁴. Basten algunos ejemplos para mostrarlo⁷⁵:

1.- Una estructura muy jerarquizada y rígida, con un estilo de gestión autoritario⁷⁶ (“en la que la obediencia plena es un elemento esencial”)⁷⁷, donde es muy bajo o falta el consenso o diálogo en la adopción de decisiones y los valores fundamentales son el poder y el control, en vez de la racionalidad y la productividad⁷⁸, lleva directamente a que la “despersonalización” acabe afectando a la salud del empleado⁷⁹, pues se trata de controlar al trabajador, no el resultado final de su esfuerzo productivo (muy alejado en sus planteamientos, por tanto, de los modernos estilos de

⁷² CORREA CARRASCO, M.: “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, en AA.VV (CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2006, pág. 53.

⁷³ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

⁷⁴ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

⁷⁵ HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona (Paidós), 2001, págs. 165 y ss.

⁷⁶ GONZALEZ CUEVAS, A.: “Una aportación desde UGT respecto del acoso moral en el trabajo”, *Lan Harremanak*, núm. 7. 2002, pág. 210.

⁷⁷ Según la describe la SJS, núm. 4, Sevilla 26 diciembre 2002 (AS 2003/3004).

⁷⁸ GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J.L.: “El síndrome de acoso institucional”, en www.terra.es/personal7/agacamt/articulos.

⁷⁹ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A.); NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

dirección por objetivos, individuales y colectivos)⁸⁰. La existencia de organizaciones excesivamente inflexibles y complejas, con un organigrama articulado en torno a numerosos niveles jerárquicos fuertemente burocratizados o con dirección muy autoritaria⁸¹ provocan, pues, grandes posibilidades de padecer una patología psicosocial. Todo ello acompañado de una mala gestión de los conflictos, frente a los cuales se reacciona negándolos, incluso aun cuando tranciendan, o “desembarazándose” de ellos a través de bajas médicas o despidos⁸², y olvidando cómo el ejercicio del poder basado en recompensas o castigos sólo produce acatamientos externos⁸³, y “conduce, inevitablemente, a una mayor agresividad en las relaciones humanas”⁸⁴.

En este contexto, no cabe olvidar cómo los centros en los cuales el empresario ejerce de forma abusiva sus facultades directivas, tomando decisiones que constantemente pueden afectar a las funciones o tareas encomendadas a los trabajadores o a otros aspectos organizativos de la relación laboral (en una especie de “tiranía”) constituyen un importante caldo de cultivo para la aparición de un claro malestar. Aun cuando estas decisiones pueden estar fundamentadas en los márgenes de actuación del poder directivo y, por ello, formarían parte del ejercicio cotidiano del *ius variandi*, lo cierto es que si las mismas no se producen dentro de un marco reglado, pueden llegar a ser arbitrarias o caprichosas, provocando el sometimiento de uno o varios empleados a cambios continuos de puesto de trabajo, la asignación permanente de tareas adicionales o una distribución arbitraria de las mismas. Comportamientos de este tipo pueden concebirse como actuaciones desviadas del fin institucional de la facultad conferida en España por el art. 20 ET y contrarias a los derechos de los trabajadores, repercutiendo negativamente en su bienestar emocional. En definitiva, la denegación de ocupación efectiva o el uso injustificado de las facultades de movilidad funcional o modificación

⁸⁰ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁸¹ AGRA VIFORCOS, B.; FERNANDEZ FERNANDEZ, R. y TASCÓN LOPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral*, Murcia (Laborum), 2004, pág. 42.

⁸² NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A.).

⁸³ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁸⁴ ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS i MATAS, G.: “Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción”, *TL*, núms. 47-48, 2003, pág. 804.

sustancial de las condiciones laborales son instrumentos a través de los cuales suelen suscitarse habituales supuestos de estrés.

Conectada también con un ejercicio abusivo de las facultades directivas, aunque con matices propios, no es infrecuente la existencia de una serie de prácticas empresariales de carácter despótico en las cuales la productividad constituye un fin en sí mismo con abstracción de los medios para alcanzarla. Son prácticas consistentes en el sometimiento de los empleados (a todos o a gran parte de ellos) a una presión constante (sobrecarga laboral, miedos, amenazas, fomento de la competitividad encarnizada, supervisión del trabajo mediante vigilancia electrónica permanente --*stalking*--...) como medio para incrementar su dedicación y rendimiento. Estos métodos, anclados en una concepción desconocedora del valor del capital humano, convierten el ambiente de trabajo en un espacio hostil y deshumanizado capaz de generar patologías sociolaborales asociadas al estrés⁸⁵.

2.- En el extremo opuesto cabe situar aquellas empresas con una organización extremadamente pobre y ausencia de interés, apoyo o relación con los superiores⁸⁶, faltando contundencia y precisión en las normas o instrucciones, que impiden cumplir su objetivo⁸⁷; careciendo de un liderazgo claro, lo cual da lugar a que aparezcan “jefes” espontáneos o no oficiales⁸⁸ y se asuman como normales la imprevisibilidad en las tareas, conflictos de rol y la ausencia de refuerzos⁸⁹, dada la falta de líneas meridianas de actividad, competencia y responsabilidad⁹⁰; fallando el apoyo o soporte

⁸⁵ CORREA CARRASCO, M.: “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, en AA.VV (CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2006, pág. 67.

⁸⁶ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A) ó NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁸⁷ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.).

⁸⁸ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A).

⁸⁹ NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos sociales*, 2006 (MONCADA i LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S y VEGA MARTÍNEZ, S.).

⁹⁰ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

instrumental⁹¹ y de compromiso por los superiores⁹², con la consiguiente deficiencia de organización diaria⁹³, ausencia de coordinación entre las diferentes personas vinculadas, secciones o departamentos⁹⁴, insensibilidad ante los supuestos de acumulación de trabajo⁹⁵ o, en fin, y con carácter general, desigualdad percibida en la gestión de los mal llamados “recursos humanos”⁹⁶.

En este modelo de dirección pasiva, o de “*laissez-faire*”, suele existir una pobre comunicación entre los distintos niveles de la empresa, los trabajadores han de enfrentarse por sí mismos a la resolución de los problemas que se planteen en su actividad con escaso apoyo de sus supervisores, careciendo de objetivos y pautas de actuación definidos. Este es el caldo de cultivo para que se produzcan conflictos entre compañeros que nadie resuelve o que surjan de forma espontánea organizaciones *de facto* que agrupan a ciertos colectivos y que marquen unas propias reglas de juego al margen de la dirección formal de la unidad productiva⁹⁷.

Las estrategias de aparente flexibilidad en este tipo de organizaciones (contractual, en la ordenación de la jornada, funcional, salarial, geográfica), en realidad implican también un aumento de la discrecionalidad, tienen como efecto un incremento de la inseguridad y una disminución del control sobre las condiciones laborales, que pueden verse variadas contra la voluntad del trabajador (cambio de tareas y responsabilidades, modificaciones de horario o turno, de centro de trabajo, días de

⁹¹ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.)
ó NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

⁹² NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRÉ, E. y NOGAREDA, C.).

⁹³ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A.).

⁹⁴ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

⁹⁵ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

⁹⁶ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

⁹⁷ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 31.

actividad no previstos, polivalencia funcional...), repercutiendo sobre su vida personal y su estabilidad emocional⁹⁸.

3.- En un espacio intermedio, que quiere aproximarse a las primeras pero acaba, por sus resultados, pareciéndose mucho más a las segundas, cabe aludir a las entidades fuertemente burocratizadas⁹⁹, proclives a la aparición de múltiples jerarquías¹⁰⁰, saturando las redes de comunicación (las órdenes y el “papeleo” parecen constituir un fin en sí mismo)¹⁰¹ y prescindiendo de eventuales colaboraciones en caso de acumulación de tareas o necesidades personales, pues la instrucción múltiple es, por sí misma, un patrón capaz de desequilibrar al trabajador¹⁰².

3.2.- Control sobre la actividad

La percepción de controlar el trabajo provoca una indudable sensación de seguridad para quien lo desempeña; lo contrario le acarrea una incertidumbre capaz de minar su confianza y afectar —perturbando— su personalidad.

Varios elementos confluyen a la hora de provocar este pernicioso efecto:

3.2.1.- Falta de autonomía

Entendida como capacidad para dominar su actividad, que se pierde cuando el empleado carece de la facultad para tomar decisiones o planificar tareas¹⁰³, disfruta de

⁹⁸ MONCADA i LLUÍS, S. y LLORENS SERRRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación de intervención preventiva”, en AA.VV (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, pág. 38.

⁹⁹ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 42.

¹⁰⁰ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A.).

¹⁰¹ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁰² NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹⁰³ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

muy poco margen para establecer u ordenar la forma o método para realizarlas --si las conoce--¹⁰⁴, habida cuenta la presencia de una estricta supervisión¹⁰⁵, o no tiene una mínima libertad para establecer los tiempos de trabajo y descanso (ritmo, elección de turnos, horarios flexibles...) ¹⁰⁶. Aparece así otro importante factor de riesgo psicosocial a situar en que el individuo se vea constreñido a realizar sus tareas sin poder decidir sobre el modo o la forma de ejecutarlas, poniendo en práctica sus conocimientos profesionales¹⁰⁷.

Ciertamente todo es cuestión de niveles¹⁰⁸, y por eso factores como el exceso de demanda, si ligado a la autonomía, provocará un “estrés positivo, motivado y realizado” (abogados, ingenieros, directivos, periodistas o médicos) y, sin ella, adquirirá un sesgo negativo; también aparece relacionado --obviamente-- con la tensión en el trabajo, más difícil de implantar en aquellas actividades donde es alta (operarios sujetos al ritmo de las máquinas --montadores, cortadores, manipuladores de cargas...--) que en cuanto otras que presentan una dimensión, *a priori*, baja (por ejemplo, profesores de Universidad o empleados de reparaciones o instalaciones)¹⁰⁹.

Elementos tales como el exceso de burocracia (“burocracia preformalizada”)¹¹⁰ o la falta de reconocimiento de los resultados, reforzando o recompensando los logros, resultan ser fundamentales: el primero, al constituir un obstáculo evidente por mor de la

¹⁰⁴ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹⁰⁵ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

¹⁰⁶ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F.); NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación* (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.) ó NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos sociales*, 2006 (MONCADA I LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S. y VEGA MARTÍNEZ, S.).

¹⁰⁷ Atendiendo a los datos estadísticos, aun cuando el 51 por 100 de los trabajadores puede modificar siempre que quiera o por lo menos algunas veces algunos aspectos de la prestación de servicios, lo cierto es que el 48 por 100 nunca puede introducir variaciones. Así lo recoge la *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT*. www.mtas.es.

¹⁰⁸ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

¹⁰⁹ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

¹¹⁰ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

intervención “obsesiva” de elementos interpuestos siempre justificados; el segundo¹¹¹, en cuanto se siente una falta de reciprocidad derivada de percibir que se da menos de lo que se recibe, que más que personas son objetos, pues sólo importa su esfuerzo¹¹², lo cual puede mostrarse en cambios no deseados, falta de perspectivas de promoción o realización de tareas por debajo de su capacidad¹¹³, pero, sobre todo, ausencia de estabilidad laboral (como “estresores económicos”)¹¹⁴, apreciada como una situación contingente que depende sólo del “mercado” o de normas actuales sobre condiciones de trabajo, valores, etc.¹¹⁵; en definitiva, de constituir “solo un instrumento a corto plazo”¹¹⁶.

Por lo demás, en el intento de conseguir mayor autonomía a partir de una ampliación de tareas (incluso una asignación de unidades completas de trabajo) se debe contar con la cautela que ésta puede llevar a otros problemas similares desde un punto de vista cualitativo, a riesgo de pasar de la escasez --falta de autonomía-- al exceso --estrés o carga mental--; al igual que ocurre con la rotación destinada a conseguir un personal polivalente e intercambiable, pues puede conducir a un deterioro de las relaciones sociales debido a la interposición intereses personales derivados del cambio periódico de puestos ordenado a conseguir una mayor realización del trabajador¹¹⁷.

En el envés de la autonomía, como objetivo deseable, cabe situar la responsabilidad¹¹⁸ que, de ser excesiva, llevará, sin transición, de un factor de riesgo a

¹¹¹ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.)
ó NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹¹² NTP 732: *Síndrome de estar quemado o ‘burnout’ (III): Instrumentos de medición*, 2007 (BRESÓ ESTEVE, E.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. y NOGAREDA, C.).

¹¹³ NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos sociales*, 2006 (MONCADA i LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S y VEGA MARTÍNEZ, S.).

¹¹⁴ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹¹⁵ NTP 534: *Carga mental: fatiga*, 1999 (DE ARQUER, M.I.).

¹¹⁶ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

¹¹⁷ NTP 444: *Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas*, 1997 (DE ARQUER, M.I. y ONCINS FRUTOS, M.).

¹¹⁸ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

otro¹¹⁹, provocando, así, una clara descompensación entre la pretensión inicial y la consecuencia final¹²⁰. Los trabajos de muy alta demanda o exigencia, en los cuales un pequeño error puede acarrear consecuencias serias o incluso desastrosas entraran dentro de este supuesto.

3.2.2.- Ausencia de adaptación al puesto

En íntima relación con la percepción subjetiva de la dificultad que para el empleado tiene su trabajo, el esfuerzo de adaptación que ha de realizar a las modificaciones introducidas en su puesto será tanto mayor cuanto las características o condiciones laborales más pongan a prueba sus capacidades y/o menos respondan a sus expectativas o necesidades. La ausencia de ajuste entre las exigencias y los conocimientos del trabajador, bien porque los exigibles para la plaza ocupada sean superiores, bien porque sean muy inferiores a los que él posee, provoca consecuencias indeseables para la estabilidad emocional. En el primer caso, el empleado se ve expuesto a la tensión de hacer frente a demandas para las que no está preparado por no poseer las habilidades cognitivas oportunas, mientras que en el segundo ha de hacerlo a exigencias demasiado elementales, lo cual le provoca una profunda insatisfacción y desgaste profesional, al no ver cumplidas unas expectativas personales acordes a los esfuerzos realizados¹²¹.

Así, la incorporación de nuevas formas de trabajo al proceso productivo puede aprovecharse por muchas empresas, en su afán por la continua mejora de los resultados, para atentar contra el factor humano. Estas organizaciones actúan como “exprimidores”, en tanto exigen al trabajador la máxima rentabilidad y una vez “gastado” (“quemado” o “agotado profesionalmente”) se deshacen de él, ora mediante un despido indemnizado, ora a través de técnicas de acoso que fuercen su dimisión o le induzcan a cometer errores

¹¹⁹ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹²⁰ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹²¹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 22.

capaces de justificar la extinción de su contrato¹²². El fenómeno se vincula directamente con un sistema productivo “donde la actividad humana cada vez es menos indispensable”¹²³.

Sin llegar a este deplorable extremo, es conocido de todos cómo la innovación tecnológica, origen de la denominada tercera revolución industrial, encuentra pilar y exponente fundamental en la extensa e intensa utilización de la informática en la actividad productiva¹²⁴. Tal circunstancia ha afectado de manera determinante tanto a los instrumentos y herramientas de trabajo, como, y decisivamente, al desenvolvimiento de las relaciones en la empresa¹²⁵. Las llamadas “nuevas” tecnologías (informática, robótica, ofimática, cibernética o telemática), asociadas a la microelectrónica y relacionadas con la información y la comunicación, adquieren ahora connotaciones inéditas, capaces de motivar transformaciones en las tareas y puestos de trabajo y también cambios en los sistemas de actividad, en la supervisión y en las estructuras y formas organizativas¹²⁶. Estas circunstancias pueden dar lugar a nuevos factores de riesgo psicosocial derivados de un doble cúmulo de factores: de un lado, un empobrecimiento del puesto de trabajo al reducir las habilidades y capacidades requeridas; de otro, un empleo excesivamente exigente en relación con las aptitudes del trabajador.

En este contexto, la falta de formación práctica a los trabajadores en nuevas tecnologías se muestra como un grave problema¹²⁷, a traducir “en una enfermedad originada por la falta de habilidad o incompetencia de los usuarios, dadas las altas dimensiones laborales generadas con las técnicas de información y comunicación (TIC’s), ante las cuales fallan los recursos personales: autoeficacia en el medio y

¹²² MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, Madrid (CC.OO. Federación de Servicios y Administraciones Públicas), 2002, pág. 53.

¹²³ ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: “Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ajercitar la acción”, *AL*, núm. 47/48, 2003, pág. 804.

¹²⁴ PÉREZ PÉREZ, M.: “Formación profesional y nuevos sistemas tecnológicos”, en AA.VV.: *V Jornadas Universitarias Andalcas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Madrid (MTSS), 1987, págs. 313 y ss.

¹²⁵ CASTILLO, J.J.: *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*, Madrid (MTSS), 1991, pág. 79.

¹²⁶ PEIRÓ, J.M.: *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*, Barcelona (PPU), 1990.

¹²⁷ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

capacidad de aprendizaje”¹²⁸. En el otro extremo, la tecnificación puede provocar un excesivo reparto y distribución de las tareas, careciendo de importancia directa en la consecución del producto final, convirtiendo el trabajo en monótono o repetitivo y provocando una sensación de fuerte frustración¹²⁹.

Gran parte de estos problemas pueden provenir de las estrategias seguidas a la hora de introducir las nuevas tecnologías, centradas únicamente en las máquinas y no en los usuarios¹³⁰, sin participación activa de los trabajadores y sin la menor progresión en la implantación (v.gr. “modelos-piloto”), de modo que al elemento cambio se añade el de sorpresa, seguido de una falta de preparación adecuada¹³¹.

Además de estos referentes al empobrecimiento o sobre-enriquecimiento de las tareas desarrolladas, la aplicación de la informática a la gestión de personal (el denominado “*management information system*” o “*scientific management*”¹³²) provoca, por sí misma, una metamorfosis de la actividad laboral que, de altamente esquematizada y fungible, deviene sensiblemente personalizada y rígidamente controlable y controlada¹³³, poniendo en peligro algunos de los aspectos más vulnerables de la personalidad humana, la dignidad y la intimidad del individuo, capaz de dar pie a consecuencias nefastas para su estabilidad emocional¹³⁴. Conlleva, en definitiva, como otro efecto pernicioso, un auténtico “control capilar”, altamente estresante a traducir en la práctica en dos grandes especies¹³⁵:

¹²⁸ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRÉ, E. y NOGAREDA, C.).

¹²⁹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 21.

¹³⁰ BLACKER, F. y BROWN, C.: “Alternative models to guide the design and introduction on the new information technology into work organizations”, *Journal of Occupational Psychology*, núm. 59, 1986, págs. 287-313.

¹³¹ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹³² SIMITIS, S.: “Developments in the protection of worker's personal data”, *Conditions of Work Digest*, Vol. 10/2, 1991, pág. 7.

¹³³ PERONE, G.C.: “Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro”, *Gior. Dir. Lav.*, núm. 26, 1985, págs. 243 y ss.

¹³⁴ CARDONA RUBERT, M.B.: “Tutela de la intimidad informática en el trabajo”, *RDSI*, núm. 6, 1999, pág. 24.

¹³⁵ Siguiendo a CARDONA RUBERT, M.B.: “Tratamiento automatizado de datos personales del trabajador”, *RTSS*, núm. 16, 1994, pág. 86.

De un lado, los controles coetáneos a la prestación de trabajo y en el ámbito de la empresa, realizados sobre quienes desempeñan sus funciones haciendo uso de un ordenador conectado a otro central (*software* aplicado a videoterminales) como elemento de trabajo. Significativamente cabe aludir, a este respecto, a los efectuados sobre los accesos o desplazamientos del trabajador en el lugar de trabajo a través de puertas gobernadas electrónicamente y con un lector conectado a un ordenador (*badges* con códigos de identificación personal), a los realizados sobre las llamadas telefónicas efectuadas gracias a la conexión del teléfono utilizado por el trabajador con una centralita “computerizada”, a los efectuados sobre el uso del correo electrónico y de internet¹³⁶ y, cómo no, a los controles biométricos y los identificadores por radiofrecuencia como sistemas de localización a distancia¹³⁷.

De otro, la vigilancia realizada a partir de informaciones obtenidas mediante la elaboración o tratamiento automatizado de datos del trabajador, provengan éstos del propio empleado, hayan sido recabados a partir de su actividad o procedan de informaciones facilitadas por terceros (anteriores empresarios, sobre todo, pero también --y a modo de mero ejemplo-- compañías de seguros, asociaciones, bancos, etc.)¹³⁸. Cuando la acumulación de tales datos se acompaña, además, de una reelaboración de los mismos, operando con la memoria del ordenador, el resultado puede ser una reconstrucción bastante aproximada del perfil ideológico, sindical o moral del empleado¹³⁹.

En suma, en una situación de innovación tecnológica, pueden surgir temores acerca de las implicaciones que ello tendrá para el propio trabajo, las oportunidades de promoción, el estatus y la posición del trabajador dentro de la organización, el nivel de vigilancia al que estará sometido, la disponibilidad o no de las habilidades necesarias para actuar con esa innovación técnica o las posibilidades de aprender con costes

¹³⁶ TASCON LOPEZ, R.: *El tratamiento por la empresa de datos personales de los trabajadores. Análisis del estado de la cuestión*, Madrid (Civitas), 2005, págs. 131 y ss.

¹³⁷ FARRIOLS i SOLA, A.: “Introducción”, en AA.VV (FARRIOLS i SOLA, A., Dir.): *La protección de datos de carácter personal en los centros de trabajo*, Madrid (Cinca), 2006, págs. 15 y ss.

¹³⁸ FERNANDEZ DOMINGUEZ, J.J. y RODRIGUEZ ESCANCIANO, S.: *Utilización y control de datos laborales automatizados*, Madrid (Agencia de Protección de Datos), 1997, págs. 101 y ss.

¹³⁹ THIBAUT ARANDA, J.: *Control multimedia de la actividad laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2006, pág. 13.

razonables los conocimientos no disponibles. Los miedos acerca de remociones, incrementos en las cargas de trabajo, aislamiento social, mayor vigilancia sobre el trabajo realizado... pueden, además, producir elevadas dosis de estrés, en sus múltiples facetas¹⁴⁰.

3.2.3.- Carencia de desarrollo de las habilidades profesionales

Sentir que no se aprenden cosas nuevas, ser todos los actos puramente de repetición y siempre los mismos¹⁴¹, sin necesidad de creatividad, convirtiéndose en tareas sin sentido que no precisan cualificación, reto y, desde luego, negar las posibilidades de autorealización¹⁴², puede acabar creando graves problemas de salud mental para el trabajador, quien eventualmente sentirá cómo sus habilidades son infrautilizadas¹⁴³ y se le niega la posible adquisición o desarrollo de todas sus capacidades (aprendizaje, creación, trabajo variado)¹⁴⁴.

Así, no desarrolla labores novedosas de especialización capaces de promover su formación continua, nunca existe, para poder mejorar, el necesario “*feedback*” o retroalimentación sobre líneas y comportamientos laborales seguidos¹⁴⁵ y, en definitiva, se percibe la realidad laboral como algo estático, sin margen alguno para la promoción¹⁴⁶ o desarrollo profesional¹⁴⁷. Y ello con independencia de la energía a desempeñar, pues aun cuando sea la normal, no incluye los motivos deseables de relajación o aliciente, lo cual conlleva una atrofia o pérdida gradual de las capacidades

¹⁴⁰ PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, cit., pág. 64.

¹⁴¹ Por extenso, BENAVIDES, F.G., et altri: *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, Barcelona (Masson), 2000, págs. 42 y ss.

¹⁴² NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹⁴³ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

¹⁴⁴ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.) ó NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

¹⁴⁵ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRÉ, E. y NOGAREDA, C.).

¹⁴⁶ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

¹⁴⁷ NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos sociales*, 2006 (MONCADA i LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S y VEGA MARTÍNEZ, S.) ó NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

adquiridas (aprendizaje negativo), pues se trata de puestos que no requieren ningún conocimiento especial y con escasas posibilidades de aplicar sus habilidades (administrativos, contables o, por no seguir, personal de servicios de bajo nivel, conserjes, vigilantes o porteros)¹⁴⁸.

3.2.4.- Déficit en el dominio y control en la información

Previsibilidad; he ahí una nota que advierte sobre la necesidad de conocer adecuadamente y a tiempo cuanto se demanda al trabajador, en particular cuando median cambios que han de ser necesariamente atendidos¹⁴⁹. Cualquier defecto en este punto es fuente de conflictos, ya sea a nivel horizontal o vertical (dentro del mismo o distinto nivel jerárquico)¹⁵⁰: falta de celeridad, previsión o exactitud; incoherente, innecesaria, insuficiente (“flujos pobres”¹⁵¹, generadores de incertidumbre¹⁵² a la hora de realizar la tarea siempre atendiendo a su complejidad¹⁵³), sin la necesaria concisión, fuera de tiempo o con frecuencia no adaptada a las necesidades¹⁵⁴; en un lenguaje no adecuado al destinatario o no dirigida hacia un mismo objeto en las decisiones a adoptar¹⁵⁵; en fin, proporcionada a través de procedimientos inadecuados de recogida, tratamiento y transmisión¹⁵⁶.

¹⁴⁸ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹⁴⁹ NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos sociales*, 2006 (MONCADA i LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S y VEGA MARTÍNEZ, S.).

¹⁵⁰ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹⁵¹ NTP 467: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1997 (MARTIN DAZA, F.; PÉREZ BRAVO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A.).

¹⁵² NTP 275: *Carga mental en el trabajo hospitalario: guía para su evaluación*, 1991 (NOGAREDA CUIXART, C.).

¹⁵³ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

¹⁵⁴ NTP 659: *Carga mental en el trabajo: diseño de tareas*, 2005 (DE ARQUER, M.J.).

¹⁵⁵ Añadiendo estos factores a los considerados en la nota precedente, NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.).

¹⁵⁶ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.) ó NTP 534: *Carga mental: fatiga*, 1999 (DE ARQUER, M.I.).

Idéntico problema surge cuando del defecto se pasa al exceso, y el aumento de la información a considerar es desmesurado tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo¹⁵⁷, al extremo de que llega a ser inmanejable y por saturación consigue provocar la inseguridad del empleado¹⁵⁸.

3.2.5.- Escasa participación del trabajador en la toma de decisiones

Íntimamente vinculada a la ausencia de autonomía surge la cuestión relativa al grado de distribución del poder de decisión entre empresario y empleado (“*decision latitude*”)¹⁵⁹, o, de preferirlo, del grado de participación del que este último dispone (y en este caso carece) para que se consideren sus opiniones, con carácter general¹⁶⁰, en las iniciativas¹⁶¹ o modificaciones¹⁶². Si la comunicación y el flujo de información entre las personas es muy bajo y falta consenso o diálogo en la toma de decisiones¹⁶³, el estrés puede aflorar de manera irreparable. La falta de mecanismos para influir sobre lo que sucede en el trabajo¹⁶⁴, en este sentido hipercontrolado, al carecer de pautas regulares de referencia de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja¹⁶⁵ y ser manifiesta la ausencia de instrumentos de consulta o negociación en torno –por ejemplo— a los sistemas de protección, ampliación o enriquecimiento de tareas para los puestos y áreas

¹⁵⁷ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRE, E. y NOGAREDA, C.).

¹⁵⁸ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.) ó NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRE, E. y NOGAREDA, C.).

¹⁵⁹ PEIRÓ SILLA, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, cit., pág. 45.

¹⁶⁰ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.); NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.). ó NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁶¹ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

¹⁶² NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.).

¹⁶³ “La falta de democratización de las organizaciones” alude la STS, núm 1, Bilbao 22 marzo 2002 (Ar. 1633).

¹⁶⁴ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹⁶⁵ NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos sociales*, 2006 (MONCADA i LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S y VEGA MARTÍNEZ, S.).

de peores condiciones psicosociales¹⁶⁶, produce consecuencias nefastas para el bienestar emocional del sujeto.

Ello no debe hacer olvidar tampoco cómo en algunos sectores de la actividad y entre algunos segmentos de la plantilla sí se puede observar la emergencia de la utilización de estrategias de participación directa de los trabajadores (tales como los círculos de calidad, grupos de mejora o grupos semiautónomos) en relación a las decisiones sobre la realización de su tarea y las de su sección. Estas estrategias, teóricamente, supondrían una mejora de las condiciones de trabajo en cuanto implicarían una mayor autonomía y posibilidades de desarrollar habilidades y conocimientos; en definitiva un enriquecimiento del contenido del trabajo. En la práctica, sin embargo, pueden suponer también un empeoramiento de las condiciones laborales, cuando se llevan a cabo fuera de la jornada o intensificando la misma, o cuando no se reconocen las nuevas responsabilidades, no en vano pueden generar efectos tan negativos como el aumento de exigencias cuantitativas, la disminución del control del tiempo de trabajo, la reducción del apoyo entre trabajadores de la misma plantilla, la inconsistencia del estatus, la baja estima y, en ciertos supuestos, la discriminación¹⁶⁷.

3.3.- Deterioro de las relaciones interpersonales

Al igual que una dinámica de relaciones personales satisfactoria facilita el trabajo, cuando aquéllas son malas o no existen surge un factor muy importante de riesgo psicosocial¹⁶⁸. Dejando al margen las actividades aisladas por su misma

¹⁶⁶ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.).

¹⁶⁷ MONCADA i LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación preventiva”, en AA.VV (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, pág. 38.

¹⁶⁸ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGARDA CUIXART, C.); NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PEREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCIA-SILLA, J.A.); NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.); NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, 2003 (VEGA MARTÍN, S.); NTP 703: *El método COPSOQ (ISTA 21, PSQCAT 21, de evaluación de riesgos psicosociales*, 2006 (MONCADA i LLUÍS, S. Y SERRANO LORENS, C.); NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.) y NTP 732: *Síndrome de estar quemado o ‘burnout’ (III): Instrumentos de medición*, 2007 (BRESÓ ESTEVE, S.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. y NOGAREDA, C.).

naturaleza, precisamente por carencia del elemento analizado que las dota de un interés específico, las razones para este efecto varían en función del concreto aspecto analizado:

1.- En numerosos casos, y con carácter general, derivará de elementos de organización anejos a su estricta jerarquización (y baja participación), alejamiento o falta de formación de los mandos altos o intermedios¹⁶⁹, que no facilitan la comunicación, no fomentan la cohesión de los elementos del grupo o no diseñan procedimientos de mediación o arbitraje capaces de solventar los conflictos internos, muchas veces dados por la indefinición de roles de los empleados (cometidos de cada persona y su papel en la organización, regulando las interacciones con otros individuos y la coordinación de actividades, buscando la coherencia en las directrices dadas y canales de información adecuados), y en muchos otros por falta de concreción sobre la necesidad del proceso de socialización y entrenamiento en los contactos entre compañeros, por mor precisamente de la búsqueda de la competitividad (en lugar del trabajo en equipo o colaboración en las tareas complementarias) y ausencia de apoyo social¹⁷⁰ para consolidar su integración, proporcionando relaciones de calidad o facilitando personas dispuestas a ayudar a nivel emocional, instrumental, informático o de evolución¹⁷¹.

La rivalidad entre compañeros por conseguir condiciones o prerrogativas más ventajosas, la falta de apoyo emocional en situaciones difíciles e incluso la falta de relaciones entre iguales, en especial en los niveles más altos de la organización (“soledad del directivo”), son fuentes de estrés entre los miembros de la misma¹⁷². En este contexto, el trabajo en grupo puede ser una vía para reducir el riesgo psicosocial si la cohesión entre los componentes del mismo es completa; pero puede, en cambio,

¹⁶⁹ NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, 1994 (MARTÍN DAZA, F.).

¹⁷⁰ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGREDA CUIXART, C.) ó NTP 704: *Síndrome de estar quemado o ‘burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁷¹ NTP 439: *El apoyo social*, 1997 (PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F.).

¹⁷² LAZARUS, R.S.: *Psychological stress and the coping process*, Nueva York (McGraw-Hill), 1966, págs. 23 y ss.

constituir un factor de riesgo significativo si dicha compenetración no se consigue, e incluso se entabla una relación conflictiva o de competencia entre sus elementos.

Los conflictos interpresonales entre compañeros de trabajo pertenecientes al mismo equipo pueden dar lugar a episodios o procesos de violencia psicológica causantes de maltrato, acoso sexual y acoso moral, no en vano el individuo se ve sometido a una agresión externa para la que no encuentra respuesta adecuada. Estos roces obedecen, no obstante, a múltiples causas: a) Puede que la creación de equipos de trabajo genere un clima de competencia, hostilidad y desconfianza entre los miembros de los diferentes equipos, y tal dato originar conflictos interpresonales de carácter grupal entre ellos (“polarización hostil”)¹⁷³. b) También puede surgir una cultura y estilo de organización dentro del equipo de carácter endogámico, de modo que la llegada de una persona externa al mismo genere actitudes de rechazo y procesos de acoso psicológico frente al recién incorporado. c) En determinados ambientes puede existir una patente desigualdad de raíz entre mujeres y hombres, con mayor proclividad al acoso sexual. d) También, en fin, cabe que se generen potenciales tensiones cuando hay grupos de trabajadores de distintas etnias, razas o religiones entre las cuales no existe un fácil entendimiento o se da un contraste de costumbres o modos de vida¹⁷⁴.

2.- Particulares son los ejemplos de ataques a las víctimas de acoso moral, al que con posterioridad se hará oportuna referencia, con el fin de buscar su aislamiento social, restringiendo a los compañeros la posibilidad de hablarles, rehusando la comunicación a través de miradas y gestos, tratándoles como si no existieran, negándoles la palabra o impidiéndoles la relación con otros a través de cualquier medio¹⁷⁵.

3.- Las relaciones entre jefes y subordinados suelen estar sujetas a una tensión natural, por cuanto ambos colectivos defiendan desde un principio intereses contrapuestos. De este modo, si el supervisor carece de una buena formación y disposición para ejercer su labor de forma adecuada y objetiva y, al tiempo, los

¹⁷³ MARTÍN VALVERDE, A.: “La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general”, *TL*, núm. 92, 2007, pág. 17.

¹⁷⁴ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 39.

¹⁷⁵ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILLA, J.A.).

trabajadores a su cargo no comprenden la responsabilidad y funciones que corresponde asumir al primero, el roce surgirá de manera inevitable¹⁷⁶. El tratamiento desconsiderado o abrasivo y los favoritismos de los superiores se relacionan significativamente con el sentimiento de tensión y presión en el trabajo¹⁷⁷. Por su parte, asumir la responsabilidad de la actividad desarrollada por otras personas, en especial si se pretende combinar un estilo de dirección centrado en los resultados con otro dotado de niveles adecuados de consideración hacia la personalidad de los empleados, es uno de los factores más estresantes para los directivos: el desajuste entre el poder formal y el poder real, los temores de erosión de su autoridad, la pugna entre la exigencia de una mayor productividad y una dirección respetuosa con la dignidad de quienes están a su cargo e incluso el propio rechazo de los individuos a participar en este modelo, indican de forma directa en la consecuencia mencionada¹⁷⁸.

3.4.- Trabajo emocional

No sólo las relaciones con los compañeros y supervisores presentan una importante incidencia. Parecido relieve puede traer causa en el trato con usuarios difíciles o problemáticos o en discusiones con los clientes¹⁷⁹; y, aunque no fueran tales, derivadas del agobio de exigencias sociales implícitas, como, por ejemplo, en puestos de responsabilidad pública¹⁸⁰.

Particular atención merece, en este marco, el denominado “trabajo emocional”, característico del sector servicios cuando median interacciones personales donde necesariamente el contacto con clientes, pacientes o usuarios durante la mayor parte de la jornada presenta un contenido emocional (médicos y enfermeras¹⁸¹, docentes¹⁸²,

¹⁷⁶ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 41.

¹⁷⁷ McLEAN, A.: *Work stress*, California (Addison-Wesley), 1979, págs. 53 y ss.

¹⁷⁸ DONALDSON, Y. y GOWLER, D.: “Prerogatives, participation and managerial stress”, en GOWLER, D. y LEGGE, K.: *Managerial Stress*, Epping (Gower Press), 1975, págs. 33 y ss.

¹⁷⁹ NTP: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o’ burnout’ (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁸⁰ NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.).

¹⁸¹ NTP 275: *Carga mental en el trabajo hospitalario: guía para su evaluación*, 1991 (NOGAREDA CUIXART, C.).

policías, camareros, teleoperadores...¹⁸³); no sólo comporta un trabajo físico y mental, sino también expresar sentimientos cara a cara (o voz a voz) con los receptores de los servicios.

Ello supondrá, muchas veces, la necesidad de controlar sentimientos, lo cual dista de ser natural y exige un esfuerzo adicional capaz de provocar daños psicosociales específicos que no pueden ser minusvalorados¹⁸⁴. Indudablemente su dimensión variará en función de cuatro factores fundamentales¹⁸⁵: a) Frecuencia de la emoción: pues a mayor repetición, peores repercusiones; a traducir, en su extremo, en fatiga o alienación. b) Duración: cuanto más se prolongue más difícil será aplicar respuestas adecuadas. c) Intensidad en la manifestación. d) Variedad: a mayor repertorio de expresiones a manifestar, peores consecuencias cabe seguir.

Atendiendo a los mismos, y cuando se den en un grado lo suficientemente alto, lo más probable es que acaben provocando disonancias y “quemando” al trabajador en sus cinco aspectos considerados como básicos: agotamiento o desgaste emocional, distancia mental (actividad fría), despersonalización (actitud cínica y escéptica respecto a la utilidad y significado del trabajo), alienación (en tanto conduce a no saber distinguir cuándo simulan o no), dificultades para evitar la interferencia entre el quehacer profesional y el ámbito privado y, por último, rechazo en sus sentimientos¹⁸⁶.

4.- CARACTERÍSTICAS PERSONALES

¹⁸² NTP 574: *Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación*, 2001 (NOGAREDA CUIXART, S.).

¹⁸³ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2007, págs. 322 y ss.

¹⁸⁴ NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21), de evaluación de riesgos psicosociales*, 2006 (MONCADA i LLUÍS, S.; LLORENS SERRANO, C.; KRISTENSEN, T.S. y VEGA MARTÍNEZ, S.).

¹⁸⁵ NTP 720: *El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2007 (GARCÍA, E.; MARTÍNEZ, I.M. y SALANOVA, M.).

¹⁸⁶ LEITER, M.P. y MEECHAN, K.A.: “Role structure and burnout in the field of human services”, *Journal of Applied Behavioral Sciences*, núm. 22, págs. 47 y ss.

Cuando los psicólogos se acercan al estudio de los riesgos psicosociales toman como patrón, por lo general, una frase ya célebre: no hay que dar prioridad a los aspectos subjetivos individuales en materia de prevención, pues son “causas necesarias pero no suficientes por sí mismas”¹⁸⁷.

Pudiendo compartir tal tesis, en general, el solo hecho de reconocerlos como “causas necesarias” obliga a tomarlos en consideración como factores capaces de llevar con mayor o menor facilidad a desórdenes psicosociales, y fuerza a detectar la existencia de un trabajador especialmente sensible “por supuestas características o debilidades estructurales o funcionales del individuo que pudiera revelar una hipotética propensión o una cierta falta de resistencia a las exigencias del trabajo, en cuyo caso lo pertinente será adaptar el puesto al trabajador”¹⁸⁸.

4.1.- Singularidades de la personalidad

Como con acierto se ha afirmado, “un mismo fenómeno inesperado es percibido por ciertos trabajadores como un elemento perturbador y agresivo, mientras por otros es interpretado como un reto o una oportunidad para mejorar su experiencia y nivel de conocimientos”¹⁸⁹. La valoración que cada persona realiza del entorno objetivo, potencialmente estresante, así como la respuesta que utiliza para hacerle frente y restablecer el equilibrio comprometido, constituyen importantes variables a tener en cuenta.

Será preciso atender así:

1.- A la constitución física del empleado¹⁹⁰ (incluidos sus rasgos genéticos – cuando fuera posible acceder a los mismos--, dada la clara vinculación de algunas

¹⁸⁷ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

¹⁸⁸ NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o ‘burnout’ (II): consecuencias, evolución y prevención*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁸⁹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 12.

¹⁹⁰ NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.).

enfermedades multifactoriales a alteraciones de la psiqué¹⁹¹), sobre la cual influirán algunos elementos clave: edad, raza o sexo¹⁹², alimentación o nutrición saludable¹⁹³, ejercicio físico¹⁹⁴, descansos adecuados¹⁹⁵ y, en definitiva, el estado general de salud (con la particular atención debida a la discapacidad)¹⁹⁶, necesidades personales y “estilo de vida”¹⁹⁷.

2.- A su personalidad, pues, evidentemente, no es igual una “personalidad resiliente” (dada por tres atributos fundamentales: compromiso, control y desafío)¹⁹⁸, que otras distintas como: la de “Tipo A” (interés desmesurado por la perfección y el logro de metas elevadas, pero con baja estabilidad emocional y que manifiesta un *locus* de control externo o creencia de que el mundo tiene un orden, pero son otros y no ellos quienes tienen el control sobre el mismo)¹⁹⁹, la dependiente (propia de quienes se sienten cómodos en situaciones burocratizadas o estables, pero presentan una fuerte resistencia a tomar decisiones), la ansiosa, la introvertida, la rígida, la esquizofrénica (percepción alterada y deterioro de la función cerebral, creyéndose perseguido en el trabajo --paranoia-- o que es la figura central de lo que ocurre a su alrededor --ideas de referencia--)²⁰⁰, la depresiva, la hiperactiva, la impulsiva, la dismorfofóbica (preocupación excesiva por la imagen corporal, que hace que el afectado se someta a sucesivas intervenciones quirúrgicas capaces de provocar una disminución del rendimiento del paciente ante la amenaza constante de una posible pérdida del

¹⁹¹ Por extenso, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Genética y Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 1999, págs. 13 y ss.

¹⁹² NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.).

¹⁹³ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.) ó NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.).

¹⁹⁴ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.) ó NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

¹⁹⁵ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

¹⁹⁶ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCON LÓPEZ, R.; ÁLVAREZ CUESTA, H. y RODRÍGUEZ HIDALGO, J.G.: *Los minusválidos en el mercado laboral: incentivos a su contratación y régimen jurídico de su prestación de servicios*, León (Universidad), 2004.

¹⁹⁷ NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.).

¹⁹⁸ KOBASSA, S.C.: “Conceptualization and measurement of personality in job stress research”, en AA.VV.: *Occupational stress: issues and developments in research*, Nueva York (Taylor and Francis), 1988, págs. 100-109.

¹⁹⁹ NTP 732: *Síndrome de estar quemado o ‘burnout’ (III): Instrumentos de medición*, 2007 (BRESÓ ESTEVE, E.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. y NOGAREDA, C.).

²⁰⁰ www.esquizo.com.

empleo)²⁰¹, con niveles elevados de neurocismo (tendencia general a experimentar sentimientos negativos como miedo, melancolía, vergüenza, ira, culpabilidad y repugnancia)²⁰² o de indefensión aprendida (entendiendo que nada de lo que pueden hacer les causará un cambio favorable)²⁰³, y un largo etcétera sencillo de completar²⁰⁴.

Se trata, en todo caso, de caracteres variables necesitados de un trato indudablemente diferente²⁰⁵, como lo pueden ser los niveles de aspiración, autoconfianza, motivación, actitudes y estados de reacción²⁰⁶. La resistencia al estrés (“hardiness”) actúa como un importante modulador²⁰⁷: las personas que confían más en sí mismas, en sus capacidades y cualidades, tienen más energía vital y son más activas, eficaces y responsables, razón por la cual tenderán a controlar mejor las situaciones de estrés; sin embargo, aquellos individuos que son más conformistas, dependientes, inseguros y proclives a la ansiedad y la depresión o con algún trastorno de la personalidad, mostrarán más posibilidades de sufrir esta patología.

Todo ello sin olvidar una situación de “inmersión” o de “intrínseco riesgo” para la salud mental del trabajador que puede derivar de las siguientes circunstancias²⁰⁸: a) Una necesidad desmedida de aprobación del trabajo: tomarse muy a pecho las críticas, enfadarse consigo mismo cuando no se consiguen buenos resultados, frustrarse siempre que el trabajo no es reconocido, aumentar progresivamente los niveles de exigencia... b) Una relación competitiva con los demás trabajadores: alegrarse de los errores que cometen los demás, estar demasiado atento a cómo hacen sus tareas los compañeros, no enseñar a nadie el modo de realizar adecuadamente los distintos cometidos, indignarse cuando por los demás no se reconoce abiertamente su competencia y valía profesional...

²⁰¹ GARCÍA-CAMBA, E.: “Dismorfobia”, en AA.VV (DE LA SERNA DE PEDRÓ, I., Dir.): *Monografías de psiquiatría*, Vol. 16, núm. 2, 2004, págs. 25-31.

²⁰² MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burnout y mobbing. Recursos y estrategias de afrontamiento*, Salamanca (Amarú), 2005, pág. 47.

²⁰³ SELIGMAN, M.E.P.: *Indefensión*, Madrid (Debate), 2000, págs. 47 y ss.

²⁰⁴ O'BRIEN, G.E.: “El estrés laboral como factor determinante de la salud”, en AA.VV (BUENDÍA, J., Ed.): *Estrés laboral y salud*, Madrid (Biblioteca Nueva), 1998, pág. 66.

²⁰⁵ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1997 (MARTÍN DAZA, F.).

²⁰⁶ NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.).

²⁰⁷ RAMOS, F.: *El síndrome de burnout*, Madrid (UNED), 1999, pág. 22.

²⁰⁸ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág.

c) Irritabilidad desproporcionada: molestarse ante cualquier interrupción del trabajo, enfadarse con frecuencia con el resto, sentirse a menudo desbordado atendiendo al escaso tiempo disponible, enfurecerse con quien no entiende a la primera sus indicaciones, tener que esforzarse con frecuencia para mantener el control de las situaciones... d) Incapacidad para desconectar del trabajo: creerse imprescindible, pensar con frecuencia en la actividad laboral antes o después de la jornada y de forma clara y patente ante familiares y amigos o, por no seguir, no llegar a conciliar el sueño por problemas relacionados con la actividad profesional.

3.- Indudablemente también importan las habilidades o aptitudes adquiridas, la cualificación, conocimientos o experiencia, así como la capacidad de aprendizaje o “autoeficiencia en el medio”. Cuanto superior es la preparación, más fácil es presumir la capacidad de adaptación a las variables –al menos las laborales—en presencia, y más sencilla una respuesta no traumática²⁰⁹.

4.- Tampoco cabe olvidar la incidencia de otras circunstancias muy diversas, provenientes de la vida personal, bien comunes (las derivadas de la conciliación de la vida laboral con la vida privada familiar a modo de muestra señora)²¹⁰, o bien extraordinarias, capaces de romper el patrón de comportamiento²¹¹, tales como traslados de vivienda, rupturas en la pareja, experiencias sexuales traumáticas, relaciones conflictivas con los hijos, deudas, problemas con el alcohol o drogas o, entre un elenco muy variable, nacimientos o fallecimientos²¹².

5.- En fin, aun cuando el Acuerdo Europeo sobre el Estrés se esfuerza en dejar claro que este riesgo puede afectar a cualquier trabajador con independencia del tamaño de su empresa, del cambio de su actividad o de la forma de su contrato o relación

²⁰⁹ NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.) ó NTP 732: *Síndrome de estar quemado o ‘burnout’ (III): Instrumentos de medición*, 2007 (BRESÓ ESTEVE, E.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. y NOGAREDA, C.).

²¹⁰ PIOTRKOWSKI, C.S. *et altri*: “Families and work”, en SUSSMAN, M.B. y STEINMETZ, S.K.: *Handbook of Marriage and the Family*, Nueva York (Plenum Press), 1987, págs. 33 y ss. ó EVANS, P. y BARTOLOME, F.: *Must success cost so much?*, Londres (Grant McIntyre), 1980, págs. 23 y ss.

²¹¹ HOLMES, T.H. y RAHE, R.H.: “The social readjustment rating scale”, *Journal of Psychosomatic Research*, núm. 11, 1967, págs. 217 y ss.

²¹² NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.) ó NTP 534: *Carga mental: factores*, 2001 (DE ARQUER, M.I.).

laboral²¹³, lo cierto es que una posición débil en el mercado y en la propia unidad productiva provocan una especial vulnerabilidad de determinados colectivos ante el riesgo psicosocial²¹⁴, sobre todo por cuanto hace referencia a las mujeres, extranjeros, discapacitados, minorías étnicas, contratados temporales y trabajadores a tiempo parcial (Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001). Los quedan más expuestos al riesgo debido a la inseguridad y la incertidumbre de que su relación laboral pueda finalizar en cualquier momento; además, perciben salarios inferiores, carecen de especialización y antigüedad, no tienen posibilidades para acceder a la formación, sus expectativas de promoción profesional son nulas y se ven inmersos en una continua posición de sumisión ante situaciones injustas. Todo ello provoca, como lógica consecuencia, que no se sientan confortables en su ocupación²¹⁵.

Especial relevancia debe darse, dentro de este trabajo precario, a la existencia de un específico “estresor de género”²¹⁶, derivado del rol de cuidadora familiar de la mujer trabajadora, que le obliga a asumir dobles jornadas diariamente, con la carga mental que ello supone²¹⁷. Además, el colectivo femenino se haya sometido a un riesgo específico cual es el acoso sexual capaz (tendente a conseguir una satisfacción de carácter normal o libidinoso) o el acoso moral por razón de género (agresiones, humillaciones o vejaciones repetidas que se realizan de forma premeditada con intención de perjudicar y reducir a la víctima, demostrando un desprecio que la mujer merece al sujeto activo)

²¹³ Firmado el 8 de octubre de 2004 por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones Industriales de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de las Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública y de las Empresas de Interés Económico General (CE). Un estudio sobre el mismo en ROMERO RÓDENAS, M.J.: “El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral”, *JL*, núm. 22, 2005, págs. 16 y ss.

²¹⁴ AMABLE, M.; BENACH, J. y GONZÁLEZ, S.: “La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, núm. 4, 2001, págs. 169 y ss.

²¹⁵ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 30.

²¹⁶ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales. Su calificación como contingencia profesional”, en AA.VV (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, pág. 274.

²¹⁷ Además de ejecutar su actividad para la empresa en la que prestan servicios, desarrollan tareas domésticas y de cuidado de familiares sin ningún tipo de ayuda por parte del resto de las personas que conviven con ellas. FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “La doble jornada femenida”, en AA.VV (SANCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *La presencia femenina en el mundo laboral: metas y realidades*, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2006, pág. 120.

capaces de producir importantes daños emocionales. En otros casos, y principalmente en trabajos ocupados tradicionalmente por hombres, o cuando la fémina mantiene una posición jerárquica superior, se producen comportamientos de rechazo de compañeros, que no soportan recibir órdenes o directrices de aquélla con un mayor nivel de responsabilidad. Cuando este rechazo se traduce en hostigamiento psicológico de carácter sistemático y repetitivo, que persigue su exclusión laboral, ha lugar a un verdadero acoso laboral sexista, cuyo objetivo es colocar a la víctima en el lugar que, según las particulares convicciones del agresor le corresponde por naturaleza²¹⁸. Todo ello sin olvidar tampoco cómo las mujeres, especialmente las casadas, sufren, en muchos casos, una falta clara de apoyo por parte de su familia, y, en particular, por su pareja, en cuanto se refiere a la realización de su actividad profesional por cuenta ajena²¹⁹.

4.2.- Edad avanzada y cambios en el trabajo

La introducción de novedades en el sistema productivo que supongan modificaciones en la actividad es percibida por el trabajador, sobre todo de edad avanzada, como una fase crítica que multiplica el riesgo de fracasar. En muchos casos, la actitud de los próximos a la jubilación es de abierta resistencia y puede acabar afectándoles psicológicamente por tres razones fundamentales: 1) se percibe como una amenaza al propio empleo; 2) lo ven como la necesidad de un importante esfuerzo de aprendizaje y aparecen mayores dificultades para la adquisición de conocimientos que los más jóvenes, llegando a cuestionarse su propia capacidad; y 3) pueden tener la sensación de pérdida de control sobre su cometido laboral, debiendo cambiar hábitos en el comportamiento, ofreciendo resistencia mental, sufriendo miedo al ridículo y a la pérdida de la ocupación y, a la postre, llevando a eventuales circunstancias conflictivas familiares de no lograr la adaptación²²⁰.

²¹⁸ ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004, pág. 27.

²¹⁹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Madrid (Lettera), 2005, pág. 43.

²²⁰ NTP 416: *Actitudes frente al cambio en trabajadores de edad avanzada*, 1996 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

No cabe duda de que las personas de más edad tienen dificultades naturales para el desplazamiento y la movilidad geográfica y también para la adaptación funcional cuando ésta requiera un profundo reciclaje formativo. Mientras en fases tempranas del desarrollo de la actividad profesional puede plantearse un difícil equilibrio entre las demandas del trabajo y los requerimientos familiares (provocando, en muchas ocasiones, una paradójica situación en la cual quien ha alcanzado un éxito importante en su carrera tiene sentimientos de alienación en su propia vida personal), en momentos más tardíos de la carrera la inestabilidad emocional del trabajador deriva de otras circunstancias si cabe todavía más estresantes: el propio proceso de envejecimiento, deterioros en las habilidades físicas y mentales, falta de nuevas oportunidades de promoción, obsolescencia de conocimientos y capacidades, preocupaciones acerca de cómo alcanzar las expectativas de desempeño y otras muchas al alcance de cualquier con interés sobre la cuestión²²¹.

4.3.- Falta de preparación ante situaciones problemáticas

El fácil acceso a los sistemas educativos y la exigencia de contar, en muchas ocasiones, con una mano de obra dotada de titulación universitaria, empleada en trabajos más cualificados y que exigen alto nivel de conocimientos y autonomía para tomar decisiones, no debe hacer olvidar, tampoco, cómo el desconocimiento o minusvaloración de los riesgos psicológicos derivados de la actividad laboral hace que muchas veces pasen desapercibidos hasta para el propio interesado por muy capacitado que pueda estar. Las empresas a menudo incorporan a sus plantillas a personas supercualificadas creyendo que su talento beneficiará posteriormente a la propia organización, sin tener en cuenta que este tipo de empleados es precisamente el más expuesto a padecer sentimientos de insatisfacción o frustración, sobre todo por el desconocimiento de sus consecuencias y manifestaciones²²².

Parece obvio, además, que la preocupación empresarial actualmente más relevante es que los directivos (el propio empleador, en su caso) manifiesten un

²²¹ McGOLDRICK, A.F. y COOPER, C.L.: "Stress at the decline of one's career: the act of retirement", en BEEHR, T.A. y BHAGAT, R.S.: *Human stress and cognition in organization*, Nueva York (John Wiley and Sons), 1985, págs. 177 y ss.

²²² O'BRIEN, G.E.: "El estrés laboral como factor determinante de la salud", en AA.VV (BUENDÍA, J., Ed.): *Estrés laboral y salud*, Madrid (Biblioteca Nueva), 1998, pág. 74.

conocimiento del “funcionamiento técnico y económico” del negocio, y no tanto del “funcionamiento humano”. Ello hace que, excepciones significativas aparte, los mandos no estén concienciados sobre su incidencia (y tampoco sobre la magnitud de los costes a aquéllos aparejados) y carezcan del adiestramiento necesario para saber detectarlos, hacerles frente y convertirlos en un factor más a asumir dentro de su responsabilidad.

Por su parte, tampoco el empleado dispone de una preparación adecuada para generar las estrategias de respuesta adecuadas en orden a hacer frente a tan variable pléyade de circunstancias, entre otras proderosas razones, porque las estrategias de quien organiza sólo se diseñan atendiendo a las necesidades del servicio, a los criterios marcados por el mercado, por el proceso productivo, la tecnología, etc.; desconociendo, empero, las legítimas aspiraciones del trabajador (de seguridad, afiliación, pertenencia o estatus), cuya frustración o padecimiento –y ausencia de mecanismos de respuesta— acaba convirtiéndose en un factor más de potencial afectación grave a su salud²²³. Deviene necesario, por ende, el establecimiento de un sistema de asesoramiento por medio de terapias con el fin de entrenarlos (directivos o no) no sólo a reconocer sus síntomas de estrés, sino también a ser conscientes de las fuentes potenciales del mismo.

4.4.- Expectativas profesionales: frustración o falta de cualificación

El estancamiento o incertidumbre sobre la promoción profesional, bien sea por la falta de un reconocimiento o sistema de valoración objetivo del desempeño del trabajo, o por ausencia de premios o incentivos ante un óptimo rendimiento laboral, constituye un nuevo elemento susceptible de afectar la salud del empleado. Una promoción profesional nula o que no se traduzca en una recompensa social o económica concreta, sino sólo en una mayor carga de responsabilidad y trabajo, produce, lógicamente, las mismas consecuencias²²⁴. Cuando la organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas de ascender en la escala jerárquica puede ser fuente de

²²³ Por extenso, NTP 438: *Prevención del estrés. Intervención sobre la organización*, 1987 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.).

²²⁴ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 34.

preocupación y ansiedad, desencadenando, en muchos casos, un aumento en el consumo de alcohol o drogas y, en todos, un desequilibrio emocional²²⁵.

La frustración derivada del hecho de que una persona es ocupada por debajo de sus expectativas (infra-promoción), puede producir niveles bajos de moral, calidad pobre en las relaciones interpersonales e insatisfacción. Cabe hacer referencia, en este contexto, a la crisis experimentada por los ejecutivos de mediana edad (“menopausia masculina”) cuando sus ascensos profesionales se ralentizan o estancan, capaz de producir tensiones, conflictos, ansiedades, descontentos y temores en relación con su estatus profesional, al caer en la cuenta de que van alcanzando su techo y pueden ser sustituidos por otros compañeros más jóvenes y con mayor preparación²²⁶.

Como contrapartida, y esta vez por exceso e vez de por defecto, también produce efectos perniciosos sobre la salud mental de los trabajadores la incongruencia manifiesta entre la posición ocupada y el nivel de preparación para desempeñarla (promoción excesiva), circunstancia en la cual encaja el síndrome de la “neurosis del ejecutivo”, referida al directivo ascendido por encima de sus posibilidades, que trabaja en exceso con el fin de ocultar su inseguridad y su falta de preparación²²⁷.

5.- CONDICIONES AMBIENTALES

Resulta habitual que los psicólogos (grandes expertos en el análisis del tema aquí objeto de atención) minusvaloren las condiciones físicas del entorno laboral como causas de riesgos psicosociales; pensando, tal vez, que sólo, o fundamentalmente, los elementos relacionados con la organización de la actividad y las circunstancias personales del individuo adquieren importancia en este punto.

De seguro tienen razón, sobre todo porque muchos de ellos son objeto de atención específica como elementos en sí mismos de riesgo laboral de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Pero tampoco cabe duda de cómo muchos de ellos

²²⁵ BLAU, B.: “Understanding mid-career stress”, *Management Review*, núm. 67, págs. 57 y ss.

²²⁶ LEVINSON, D.J.: *The seasons of a man's life*, Nueva York (AA. Knopf), 2000, pág. 59.

²²⁷ McMURRAY, R.N.: “The executive neurosis”, en NOLAN, R.L.: *The failure of success*, Nueva York (Amacon), 1973, págs. 103 y ss.

acaban teniendo una influencia, siquiera sea incidental (y en casos puntuales principal), sobre la alteración de la psiqué²²⁸.

5.1.- Entorno físico

El marco ambiental en el cual se desarrolla el trabajo puede constituir una fuente de problemas, restricciones e incomodidades que ponen a prueba la estabilidad mental del sujeto²²⁹. Con carácter general deben ser reconocidos como factores de carga mental o presión los derivados, entre otros aspectos, de la iluminación, condiciones climáticas, ruido, colores, atmósfera o reducción de espacios²³⁰. En concreto, el ruido puede medirse en términos físicos, pudiendo diferenciar diversos aspectos del mismo como la intensidad, variabilidad, frecuencia, predictibilidad, control y su origen (mecánico, explosivo...), pero no cabe duda de que puede incidir significativamente en el surgimiento de reacciones negativas, tales como irritabilidad, reducción de las conductas de ayuda u hostilidad abierta²³¹. Asimismo, la exposición continuada a vibraciones, bien producidas por máquinas de impacto (martillos neumáticos), bien por trabajar sobre soportes igualmente vibrantes (plataformas petroleras), provoca importantes incrementos en las catecolaminas y alteraciones en el funcionamiento neurológico²³². A su vez, la luminosidad, el brillo y el contraste inadecuados traen aparejadas consecuencias deplorables de fatiga visual, tensión y frustración emocional al resultar el trabajo más molesto y costoso²³³. El impacto para la salud mental del calor ambiental, la humedad, la velocidad del movimiento del aire, la temperatura de radiación o las condiciones climáticas molestas, no puede ser tampoco minusvalorado, pues no cabe duda cómo, en paradigmático ejemplo, cuantas actividades requieren decisiones críticas quedan negativamente afectadas por el exceso térmico mientras la

²²⁸ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

²²⁹ DOLAN, S.L.; GARCÍA, S. y DíEZ-PIÑOL, M.: *Autoestima, estrés y trabajo*, Madrid (McGraw-Hill), 2005, pág. 96.

²³⁰ NTP 534: *Carga mental: factores*, 1999 (DE ARQUER, M.I.).

²³¹ COHEN, A.: "The influence of a company hearing conservation program on extra-auditory problems in workers", *Journal of Safety Research*, núm. 8, 1976, págs. 146 y ss.

²³² OBORNE, D.J.: "Vibration at work", en OBORNE, D.J. y GRUNEBERG, M.M.: *The physical environment at work*, Chichester (John Wiley and Sons), 1983, págs. 123 y ss.

²³³ POULTON, E.: "Blue collar stressors", en COOPER, C.L. y PAYNE, R.: *Stress at Work*, Chichester (John Wiley and Sons), 1978, págs. 53 y ss.

destreza manual se deteriora en condiciones de bajo poder calorífico²³⁴. Igualmente, la suciedad, el entorno polvoriento, la falta de ventilación, la inadecuación de las áreas de descanso y las deficientes condiciones de mantenimiento de los sanitarios (“síndrome del edificio enfermo”) son aspectos que pueden producir insatisfacción, irritación y frustración²³⁵. La incomodidad que produce el manejo de productos tóxicos o la compleja forma de uso de los elementos protectores en los trabajos dotados de elevadas dosis de peligrosidad, la falta de espacio físico o la inadecuación del mismo, la inexistencia de marcos privativos, el hacinamiento y, su envés, el “*undermaning*”, son, igualmente, estresores de elevada importancia. Por no seguir, la falta de medios o instrumentos para poder culminar con éxito las tareas encomendadas provoca una sensación de insatisfacción nada despreciable²³⁶.

5.2.- Violencia en el lugar de trabajo

Es obvio que a los anteriores cabría añadir otros como el aprovechamiento de las circunstancias ambientales para “hacer el vacío” al trabajador, privándole de alguno de los elementos fundamentales para ejercer su tarea, o alternándolos de manera significativa para dificultarla (*mobbing*); también para, a su amparo o por un entorno proclive, intentar el acoso sexual. Pero, sin duda, donde el entorno juega un papel más destacado es la la hora de sopesar el riesgo de la violencia, que aumenta significativamente en ámbitos de economía inestable o en zonas deprimidas con alto índice de criminalidad.

Hágase referencia a las acciones que no tienen relación con la víctima, por lo habitual robos en bancos, gasolineras, taxis... (tipo I), a las derivadas de acciones de servicio, propias de conductas de artistas, personal sanitario, profesores, trabajadores sociales y, en general, servicios profesionales públicos o privados (tipo II) o, como última especie, fruto de una implicación concreta (agresiones, amenazas, insultos, vejaciones), ya sea entre trabajadores, directivos y empleados o exempleados, o

²³⁴ RAMSEY, J.D.: “Heat and cold”, en HOCKEY, R.: *Stress and fatigye in human performance*, Chichester (John Wiley and Sons), 1985, págs. 45 y ss.

²³⁵ HERZBERG, F., et altri: *The motivation to work*, Chischester (John Wiley and Sons), 1959, págs. 54 y ss.

²³⁶ PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, cit., págs. 40 y ss.

consecuencia de relaciones personales (tipo III)²³⁷, la violencia como problema o riesgo psicosocial se ajusta a los cánones expuestos con anterioridad, pero con algunas peculiaridades dignas de ser destacadas, derivadas del hecho de considerar que en ciertas profesiones u ocupaciones, o en el trabajo en determinadas áreas, es inherente aceptar un cierto grado de agresión²³⁸. Entre otras, cabría hacer mención a cuatro especialmente relevantes:

1.- El diseño del lugar de trabajo cobra relevancia muy especial, sobre todo en atención al entorno (ámbitos de economías inestables, zonas deprimidas o con alto índice de criminalidad, localización urbana o rural, en el núcleo de la población o el extrarradio, etc.), convirtiéndose la iluminación (interior o de los alrededores), visibilidad, accesos y lugares recónditos, mobiliario (altura de los mostradores, acristalamientos, “refugios”...) y, en general, medidas de seguridad (sistemas de alarma o vigilancia, cajas fuertes, rapidez en la comunicación con la policía y otras variantes de sobra conocidas), en elementos trascendentales para proporcionar al trabajador una mayor o menor intranquilidad a la hora de prestar sus servicios²³⁹.

2.- La ausencia de consultas con los operarios sobre las medidas a adoptar, que necesariamente habrán de ser regulares y frecuentes, a riesgo de despreciar sus conocimientos y experiencia, así como de ignorar sus inquietudes y temores.

3.- Una falta de análisis sobre las características personales de los probables perpetradores y la posibilidad de reaccionar ante quienes presentan inestabilidad psíquica, carecen de responsabilidad individual, se sienten insatisfechos con el servicio o producto, han de soportar largas esperas, perciben la existencia de personas incumplidoras o, por no seguir, descargan su frustración, ira o estrés sobre cuantos por razón de su empleo están “disponibles” para sus propósitos.

²³⁷ La cuarta encuesta europea sobre condiciones de trabajo, de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, señala que un 5 por 100 de trabajadores reconoce haber padecido situaciones de acoso o violencia en los doce meses anteriores, con una tendencia de ligero aumento entre 1995 y 2005. www.eurofound.europa.eu.

²³⁸ Con mayor amplitud, NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

²³⁹ La exposición a violencia física en el trabajo presenta algunos rasgos peculiares: la causada por personas ajenas a la empresa afecta al 4 por 100 de los trabajadores, mientras la procedente de sujetos pertenecientes a la misma asciende sólo al 2 por 100, siendo mayor la incidencia de las amenazas (6 por 100) sobre el empleo de la fuerza física. www.eurofound.europa.eu.

4.- Por último, y sobre todo, los procedimientos laborales, donde importan los factores de organización y dirección (estilos de gestión rígidos y autoritarios o, por el contrario, abandono a su suerte); plantillas inadecuadas; trabajos en solitario, en pequeños grupos o en lugares remotos; existencia de bienes valiosos que custodiar y gestión de dinero líquido con el público o labores de caja (contabilidad, frecuencia de transporte a zona segura, métodos utilizados, distancias, rutas o procedimientos de entregas, recogidas y repartos); trabajos nocturnos o hasta muy tarde o muy de madrugada, importando mucho los horarios de apertura, cierre o entrega y recepción de servicios; índice de retrasos, errores o incumplimientos; gestión de acceso al público, de esperas y colas y de quejas y reclamaciones (información a proporcionar a los clientes, procedimientos o formación para hacerles frente); trabajos con público (consumidores, clientes, pasajeros, pacientes...), en especial si son personas con historiales de violencia, alcohólicos o drogadictos, sin techo, enfermos mentales o con otro perfil similar; ausencia de preparación para reaccionar a los conflictos; o, entre más, una cantidad o ritmo de trabajo excesivo que no permita mantener los reflejos suficientes para una reacción adecuada ante las posibles situaciones en presencia²⁴⁰.

5.3.- Hostigamiento psicológico (*mobbing*)

En el intento por organizar y comprender la amplia variedad de conductas que se engloban bajo el título de violencia en el lugar de trabajo, no cabe dejar de hacer referencia al acoso moral, reflejado en una serie de palabras, gestos, comportamientos o escritos (agresiones sumamente sutiles –al menos en un primer momento—y detalles que considerados aisladamente “apenas tienen significación jurídica”)²⁴¹, cuya finalidad última radica en atentar contra la personalidad de quien se ha seleccionado como víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica²⁴². El debilitamiento del acosado

²⁴⁰ ROGERS, K.A. y CHAPPEL, D.: *Prevención y respuesta a la violencia en el trabajo*, Madrid (MTAS), 2004, págs. 20 y ss.

²⁴¹ BLANCO BAREA, M.J.: “La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo”, *La Ley*, julio, 2002, pág. 9.

²⁴² GÓMEZ LÓPEZ, J.M. y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, Madrid (Instituto Lurman para el estudio de la conducta-CC.OO), 2001, pág. 3.

se logra, a modo de “gota malaya”²⁴³, a través de maniobras habitualmente sutiles cuya consideración aislada muestra su carácter aparentemente anodino²⁴⁴ o, al menos, su incapacidad de atentar contra la salud mental²⁴⁵. Es la reitaración de esas conductas a lo largo de un período de tiempo extenso lo que permite alcanzar los objetivos²⁴⁶, mediante “el sometimimiento sin reposo a pequeños ataques repetidos”²⁴⁷. De este modo, el hostigador procederá a poner en práctica su “plan perverso” mediante comportamientos heterogéneos y de diferente naturaleza²⁴⁸ (para cuya realización a veces contará con cómplices o utilizará a terceros de buena fe a través de los cuales poder acceder a informaciones, difundir rumores o hacer propaganda negativa de la víctima)²⁴⁹. Los comportamientos más típicos en este sentido pueden ser agrupadas, entre otras, en las siguientes categorías²⁵⁰:

1.- Actos de sabotaje laboral²⁵¹. Los obstáculos al desenvolvimiento profesional pueden presentar muy diversas modalidades, orientadas bien a socavar su formación profesional, bien a poner cualesquiera trabas al desarrollo concreto de los cometidos a desempeñar. De entre otros muchos posible, puede hacerse mención a los siguientes: a) Condenar a un empleado al ostracismo (al “destierro laboral”), no asignándole ninguna tarea, procurando que no encuentre ocupación alguna y sancionando sus iniciativas. b) Encomendar una cantidad de trabajo imposible de realizar o labores que exigen una competencia superior a la poseída. c) Alterar continuamente sus funciones

²⁴³ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, pág. 67.

²⁴⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, AS, núm. 18, 2000, págs. 61 y ss.

²⁴⁵ LEYMANN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, París (Seuil), 1996, págs. 23 y ss.

²⁴⁶ ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: “Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial”, AS, núm. 2, 2002, pág. 61.

²⁴⁷ HERNANDEZ VELASCO, E.: “Acoso moral en el trabajo o *mobbing*, las acciones judiciales de su víctima”, JL, núm. 10, 2002, págs. 57.

²⁴⁸ Para la identificación de las conductas puede acudir, como más significativas, a las SSTSJ Navarra 30 abril y 18 mayo 2001 (AS 2001, 1878 y 1821), Madrid 24 septiembre y 8 octubre 2002 (JUR 2002, 282221 y 2003,1000) ó Barcelona 10 diciembre 2002 (AS 2002, 480).

²⁴⁹ PINEDA SEGURA, C.: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, RTSS (CEF), núm. 215, 2001, págs. 151 y ss.

²⁵⁰ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.).

²⁵¹ Expresión acuñada por FERNÁNDEZ GARRIDO, J.: “Perspectivas psicosociales en torno al acoso y violencia psicológica en el trabajo”, en AA.VV (CORREA CARRASCO, M.,Coord.): *Acoso moral en el trabajo*, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2006, pág. 19.

correspondientes a una persona. d) Saltarlo en la línea jerárquica, recabando información y dando instrucciones a un subordinado suyo. e) Establecer horarios inadecuados y ocultar útiles, herramientas o informaciones necesarias para la ocupación habitual. f) Asignar al individuo la realización de tareas muy inferiores a las correspondientes a sus competencias o capacidades (*shuting*) o el desempeño de trabajos humillantes, indignos o degradantes, en todo caso, impropios de su categoría profesional. g) Infundir en la víctima el temor a errar. h) Denegar derechos o gratificaciones merecidas por el trabajador. i) Propiciar un trato desigual, sea en perjuicio del acosado, sea en su beneficio, en cuyo caso sufrirá el recelo de sus compañeros. j) Fomentar el control dual, en virtud del cual, tras encomendar idéntico trabajo a sendos empleados, se ensalza siempre el resultado obtenido por uno de ellos y se critica sistemáticamente el conseguido por el otro. k) Forzar al empleado a actuar contra su propia conciencia, manteniéndole permanentemente confuso respecto a cuáles sean sus competencias o responsabilidades dentro de la empresa.

2.- Aislamiento. No es extraño que el hostigador realice cuantas maniobras resulten precisas para impedir a la víctima relacionarse socialmente dentro de la empresa, imposibilitándole, además, encontrar aliados y amenazándole con sanciones u otras consecuencias negativas en caso de intentar entrar en contacto con los representantes o con los sindicatos a fin de buscar apoyo. El trabajador puede descubrir que no es convocado a reuniones ni invitado a celebraciones; que es trasladado a un despacho alejado sin vías de comunicación, quedando privado del uso del teléfono o del ordenador; que se le impone un vacío en la empresa a través de la advertencia a sus compañeros de que ni se acerquen ni hablen con él. Objetivo último: impedir al hostigado comunicarse adecuadamente con otros sujetos o con el propio acosador, quedando muy reducidas sus vías de defensa a partir de la imposibilidad de mantener relaciones normalizadas.

A tal fin, el agresor cuenta con varios instrumentos fundamentales: a) Rechazará la comunicación directa, optando por insinuar mediante gestos, miradas o actitudes corporales. b) Deformará el lenguaje para que no se comprenda su contenido, enviando mensajes vagos, ambiguos o imprecisos. c) Emitirá continuas amenazas, insultos o reproches. d) Utilizará la paradoja y los términos groseros; d) Recurrirá a una terminología técnica y abstracta que impresione por su erudicción.

3.- Descalificaciones. Otra finalidad importante para el acosador viene dada por destruir la reputación (tanto laboral como personal) de la persona cuya desestabilización se pretende, atribuyéndole motivaciones espurias o vergonzantes. Tal efecto podrá obtenerlo de forma relativamente sencilla: ridiculizándola públicamente, haciendo circular rumores, cotilleos, comentarios maledicentes y falsedades; minusvalorando el trabajo con críticas permanentes; insinuando posibles defectos de la víctima (enfermedades mentales o físicas, así como un carácter conflictivo y problemático); imitando sus gestos o sus comportamientos; atacando sus creencias políticas y religiosas o recurriendo a la burla, la mofa, el sarcasmo, la denigración y el desprecio²⁵².

4.- Violencia. Muchas veces el acoso se produce de forma soterrada y sutil, de modo que los observadores externos sólo presenciarán las reacciones aparentemente exageradas y excesivas de quien padece los ataques, pero en otras ocasiones la agresividad del autor de tan deplorable conducta se manifiesta de forma harto clara. El maltrato psicológico, en algunas casos, puede ir acompañado de agresiones verbales (gritos, insultos o amenazas explícitas), e, incluso, no es extraño que, en supuestos extremos, se produzcan también episodios en los cuales el hostigador recurra a la utilización de la fuerza física, con resultado de lesiones corporales más o menos graves o como simple advertencia. Todo ello con el fin de lograr la bancarrota de la dignidad de la víctima de su integridad moral como trabajador²⁵³.

En fin, y conforme cabe apreciar, la casuística resulta inagotable. Las formas en que se manifiestan los comportamientos de psicoterror abarcan desde las conductas más burdas y viscerales hasta las más sutiles y rebuscadas, lo cual obliga a huir de generalizaciones²⁵⁴, no en vano el acosador directo (superior inmediato, empresario, directivo, compañero, inferior jerárquico...) pretende cumplir el objetivo de “intimidar, apocar, reducir, amilanar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con

²⁵² ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS i MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Barcelona (Bosch), 2004, pág. 128.

²⁵³ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: “La protección extrajudicial frente al acoso moral en el trabajo”, *TL*, núm. 92, 2007, pág. 39.

²⁵⁴ ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004, págs. 28 y ss.

vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer una necesidad patológica de agredir, controlar y destruir a la misma como medio de reafirmación personal”²⁵⁵, utilizando en todo caso la “pluriofensividad”²⁵⁶.

5.4.- Acoso sexual

Sea por mor del “chantaje sexual”, o abuso de autoridad a cargo de quien tiene poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral (empleo continuado, salario, formación o promoción profesional, como aspectos más comunes entre un elenco sencillo de completar); a partir del “clima organizacional”²⁵⁷, o las características de la unidad productiva que facilitan la existencia de un ambiente de cierta tolerancia hacia el acoso: contextos predominantemente masculinos; quejas no tomadas en cuenta o que se percibe como peligroso plantearlas; pocas posibilidades de que los autores sean castigados; falta de compromiso empresarial en una investigación seria, confidencial y con protección frente a posibles represalias; o ausencia de formación a mandos y gestores para identificar cuantos factores contribuyen a que no se produzca y a familiarizarse con sus responsabilidades a estos efectos. Sea por estos u otros aspectos similares; lo cierto es que, de mediar este factor de relación intersubjetiva negativa (cargado, en todo caso, de violencia), se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para quien lo padece, capaz de generar, además de problemas físicos asociados al estrés, graves traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de asco...; a la postre, de baja autoestima²⁵⁸. El fin radica, por tanto, en violentar la libertad sexual de la persona acosada, a través de conductas con un claro contenido libidinoso (*unwanted sexual advant*), cuyas repercusiones sobre la estabilidad

²⁵⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El acoso moral en el trabajo ‘mobbing’: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, 2002, pág. 3.

²⁵⁶ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2005, pág. 28.

²⁵⁷ Su exposición en el magisral trabajo de FITZGERALD, L. *et altri*: “Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations. A test of an integrated model”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, núm. 4, 1997, págs. 3 a 7 (separata).

²⁵⁸ NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, 1999 (PÉREZ BILBAO, J. y SÁNCHEZ FIGUEROA, T.).

emocional de la víctima son siempre negativas²⁵⁹: una situación psíquica que se suele diagnosticar como trastorno adaptativo con estado emocional ansioso-depresivo²⁶⁰.

En un intento sistematizador, la doctrina distingue hasta cuatro tipos de conductas en función de la gravedad o la intensidad de la acción: a) Bromas o chistes sobre el sexo, abuso del lenguaje y comentarios sobre la apariencia, el aspecto u observaciones desagradables. b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo. c) Contacto físico de carácter sexual, acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, sin empleo de fuerza o intimidación; d) Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento²⁶¹.

El acoso puede exteriorizarse, pues, mediante cualquier comportamiento de índole sexual que suponga una ofensa para quien lo recibe con independencia del medio utilizado (incluyendo acciones, gestos, insinuaciones, palabras, escritos e, incluso, dibujos) capaz de provocar una tensión emocional a quien se siente hostigado²⁶².

²⁵⁹ AA.VV.: *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical*, Madrid (ISTAS-CC.OO), 3ª edición, 2001, pág. 327.

²⁶⁰ PÉREZ DEL RÍO, T.: “La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, *TL*, núm. 91, 2007, pág. 91.

²⁶¹ PÉREZ DEL RÍO, T.: “La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género”, *TL*, núm. 92, 2007, pág. 186.

²⁶² QUESADA SEGURA, R.: “La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo”, *TL*, núm. 92, 2007, pág. 131.

CAPÍTULO II.- PRECISIONES CONCEPTUALES SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

HENAR ÁLVAREZ CUESTA
Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

Retomando el apartado anterior como pórtico de entrada a las necesarias precisiones conceptuales, cabría delimitar los riesgos psicosociales como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de los factores de riesgo psicosociales existentes en el trabajo. Tales factores se encuentran principalmente en las características estructurales de la organización (estilo de mando, participación de los trabajadores, comunicación, gestión de los conflictos, etc), en las particularidades de las tareas asignadas (contenido, carga de trabajo y autonomía), y en el tiempo de trabajo (ritmo, duración y organización)”¹.

Por lo tanto, una vez examinados las definiciones y los factores omnicomprendivos, procede ahora descender desde la generalidad a la concreción para enumerar (y luego describir) aquellos habitualmente considerados como riesgos psicosociales en el trabajo: estrés, fatiga, carga mental, *burn out*, ambigüedad y conflicto de rol, acoso moral y sexual o violencia. Su novedad, aun relativa, conlleva una menor tradición jurídica en su análisis y definición, faltando una respuesta legislativa específica; por tal razón, resulta especialmente importante contar con un bagaje conceptual adecuado para determinar el contenido de estos nuevos fenómenos². A la hora de analizar jurídicamente un concepto a partir del cual identificar, en otro capítulo, las vías de tutela jurídica, habrá que recurrir --con cautelas-- a construcciones

¹ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Madrid (CES), 2005, págs. 105-106, citando a LLANEZA ÁLVAREZ, J.: *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*, Valladolid (Lex Nova), 2002, pág. 439.

² MARTÍN CHAPARRO, M^a P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M^a C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al *burn out* en clave psicosocial”, *TL*, núm. 75, 2004, pág. 191.

metalegales elaboradas en el campo médico de la psiquiatría y la psicología³. También es compleja la distinción entre ellos, pues las fronteras entre los distintos tipos de riesgos psicosociales a veces no son tan claras como en un principio pudiera parecer⁴. Por tanto, la clasificación realizada parte del concepto genérico de estrés, común denominador de muchos de los siguientes términos que, por sus peculiaridades, merecen un análisis separado.

Como denominador común, y frente a quienes rechazan su posible nocividad por la falta de información, todos ellos influyen en la salud y la calidad de vida de diversas formas, y ninguna de ellas beneficiosa⁵, al punto de representar el segundo problema de salud laboral en Europa por afectar a más de 40 millones de personas trabajadoras. Más que ante un nuevo fenómeno son, en realidad, riesgos emergentes, en la medida en que en anteriores etapas del modelo de protección su existencia era fácilmente intuible, pero su incidencia se mantenía formalmente oculta⁶; quizá debido, en gran medida, a que los trastornos psíquicos presentan unas características claramente diferentes a los de la esfera física⁷. En efecto, en tanto en cuanto “provocan los mismos o parecidos síntomas..., podría afirmarse, en una primera acotación, que existe un punto de unión entre los distintos riesgos que justificaría un mismo tratamiento jurídico; en todos los casos, el bien jurídico dañado es la salud y más en concreto la salud psico-física de los trabajadores”⁸. Así, conforme muestra la IV Encuesta Europea de Condiciones de

³ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Cizur Menor (Thompson-Aranzadi), 2005, pág. 139.

⁴ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 137.

⁵ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

⁶ MARTÍN CHAPARRO, M^a P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M^a C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al *burn out* en clave psicosocial”, cit., pág. 193 y MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés en el trabajo”, AS, núm. 22, 2005, pág. 78.

⁷ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo”, *RL*, T. II, 1995, pág. 22.

⁸ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, cit., pág. 15. Ahora bien, “ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza”, NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

Trabajo, los problemas de salud más comunicados por los trabajadores están, todos ellos, relacionados en mayor o menor medida con el riesgos psicosociales, pues cabe aludir a dolor de espalda (24,7%), dolor muscular (22,8%), fatiga (22,6%), estrés (22,3%), dolor de cabeza (22,5%), irritabilidad (10,5%), problemas de sueño (8,7%), ansiedad (7,8%)... En suma, las principales consecuencias vendrán dadas por enfermedades cardiovasculares, trastornos músculo-esqueléticos y trastornos psicológicos⁹.

1.- ESTRÉS

El término estrés (*stress*), proviene de la física y de la arquitectura. Ambas disciplinas se han ocupado de la tensión que, producida en los elementos sólidos como respuesta a los empujes ejercidos desde el exterior, puede llegar a deformarlos o romperlos. Fue Walter Cannon en el año 1911 quien por primera vez empleó el término para designar a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida, siendo posteriormente usado para designar los factores del medio cuya influencia exigen un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación del individuo¹⁰.

En el campo de la psicología, el investigador Hans Selye fue el primero en denominar así a la reacción general sufrida por todo organismo vivo ante una situación nueva y/o agresiva, la cual, de no ser solucionada correctamente puede llegar a provocar enfermedad¹¹. Pasado el tiempo, las investigaciones descubrieron que el organismo siempre se encuentra en un estado de estrés mínimo que, ante determinadas situaciones, se incrementa y puede llegar a producir efectos beneficiosos o negativos, según la reacción del organismo sea suficiente para cubrir una concreta demanda o, por el contrario. “supere” a la persona¹². El nivel de equilibrio dependerá de factores

⁹ Por extenso, NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II)*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.). En definitiva, junto a los trastornos psíquicos pueden aparecer consecuencias físicas derivadas de los riesgos psicosociales, habida cuenta éstos terminan viéndose reflejados en el cuerpo humano, transformados en dolencias o incapacidades físicas, SEMPERE NAVARRO, A.V.: “El estrés laboral como accidente de trabajo”, AS, núm. 20, 2000, pág. 47 y MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: *Las enfermedades del trabajo*, Valencia (Tirant lo blanch), 2002, pág. 172.

¹⁰ AYUSO MARENTE, J.A.: “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y *Burn out*”, *Revista Iberoamericana de Educación*, núm. 3, 2006.

¹¹ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, cit., pág. 638.

¹² NTP 355: *Fisiología del estrés*, 1994 (NOGAREDA, C.).

individuales (disposición biológica y psicológica), así como de las distintas situaciones y experiencias. Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo a su cese a la “normalidad”. Al respecto, la Organización Mundial de la Salud define el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”.

Cabe realizar una primera distinción entre *eustress* o estrés bueno (necesario para la vida cotidiana al proteger al organismo y permitir el progreso por mejorar los niveles de salud y rendimiento¹³) y *distress*¹⁴ o estrés negativo (producido por la excesiva reacción manifestada ante una demanda muy intensa o prolongada de actividad capaz de afectar física y psicológicamente debido al exceso de energía producida y no se consumida)¹⁵. Esta última acepción, la cual constituye el objeto central de análisis en las páginas siguientes, permite definir el estrés como un mecanismo mediante el cual el organismo activa una respuesta para superar aquellas situaciones caracterizadas porque las personas se enfrentan a exigencias ajenas o a un entorno físico y psicosocial a los que se sienten incapaces de responder de manera adecuada¹⁶. Dicha

Esta reacción, que en un principio es aguda, puede cronificarse y transformarse en enfermedad, consciente o inconscientemente percibida por quien la padece; así sucede con todos los seres vivos, pues los animales lo sufren ante situaciones de agresión y el hombre suele caer enfermo ante agresiones prolongadas de no conseguir una rápida adaptación¹⁷. Precisamente, tal es la definición recogida por la Real Academia de la Lengua Española, al describirla como la “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves”.

¹³ BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación del trabajo debida por el trabajador*, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 1981.

¹⁴ Mencionados por SELYE, H.: *The stress of life*, Nueva Cork (McGraw Hill), 1956.

¹⁵ DEL HOYO DELGADO, M.A.: *Estrés laboral*, Madrid (INSHT), 1997, pág. 5.

¹⁶ MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burn out y mobbing*, Salamanca (Amarú), 2005, pág. 39.

¹⁷ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, en AA.VV. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*, Cizur Menor (Thompson-Aranzadi), 2006, pág. 638.

Como cabe deducir de lo afirmado hasta el momento, el estrés es un fenómeno con dimensiones fisiológicas y psicológicas, si bien algunos autores distinguen entre una modalidad fisiológica o biológica (movilización general del organismo frente a un agente) y otra psíquica (de ser aquélla de tal carácter). Sin embargo, con la mentada diferenciación quedaría oculta una de las claves para la comprensión del estrés, cual es la continuidad existente entre los ámbitos físicos y psíquicos, aspectos fácilmente delimitables; por el contrario, otros más dinámicos o de más difícil aprehensión, como serían los procesos y relaciones que se establecen entre estímulos, reacciones y consecuencias no permiten una separación tan clara, teniendo en cuenta además que, en la realidad humana, los aspectos físicos y psíquicos no siguen procesos paralelos o aislados sino que aparecen interrelacionados e interactuantes¹⁸.

Como ha sido anunciado *supra*, el estrés continúa siendo un término muy difícil e inmanejable¹⁹, habida cuenta es un término utilizado como “cajón de sastre” para referirlo a una amplia variedad de estados del individuo afectado por muy diversas presiones²⁰. Por tal motivo, tanto para definirlo, acotarlo o explicarlo como para encontrar una metodología válida a la hora de medirlo surgen grandes dificultades, cuyo origen radica sin duda en la compleja naturaleza del fenómeno, derivada de la multitud y variabilidad de las causas que lo provocan, de sus consecuencias --con manifestaciones psicósomáticas-- y de las implicaciones en la conducta del sujeto o de una gran variabilidad interindividual; adicionalmente, también constituye un óbice no menor el establecimiento de relaciones causa-efecto directas o el establecimiento de una secuencia temporal en su desarrollo. Fruto de estas dificultades es la proliferación de un gran número de definiciones que difieren tanto en la adjudicación del vocablo “estrés” (a las causas, a las consecuencias, al proceso de generación), como a la hora de acentuar un determinado ámbito de generación (físico, mental) o más concretamente en la

¹⁸ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

¹⁹ KASL, S.V. y RAPP, S.R.: “Stress, health and well-being: the role of individual differences”, en AA.VV. (COOPER, C.L. y PAYNE, R., Eds.): *Personality and stress: individual differences in the stress process*, Chichester (Wiley), 1991, pág. 270.

²⁰ “El término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes”, E:\riesgos psicosociales\Prevencion del Estres Laboral.htm.

importancia en la causalidad de un factor o un proceso concreto (anticipación pesimista del futuro, percepción irreal, demandas excesivas...) ²¹.

Existe, en consecuencia, poco acuerdo a la hora de precisar su concepto, llegando incluso a calificarlo como “misión imposible”. Quienes sí aportan una definición, lo hacen desde tres perspectivas diferentes: como estímulo (evento o situación que afecta a la persona y es potencialmente dañino) ²²; como respuesta (o reacción fisiológica del organismo a alguna clase de amenaza externa) ²³ y, finalmente, medicinal (centrado en procesos cognitivos, evaluativos y motivacionales que intervienen entre el estresor y la respuesta que provoca) ²⁴.

Quienes lo conciben como estímulo, lo consideran “una relación entre la persona y el entorno que es percibida por la persona como impuesta o excediendo sus recursos y poniendo en peligro su bienestar” ²⁵.

Quienes como respuesta, lo definen como “la respuesta no específica a toda demanda que se le haga”. En este concepto caben varias perspectivas: según el estímulo, el estrés es la fuerza que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión; según la respuesta, es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental; según el concepto estímulo-respuesta, es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo ²⁶.

²¹ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

²² LAZARUS, R.S. y FOLKMAN, S.: *Stress, appraisal and coping*, Nueva York (Springer), 1984.

²³ SELYE, H.: *The stress of life*, Nueva Cork (McGraw Hill), 1956.

²⁴ Recogida esta clasificación en MARTÍN CHAPARRO, M^a P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M^a C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al *burn out* en clave psicosocial”, cit., pág. 196.

²⁵ LAZARUS, R.S. y FOLKMAN, S.: *Stress, appraisal and coping*, Nueva York (Springer), 1984 y PARKES, K.R.: “Estrés, trabajo y salud: características laborales, contexto ocupacional y diferencias individuales”, en AA.VV. (BUENDÍA, J., Ed.): *Estrés laboral y salud*, Madrid (Biblioteca Nueva), 1998, pág. 80.

²⁶ DOLAN, S.L.; GARCÍA, S. y DÍEZ PIÑOL, M.: *Autoestima, estrés y trabajo*, Madrid (McGraw Hill), 2005, pág. 20.

Desde otro punto de vista, “el estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”. Esta definición hace referencia a un proceso homeostático que es resultado del balance entre las demandas de la realidad y la capacidad de respuesta del individuo, siendo modulado este balance por la percepción que aquél tiene de sí mismo y del mundo²⁷.

El estrés a analizar es el motivado por la prestación de servicios desempeñada, el cual --en sus diversas modalidades-- constituye el segundo problema de salud laboral en la Unión Europea (afectando a uno de cada tres trabajadores europeos²⁸)²⁹ y ha sido reconocido por diversas instancias europeas como uno de los factores o fenómenos más indeseables y relevantes en la realidad del trabajo actual³⁰. Procede, por lo tanto, aplicar las conclusiones obtenidas al mundo del trabajo. Así, el estrés laboral sería el resultado de una relación entre las exigencias o demandas que se producen en el mundo laboral y la capacidad de los trabajadores de dar respuesta a tales demandas, que en el caso de no hallar respuesta podría derivar en potenciales riesgos y daños para su salud³¹. En otras palabras, sería un “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo; es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”³². También

²⁷ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.).

²⁸ ROMERO RÓDENAS, M.J.: “El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral”, *Justicia Laboral*, núm. 22, 2005, pág. 13.

²⁹ VALLEJO DACOSTA, R.: “El *burn out*: el síndrome de estar o sentirse quemado. Aspectos jurídicos preventivos y reparadores del daño o lesión”, en AA.VV.: *Quemarse en el trabajo: 11 perspectivas del burn out*, Zaragoza (Egido), 2005, pág. 213.

³⁰ La importancia ha sido tal que se le han dedicado monográficamente diversos acontecimientos a este nivel, como la *Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2002)*, la *Campaña Paneuropea para combatir el Estrés Laboral (2002)*; numerosos informes, por ejemplo, *How to Tackle Psychosocial Risks and Reduce Work Related Stress* (European Agency for Safety and Health at Work, 2002); *Research on work related stress* (Cox, Griffiths y Rialgonzález, 2000), citadas por MARTÍN CHAPARRO, M^a P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M^a C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al *burn out* en clave psicosocial”, cit., págs. 194-195 y MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés en el trabajo”, cit., pág. 78.

³¹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2005, pág. 19.

³² COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la sal de la vida o el beso de la muerte?*, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 2000 y MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales

diversas instancias han brindado su ayuda para delimitarlo; según el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral, “el estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos”; para el *National Institute of Occupational Safety and Health* viene dado por el conjunto de respuestas nocivas físicas y emocionales que se producen cuando las exigencias del trabajo no corresponden a las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; en fin, el propio Tribunal Supremo lo ha definido como “trastorno adaptativo con alteración mixta de las emociones y de la conducta, lo que implica el reconocimiento de estresores objetivos en su entorno, que superan la capacidad del sujeto para un afrontamiento eficiente, produciéndose aparición de síntomas en las esferas afectiva y volitiva así como en la conducta”³³.

En definitiva, pese a las infinitas variaciones sobre el tema (o quizá debido a ellas), continúa sin existir una definición y evaluación generalmente aceptadas³⁴. Mayor acuerdo merece, en cambio, la idea de que bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, el estrés puede ser precursor de diversas enfermedades. La investigación ha aportado fuertes evidencias de relación (etiológica en muchos casos y como factor pronóstico de la evolución de enfermedades) con enfermedades cardiovasculares³⁵ (“el intento del organismo por mantener un equilibrio crónicamente difícil frente a la presión ambiental diaria, acaba produciendo cambios leves que, con el tiempo, generan las que se conocen como enfermedades de estrés, entre las que son encuadrables los trastornos cardiovasculares y las arritmias”³⁶), respiratorias (hiperreactividad bronquial, asma), trastornos de base inmunitaria (artritis reumatoide), gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del intestino irritable, enfermedad

y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en AA.VV.: *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, págs. 19 y 20.

³³ STS 18 enero 2005 (RJ 1157).

³⁴ En ocasiones, estas diferencias han acarreado la negación de la incapacidad permanente demandada en sede judicial, habida cuenta, en el supuesto de hecho, el número de casos a los que tendía que atender el médico de asistencia primaria que demandaba la calificación de parcial, y con ello, de estrés, era imprevisible, STSJ Murcia 25 noviembre 2002 (AS 4137).

³⁵ El estrés constituye una de las causas relevantes en las muertes derivadas de enfermedades cardiovasculares, AA.VV.: *Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union*, Bruselas (European Herat Network), 1998.

³⁶ SSTSJ Canarias/Las Palmas 28 abril 2003 (AS 3894) y Murcia 2 septiembre 2003 (AS 3208).

de Chron, colitis ulcerosa), dermatológicas (soriasis, neurodermitis), endocrinos³⁷ (hipoglucemia, diabetes, hipertiroidismo, hipotiroidismo, síndrome de Cushing), dolor de espalda, trastornos musculoesqueléticos, trastornos menores de salud mental (depresión³⁸, pues el estrés, de modo genérico, es una situación que se encuentra en la raíz de muchos de los diagnósticos de depresión o trastornos adaptativos que motivan la declaración de incapacidad permanente³⁹, trastornos del sueño⁴⁰), conductas sociales y relacionadas con la salud (fumar, consumo de drogas, sedentarismo, participación social)⁴¹; musculares (tics, calambres y contracturas, rigidez, dolores musculares, alteraciones en los reflejos musculares) y trastornos sexuales⁴² (impotencia, eyaculación precoz, vaginismo, coito doloroso, alteraciones de la libido).

Además, como una enfermedad asociada al trabajo, de etiología multifactorial y con presencia cada vez mayor en el medio laboral que incorpora tecnología, puede generar, como una de las secuelas a ella anudadas, síntomas neuróticos de aversión al trabajo⁴³. Incluso ha llegado a sugerirse que en ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés podría afectar, además de a la salud mental, a todas las condiciones de salud física⁴⁴. Junto a todo lo anterior, el comportamiento del comentado riesgo psicosocial provoca un círculo vicioso de difícil salida: cuando se mantiene la presión y se entra en el estado de resistencia, las personas empiezan a tener una sensación de discomfort (tensión muscular, palpitaciones, etc.). Si continúa el estresor, se llega al estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y/u orgánicas, las llamadas “enfermedades de adaptación”. Estos síntomas son percibidos como negativos por las personas y producen preocupación, lo que a su vez agrava los síntomas⁴⁵.

³⁷ DOLAN, S.L.; GARCÍA, S. y DÍEZ PIÑOL, M.: *Autoestima, estrés y trabajo*, cit., pág. 104.

³⁸ STSJ Andalucía/Sevilla 19 abril 2004 (AS 2051).

³⁹ RIVAS VALLEJO, P.: “Riesgos psicosociales. Análisis jurisprudencial”, en A.VV. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*, cit., pág. 657.

⁴⁰ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, en AA.VV.: *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, cit., pág. 271.

⁴¹ MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., págs. 21 y ss.

⁴² DOLAN, S.L.; GARCÍA, S. y DÍEZ PIÑOL, M.: *Autoestima, estrés y trabajo*, cit., pág. 104.

⁴³ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: *Las enfermedades del trabajo*, cit., pág. 172

⁴⁴ COX, T.: *Stress*, Londres (MacMillan), 1978.

⁴⁵ NTP 355: *Fisiología del estrés*, 1994 (NOGAREDA, C.).

1.1.- Estrés postraumático

Como manifestación específica, el estrés “postraumático” se consideró por primera vez con entidad clínica en la tercera edición del *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-III) en 1980. Su etiología es desconocida y su nombre hace referencia a aquellas situaciones duras y amenazantes que provocan temor, desesperanza, horror y una hiperactivización del sistema nervioso⁴⁶. En cuanto a sus síntomas, predomina la ansiedad, asociada en muchos casos a un estado depresivo, disociación (cambios de personalidad) u otros síntomas negativos como el embotamiento afectivo, el retraimiento emocional, el contacto familiar y social pobre y distante, la falta o ausencia de espontaneidad y otros entre los que destacan la hiperactividad psicológica, la hostilidad y la suspicacia general. Algunos de los síntomas son persistentes como las dificultades para conciliar o mantener el sueño, irritabilidad o ataques de ira, dificultades para concentrarse, hipervigilancia o respuestas exageradas al sobresalto⁴⁷.

Para ser considerado como una enfermedad con repercusiones en el trabajo, quienes más y mejor han estudiado el asunto exigen demostrar razonadamente que la sintomatología afecta a los criterios de eficacia y /o al de seguridad laboral debido a una limitación o imposibilidad psíquica para ejecutar el trabajo, una falta de fiabilidad y precisión del trabajo encomendado, falta de rendimiento o un riesgo para el trabajador o para terceros⁴⁸.

1.2.- Tecnoestrés

El concepto de tecnoestrés está directamente relacionado con los efectos psicosociales negativos del uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Fue acuñado por primera vez por el psiquiatra norteamericano Craig Brod en 1984, quien lo definió como “una enfermedad de adaptación causada por la falta de

⁴⁶ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, cit., pág. 639.

⁴⁷ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, cit., págs. 639-641.

⁴⁸ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, cit., pág. 641..

habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”⁴⁹. Por su parte, desde el ámbito preventivo es entendido igualmente como una enfermedad causada --y esto es lo más relevante-- por una falta de habilidad o incompetencia de los usuarios⁵⁰. Otras definiciones van un paso más allá y centran el tecnoestrés en el impacto negativo de la tecnología: “cualquier impacto negativo en las actitudes, los pensamientos, los comportamientos o la fisiología causado directa o indirectamente por la tecnología”⁵¹; no obstante, sigue siendo una definición demasiado amplia para poder ser operativa⁵².

Un concepto más específico entiende el tecnoestrés como “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de estas nuevas tecnologías que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia ellas”⁵³. Con tal descripción, queda reflejado que el tecnoestrés es resultado de un proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos disponibles, y está caracterizado por dos dimensiones centrales, como son los síntomas afectivos o la ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo y el desarrollo de las mencionadas actitudes negativas⁵⁴. Ahora bien, esta última definición estaría restringida al tipo más conocido de tecnoestrés, la tecnoansiedad⁵⁵, pero tratándose igualmente de una especie de “cajón de

⁴⁹ BROD, C: *Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution*, Nueva York (Addison-Wesley), 1984.

⁵⁰ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S. Y CIFRE, E.).

⁵¹ WEIL, M. Y ROSEN, L.: *Technostress: coping with Technology @ work, @ home and @play*, Nueva York (John Wiley & Sons), 1997.

⁵² NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S. Y CIFRE, E.).

⁵³ SALANOVA, M.: “Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 19, 2003, págs. 225 y ss.

⁵⁴ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S. Y CIFRE, E.).

⁵⁵ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S. Y CIFRE, E.).

sastre” cabría aludir, junto a la ya citada, a la tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción⁵⁶.

En primer lugar, y recordando lo dicho, la tecnoansiedad alude a los supuestos en los cuales la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de tecnología, pudiendo llegar a tener actitudes escépticas y pensamientos negativos sobre su propia capacidad y competencia. Más específicamente, la tecnofobia --focalizada en la dimensión afectiva-- ha sido definida en base a tres dimensiones: resistencia a hablar sobre tecnología o incluso a pensar en ella, miedo o ansiedad hacia ella y pensamientos hostiles y agresivos⁵⁷.

Por su parte, la tecnofatiga se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia por su utilización. Como manifestación soingular, el denominado síndrome de la “fatiga informativa” se concreta en la sobrecarga informativa derivada del uso de Internet y presenta como sintomatología típica la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información así obtenida, con la consiguiente aparición del cansancio mental.

En tercer lugar, y como la otra cara de la moneda, la tecnoadicción iría referida a la incontrolable compulsión por utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en “todo momento y en todo lugar” y durante largos períodos de tiempo. Así, los tecnoadictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances y acaban siendo “dependientes” de la tecnología, siendo el eje sobre el cual estructuran sus vidas.

A la hora de medir el daño psicosocial causado por el tecnoestrés se valoran tres tipos de dimensiones: afectiva (ansiedad vs. fatiga), actitudinal (actitud escéptica hacia la tecnología) y cognitiva (creencias de ineficacia en el uso de la tecnología). Los ítems

⁵⁶ Siguiendo las definiciones proporcionadas por la NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S. Y CIFRE, E.).

⁵⁷ JAY,T.: “Computerphobia: What to do about it?”, *Educational Technology*, núm. 21, 1981, págs. 47 y ss.

de estas escalas deben responderse por los trabajadores que utilizan TICs en su trabajo utilizando una escala de frecuencia tipo Likert que oscila entre 0 (nada/nunca) a 6 (siempre/todos los días). Así, altas puntuaciones en estas dimensiones serán indicadores de tecnoestrés en sus dos manifestaciones: tecnoansiedad (altas puntuaciones en ansiedad, escepticismo e ineficacia) y tecnofatiga (altas puntuaciones en fatiga, escepticismo e ineficacia)⁵⁸.

2.- TRABAJO EMOCIONAL

Los trabajos de prestación de servicios se caracterizan porque requieren un contacto directo con el cliente, paciente o usuario durante la mayor parte de la jornada laboral (por ejemplo, entre muchos otros, médicos, enfermeros, profesores, policías, camareros, cajeros, teleoperadores, etc), en la cual no sólo deben realizar tareas físicas o mentales, si no también expresar emociones “apropiadas” a la situación concreta o a la imagen esperada, lo cual supone una mayor carga emocional y una superior susceptibilidad hacia los riesgos psicosociales⁵⁹.

En efecto, aun cuando no suelen existir normas explícitas de “cómo comportarse”, suelen aparecer de forma implícita mediante la cultura organizacional, intentando cumplir unas expectativas y reglas sociales, pues la imagen de empresa orientada al cliente es una de las principales fuentes de ventaja competitiva. Por ello, los empleados que trabajan cara al público deben controlar sus emociones durante sus interacciones sociales. En este sentido, es muy importante resaltar que en estos casos la emoción no es una reacción natural del empleado, se trata de una parte más de las exigencias del puesto; es decir, supone para la persona que lo realiza un aspecto más al cual prestar atención, un esfuerzo adicional⁶⁰.

⁵⁸ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M.; LLORENS, S. Y CIFRE, E.). En España, un instrumento válido para diagnosticar el tecnoestrés es el RED-TIC, desarrollado por el equipo de Investigación WONT Prevenció Psicosocial de la Universitat Jaume I de Castellón (<http://www.wont.uji.es>). Este instrumento está compuesto por cuatro bloques de variables que hacen referencia explícita al trabajo con tecnologías: Datos administrativos, Uso de TIC, Riesgos Psicosociales y Consecuencias Psicosociales. Un aspecto a destacar es su capacidad para diagnosticar el fenómeno del tecnoestrés, así como de conocer sus antecedentes (demandas y falta de recursos laborales y personales) y consecuencias a nivel emocional. Además, incluye una evaluación no sólo de los daños psicosociales sino también del bienestar psicosocial.

⁵⁹ NTP 720: *El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2007 (NOGAREDA, C. et alii).

⁶⁰ NTP 720: *El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2007 (NOGAREDA, C. et alii).

En un principio, el trabajo emocional era considerado como el control de los sentimientos para crear manifestaciones corporales y faciales observables públicamente⁶¹, si bien el autor de tal descripción consideraba igualmente los procesos internos implícitos. Por otro lado, ese comportamiento en ocasiones aparecería esporádicamente y de forma natural, pero otras veces podría ser forzado para adecuarse al rol y a las expectativas que la organización tiene respecto a un puesto concreto⁶². Con posterioridad, una definición más completa abarcaría el esfuerzo, la planificación y el control necesarios para expresar las emociones deseables durante las transacciones interpersonales⁶³.

Sin embargo, más específica y adaptada al mundo laboral actual resulta aquélla que entiende el trabajo emocional como “todos aquellos procesos psicológicos y conductas conscientes y/o automáticas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional, sobre la experiencia emocional o sobre ambas, que regulan las distintas interacciones implicadas en el desempeño de un puesto y que pretenden facilitar la consecución de objetivos organizacionales sobre la expresión emocional asociados con el logro de otros objetivos, operativos y/o simbólicos de mayor orden”⁶⁴.

Para hablar de trabajo emocional deben cumplirse las características siguientes⁶⁵: ocurre en interacciones cara a cara o voz a voz; las emociones del trabajador son mostradas para influir en las emociones, actitudes y conductas de otras personas; se produce en aquellos trabajos que suponen el trato con personas y que generalmente se dan en el sector servicios y conllevan relaciones interpersonales que forman parte del propio trabajo, generalmente en situaciones entre el trabajador y un

⁶¹ HOCHSCHILD, A. R.: *The Managed Heart. The Commercialisation of Human Feeling*, Los Ángeles, (University of California Press). 1983.

⁶² NTP 720: *El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2007 (NOGAREDA, C. et alii).

⁶³ MORRIS, J. A. y FIELDMAN, D.C.: “The dimensions, antecedents and consequences of emotional labour”, *Academy of Management Review*, núm. 21, T. 4, 1996, págs. 986 y ss.

⁶⁴ MARTÍNEZ-IÑIGO, D.: “Evolución del concepto de Trabajo Emocional: dimensiones antecedentes y consecuencias”, *Una revisión teórica. Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, núm. 17, 2001, págs. 131-153.

⁶⁵ Siguiendo la NTP 720: *El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2007 (NOGAREDA, C. et alii).

cliente, paciente, alumno, usuario, etc.; es una exigencia del trabajo que la mayoría de las veces lo facilita (por ejemplo, cuando nuestro objetivo principal es la venta de un producto, la tarea de obtener una sonrisa del cliente, facilita la venta); y, en fin, toda interacción social sigue ciertas reglas o normas, y para cada situación existen emociones más apropiadas. Por tanto el trabajo (o esfuerzo) emocional realizado por el empleado en su puesto responde a demandas emocionales concretas, que vienen reguladas por un conjunto de normas organizacionales sobre cómo debe comportarse en su interacción con el cliente/ usuario⁶⁶.

El trabajo emocional ha sido calificado como una construcción multidimensional, ya que provoca consecuencias tanto negativas como positivas⁶⁷.

Las primeras derivan de la interacción con personas y harían alusión a la satisfacción laboral y el logro personal; por ejemplo, mediante el contagio emocional, se produce un aumento de las emociones positivas (una sonrisa se responde con otra) tanto entre empleados como entre estos y los receptores del servicio; provocando además, un aumento de la autoestima del que presta el servicio y de la percepción de control laboral. Estas consecuencias positivas se darían con mayor probabilidad cuando, a pesar de realizar un trabajo muy demandante emocionalmente, el empleado no experimenta disonancia emocional y además posee los recursos necesarios para hacer frente a esas demandas. En cuanto hace a las negativas, el trabajo emocional está profundamente ligado al *burn out*, sobre todo en sus resultados: el agotamiento emocional y la distancia mental --despersonalización y cinismo--, pues aquél se refiere a cierto desgaste en este sentido y la despersonalización supone actitudes frías y distantes hacia las personas receptoras del trabajo o con las que el trabajador interactúa en el trabajo. También puede llegar a desarrollar una actitud cínica y escéptica respecto a la utilidad y significado de su trabajo. Los trabajadores llegan a estar alienados y con problemas para distinguir cuando es uno mismo o cuando está simulando (extrañamiento del yo) o, incluso, producir interferencia con la ejecución de roles privados, con dificultades para desconectar y regular sus emociones en el ámbito privado. En fin, también provoca

⁶⁶ NTP 720: *El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2007 (NOGAREDA, C. et alii).

⁶⁷ NTP 720: *El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2007 (NOGAREDA, C. et alii).

algunas dolencias psicosomáticas, pues la supresión o inhibición de emociones incrementa la activación cardiovascular, con efectos negativos a largo plazo.

3.- SÍNDROME DEL QUEMADO O *BURN OUT*

El síndrome del quemado (también denominado estrés laboral asistencial, desgaste profesional, síndrome de Tomás⁶⁸ o de estar quemado por el trabajo⁶⁹, pero sin duda más conocido por su denominación anglosajona *burn out* acuñada por primera vez por Herbert J. Freudenberger⁷⁰ y Cristina Maslach⁷¹) fue primeramente definido como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”⁷² y pensado para el ejecutivo estresado y desgastado por padecer empleos demasiado absorbentes, aun cuando hoy en día pocos trabajadores pueden escapar a esta amenaza⁷³.

Es además un tipo característico de estrés que se da en aquellas profesiones de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que, por sus características son sujetos de ayuda (trabajo emocional) y surge al ver defraudadas sus expectativas al sentirse imposibilitado para modificar su situación laboral y poner en práctica sus ideas con respecto a cómo debe ser realizado su trabajo⁷⁴.

⁶⁸ “El síndrome de Tomas lleva su nombre por el personaje de la novela “La insoportable levedad del ser”, de Milan Kundera, donde el protagonista “Tomás”, era un individuo que había perdido su autoestima, su actitud evidenciaba desánimo, tedio en la labor diaria y ausencia de expectativas de mejoría”, NÉSTOR RIVERA, A.: “*Burn out* síndrome de agotamiento profesional”, en <http://www.monografias.com/trabajos11/burn/burn.shtml>.

⁶⁹ Denominación defendida por la NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

⁷⁰ “Como médico y psicoanalista me he dado cuenta que la gente es a menudo víctima de un incendio, como los edificios. Bajo la tensión producida por la vida en nuestro mundo, cuando los recursos internos llegan a consumirse, como bajo la acción de las llamas, no les queda más que un vacío inmenso en su interior, incluso aunque su aspecto externo parezca más o menos intacto”, FREUDENBERGER, H.J.: “Staff burn-.out”, *Journal of social issues*, núm. 30, Vol. 1, 1974, pág. 3.

⁷¹ Estudió lo que denominaba “pérdida de responsabilidad profesional”, así, desde el ámbito psicosocial, describía el síndrome sin estigmatizar psiquiátricamente a la persona, NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

⁷² NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

⁷³ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, cit., pág. 648.

⁷⁴ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: *Las enfermedades del trabajo*, cit., págs. 180-181.

El síndrome del quemado está entrelazado con el estrés y provocado, en mayor o menor medida, por el trabajo emocional; de hecho, son muchos quienes hacen hincapié en que se trata de una forma de estrés ocupacional, con entidad propia, estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas. Desde una perspectiva clínica, es diagnosticado como estado, consecuencia del estrés laboral; y desde una perspectiva psicosocial, puede ser abordado como un proceso que se desarrolla por la interacción de características del entorno laboral y de orden personal, con manifestaciones bien diferenciadas en distintas etapas⁷⁵.

En 1988, surge una definición no restringida a las profesiones de ayuda: el estar quemado “es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones con demandas emocionales”⁷⁶.

A partir de ese momento surgen múltiples definiciones asociadas a este término:

A unas cabe calificarlas como genéricas: un trastorno adaptativo (tanto por un excesivo grado de exigencia como por la escasez de la misma) crónico con ansiedad como resultado de la interacción del trabajo o situación laboral en las características personales⁷⁷; “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal”⁷⁸ o como un “síndrome psicológico que aparece como respuesta a factores estresantes crónicos interpersonales en el trabajo”⁷⁹.

Otras acuden a los factores que lo causan: “una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse

⁷⁵ AYUSO MARENTE, J.A.: “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y *Burn out*”, cit.

⁷⁶ PINES A.M. y ARONSON, E.: *Carreer burn out: causes and cures*, Nueva York (Free Press), 1998.

⁷⁷ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de ‘síndrome de desgaste personal’”, *RDS*, núm. 10, 2000, págs. 187 y ss. y *Las enfermedades del trabajo*, cit., pág. 180.

⁷⁸ LLANERA ÁLVAREZ, J.: *Ergonomía y psicosociología aplicada: manual para la formación del especialista*. Valladolid (Lex Nova), 2007, págs. 491 y ss.

⁷⁹ MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B. y LEITER, M.P.: “Job burn out”, *Annual review of psychology*, núm. 52, 2001, págs. 397 y ss.

emocionalmente agotado; esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización”⁸⁰; esta “depresión psicológica por desgaste es fruto de la carga de trabajo mental que sobrelleva el individuo (tensión psíquica por la larga jornada desarrollada, por el frenético ritmo de trabajo o por la utilización de complejísimos instrumentos) y que redundo en problemas físicos anudados”⁸¹; es un “estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar inmersos durante tiempo prolongado en situaciones que son emocionalmente exigentes”⁸²; en fin, “un proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación y gratificación del individuo”⁸³.

En cualquier caso, cualquiera que sea el método descriptivo utilizado, tres son las dimensiones clave en su análisis: agotamiento abrumador (cansancio emocional), sentimientos de despersonalización (con manifestaciones de insolencia, abuso y distanciamiento del trabajo) y sensación de ineficacia y de falta de realización personal en la prestación de servicios⁸⁴. La primera representa la dimensión individual, relacionado con sentimientos de intentar abarcar demasiadas cosas y de que los recursos emocionales y físicos están agotados; la segunda alude a la esfera contextual interpersonal del fenómeno, refiriéndose a una respuesta insolente, abusiva, insensible o excesivamente distanciada frente a diversos aspectos del trabajo; en fin, la tercera expresa la faceta de autoevaluación, incluyendo sentimientos de incompetencia y a una falta de realización y de productividad en el trabajo⁸⁵.

⁸⁰ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

⁸¹ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, Madrid (CES), 2000, pág. 178.

⁸² RAMOS, F.: *El síndrome de burn out*, Madrid (UNED), 1999, pág. 30 y APPELS, A.: “Estrés laboral, agotamiento y enfermedad”, en AA.VV.: *Estrés laboral y salud*, cit., pág. 121, traduciendo la definición de PINES, A. y ARONSON, E.: *Career burn out: causes and cures*, Nueva Cork (The free press), 1988.

⁸³ GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: *El maltrato psicológico*, Madrid (Espasa), 2002.

⁸⁴ MASLACH, C.; SCHAUFELI, W.B. y LEITER, M.P.: “Job burn out”, cit., págs. 397 y ss.

⁸⁵ MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burn out y mobbing*, cit., pág. 56 y RAMOS, F.: *El síndrome de burn out*, cit. “El agotamiento emocional se refiere a una reducción de los propios recursos emocionales y al sentimiento de que no hay nada que ofrecer a los demás psicológicamente, pudiendo existir manifestaciones somáticas y psicológicas como el abatimiento, la ansiedad, la irritabilidad, el cansancio y la fatiga. La despersonalización hace referencia al desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los receptores de los servicios y hacia los compañeros de trabajo, que puede llevar a

Esta definición clínica ha sido trasladada sin más matices al ámbito judicial⁸⁶, entendiendo por tal “un tipo de respuesta prolongada a los estresantes emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo... existiendo un impedimento para la realización eficaz de todas las actividades que impliquen carga emocional que el paciente no puede asumir, especialmente las relacionadas con la prestación de servicios donde las relaciones con otras personas constituyan el eje central del trabajo y la prestación pueda ser una experiencia altamente emocional”⁸⁷.

Los Tribunales lo consideran “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). El quemado por el trabajo, se ha dicho, tiene fuerzas, pero no tiene ganas; la despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el trabajo con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y, frecuentemente, ansiedad, depresión (trastorno psíquico adaptativo crónico)”⁸⁸. Es un proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación y gratificación del individuo⁸⁹.

considerar que son la fuente de los propios problemas: sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas junto con un sentimiento de desmotivación e irritabilidad. La disminución en el rendimiento personal estriba sobre todo en la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con los sentimientos de fracaso y baja autoestima, MARTÍN CHAPARRO, M^a P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M^a C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al *burn out* en clave psicosocial”, cit., pág. 201.

⁸⁶ STSJ Murcia 24 mayo 2004 (AS 1571) y VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 141.

⁸⁷ MARTÍNEZ DE VIERGOL LAZAORTA, A.: “La consideración del síndrome del *burn out* como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta”, *RTL*, núm. 104, 2005, pág. 219, citando la SJS, núm. 1, Alicante, 6 mayo 2003.

⁸⁸ SSTSJ Comunidad Valenciana 21 junio 2006 (AS 3450) y Navarra 23 marzo 2004 (AS 1072) y 15 diciembre 2006 (AS 1129/2007).

⁸⁹ STSJ Cataluña 20 enero 2005 (AS 31).

Además, los propios Tribunales restringen a círculos laborales concretos la mayor repercusión de este síndrome, al afirmar cómo “los profesionales de la sanidad y de la enseñanza son los más afectados por este síndrome de desgaste profesional, porque son profesiones que exigen entrega, implicación, idealismo y servicio a los demás, asentándose sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de autoexigencia, con una gran tendencia a implicarse en el trabajo. Les siguen los trabajadores sociales, profesionales de alto riesgo, penitenciario, empresario, alto directivo o empleos rutinarios y monótonos. El *burn out* es por tanto un tipo característico de estrés que se da en aquellas profesiones de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que por sus características son sujetos de ayuda”⁹⁰.

Los órganos jurisdiccionales, rechazando el término inglés (el llamado síndrome de desgaste personal o del quemado, terminología castellana que hace innecesario tener que acudir a otra anglosajona), entienden que es una afectación psicológica originada por y en el trabajo, esté o no producido el mismo por un hostigamiento o acoso laboral⁹¹.

El fenómeno es ciertamente complejo, compuesto de múltiples variables, y desde un punto de vista jurídico sería más lógico optar por un concepto más aséptico, menos apegado a la descripción clínica, donde primara la alteración psicofísica y su relación causal con el trabajo⁹². En consecuencia, las últimas opiniones doctrinales apuestan por una definición mejor adaptada a la anterior reflexión, considerándolo “un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en individuos normales que se caracteriza principalmente por agotamiento emocional, que se acompaña de malestar, un sentimiento de reducida competencia y desmotivación y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo”⁹³. Este concepto presenta la ventaja de la flexibilidad y la eficacia protectora, remitiendo al intérprete la concreción, en cada caso,

⁹⁰ STSJ Murcia 24 mayo 2004 (AS 1571).

⁹¹ STSJ Castilla-La Mancha 30 diciembre 2005 (AS 3712).

⁹² VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 142.

⁹³ SCHAUFELI, W.B. en AA.VV.: *Quemarse en el trabajo: 11 perspectivas del burn out*, Zaragoza (Egido), 2005, págs. 73 y ss.

de las conductas catalogadas⁹⁴. En cualquier caso, el bien jurídico afectado por este tipo de riesgos es fundamentalmente la salud psico-física de los trabajadores⁹⁵.

Una vez delimitado, cabe analizar el proceso generativo del riesgo, ya que no surge de manera súbita, sino --antes al contrario-- en varias etapas sucesivas. Así, primero aparece un agotamiento emocional, que es una experiencia en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos debido a la sobrecarga de demandas laborales; luego, aparece la fase de cinismo o la despersonalización, definida como el desarrollo de aptitudes, sentimientos y conductas negativas hacia las personas destinatarias del trabajo; al final, sufre un sentimiento de falta de eficacia personal, una tendencia a evaluarse negativamente⁹⁶. Más pormenorizadamente, las diversas etapas quedarían ordenadas como sigue⁹⁷:

-- Fase inicial, de entusiasmo, donde se experimenta, ante un nuevo puesto, gran energía y expectativas positivas, por lo que no importa alargar la jornada laboral.

-- Fase de estancamiento, en la cual el trabajador no ve cumplidas sus aspiraciones profesionales y empieza a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. Adicionalmente, existe un desajuste entre las demandas y los recursos, de tal forma que aparece la sensación de incapacidad para dar una respuesta eficaz.

-- Fase de frustración, pues la desilusión y la desmoralización hacen presencia en el individuo. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo. La salud puede empezar a fallar, apareciendo problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

⁹⁴ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 142.

⁹⁵ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 138.

⁹⁶ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 140.

⁹⁷ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

-- Fase de apatía, con sucesión de cambios actitudinales y conductuales (afrontamiento defensivo) como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente y la evitación de tareas estresantes.

-- Fase de quemado, llegando al colapso emocional y cognitivo, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción. Esta descripción de la evolución del síndrome tiene carácter cíclico; así, se puede repetir en el mismo o en diferentes trabajos y en diferentes momentos de la vida laboral⁹⁸.

Por cuanto hace a las consecuencias, este concepto también se solapa con otros --provocando confusión con algunos como el estrés, la fatiga, aburrimiento, tedio, ansiedad o depresión-- y las diferencias no siempre son fáciles de establecer⁹⁹. Asimismo, muchos trabajadores identifican estar quemado con estar a disgusto, estar harto, sentirse agobiado, tener un mal día en el trabajo, etc., pero no se observa la verdadera sintomatología del síndrome, su cronicidad o su intensidad en las fases más avanzadas, conduciendo a un proceso insidioso que habitualmente deriva en consecuencias severas para la persona¹⁰⁰.

Respecto a los síntomas, cabría enumerarlos --en orden decreciente de aparición porcentual-- como ansiedad, irritación, tristeza, inadecuación, impotencia, fatiga, inquietud, dificultad de concentración, frustración, depresión, incompetencia, sentimientos de culpa, excesivas horas de trabajo, poca realización personal,

⁹⁸ Se desarrolla gradualmente y pasa por cuatro fases: a) una primera idealista, caracterizada por un alto nivel de energía y expectativas depositadas en el trabajo; b) una segunda de sobreesfuerzo en la que el individuo advierte cómo sus esfuerzos no están a la altura de sus expectativas ni le son reconocidos; c) una tercera de desilusión y paralela frustración, mientras se incrementa el esfuerzo invertido esperando todavía una recompensa adecuada, cuya ausencia determina impaciencia e irritabilidad; y d) fase final de desmoralización, caracterizada por la pérdida de interés en el trabajo e incapaz de desarrollar su labor, RIVAS VALLEJO, P.: "Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional", cit., pág. 278.

⁹⁹ Siguiendo a RAMOS, F.: *El síndrome de burn out*, cit., págs. 31 y ss.

¹⁰⁰ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

disminución de interés por el trabajo, sentimiento de inutilidad, negatividad, disminución de la motivación, disminución de intereses extralaborales e indiferencia¹⁰¹.

Aparece un deterioro cognitivo (frustración y desencanto profesional), afectivo (desgaste emocional y, en algunos casos, culpa) y actitudinal (cinismo, indolencia e indiferencia frente a clientes o frente a la organización) en el trabajador. Se han descrito desde el plano individual más de 100 síntomas relacionados con él que afectan a las emociones y los afectos, a las cogniciones, a las actitudes, a las conductas y al sistema fisiológico. Algunos síntomas, al hacerse crónicos se intensifican y degeneran hacia procesos más graves, si no se corrige la situación. Esta respuesta surge cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento que suelen emplear los profesionales. Supone para el trabajador una sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los usuarios. En esta situación, la respuesta desarrollada está constituida por sentimientos de baja realización personal en el trabajo y de agotamiento emocional. Ante esos sentimientos, el individuo genera actitudes y conductas de despersonalización como una nueva forma de afrontamiento. Así, el síndrome de quemarse por el trabajo es un paso intermedio en la relación estrés-consecuencias del estrés, de forma que, si perdura en el tiempo, el estrés laboral tendrá consecuencias nocivas para el individuo en forma de enfermedad o falta de salud, con alteraciones psicósomáticas (alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, gastritis y úlcera, dificultad para dormir, mareos y vértigos, etc.), y también para la organización (accidentes, deterioro del rendimiento y de la calidad asistencial o de servicios, absentismo, rotación no deseada, abandono, etc.)¹⁰².

Incluso algunos autores plantean la posibilidad de que este síndrome se presente de forma colectiva, destacando en él propiedades de contagio, lo cual explicaría los elevados porcentajes que a menudo se presentan en los estudios de tal carácter¹⁰³.

¹⁰¹ NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁰² NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁰³ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

Los síntomas más característicos son la desmotivación y el bajo rendimiento profesional¹⁰⁴, acompañados de consecuencias de carácter físico (fatiga, problemas de sueño, cefaleas, trastornos gastrointestinales) psicológico (irritabilidad, ansiedad, depresión¹⁰⁵), y conductual (actitud defensiva y agresiva, hipomanía¹⁰⁶, absentismo en el trabajo, falta de concentración bajo rendimiento, baja autoestima, abandono, melancolía, tristeza, neurosis, psicosis, ideación de suicidio, aburrimiento, pérdida del idealismo)¹⁰⁷.

Ante la avalancha de síntomas y enfermedades provocadas, cabe agrupar las consecuencias que provoca el síndrome de estar quemado como sigue¹⁰⁸:

-- Psicosomáticas: cansancio hasta el agotamiento y malestar general (que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida), fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.) con síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.

-- Conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, desarrollo de conductas de exceso como abuso de barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.), cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración,

¹⁰⁴ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, cit., pág. 649.

¹⁰⁵ “Según el sistema-cuestionario denominado Maslach *Burn out* Inventory (MBI) que mide los tres factores en que consiste el síndrome de burn-out: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DD) y baja realización personal (RP), los valores obtenidos tras la realización del test al actor por parte del Dr. Barahona Segovia, son: AE 40 (máximo nivel), DD 25 (máximo nivel), y RP 8 (mínimo nivel), de lo que resulta que en el demandante y según dicho perito médico, tanto la sintomatología clínica como los valores obtenidos del MBI, permiten confirmar de forma definitiva la existencia del diagnóstico de burn-out en grado severo, el cual se encuentra en un estadio avanzado desarrollando un cuadro, de depresión grave que lo incapacita para el ejercicio de actividad laboral”, SJS, núm. 1, Alicante, 6 abril 2004 (AS 1861).

¹⁰⁶ FERRER PUIG: R.: “El desgaste profesional: un riesgo laboral”, en AA.VV.: *Quemarse en el trabajo: 11 perspectivas del burn out*, cit., pág. 98.

¹⁰⁷ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., pág. 279; en los Tribunales, describiendo idénticos síntomas STSJ Cataluña 20 enero 2005 (AS 31).

¹⁰⁸ NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo o aumento de conductas hiperactivas y agresivas.

-- Emocionales: predomina el agotamiento emocional, síntomas disfóricos, distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, soledad, alienación, impotencia o depresión, baja tolerancia a la frustración, desorientación, aburrimiento o, entre otros, vivencias de baja realización personal.

-- Actitudinales: actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones.

-- Sociales: actitudes negativas hacia la vida en general, disminuyendo la calidad de vida personal, aumentando los problemas de pareja, familiares y en la red social extralaboral del sujeto (debido a que las interacciones son hostiles, la comunicación es deficiente, no se verbaliza, se tiende al aislamiento, etc.).

Por cuanto aquí importa, cabe reseñar cómo a la hora de evaluar los síntomas, los órganos judiciales del orden social han llegado a otorgar la calificación de incapacidad permanente en los grados de total o absoluta a quienes padecen el síndrome del quemado y manifiestan diversas de las enfermedades reseñadas¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Así, en el caso de una profesora de enseñanza primaria está unido a “cansancio, sensación de malestar, parestesias, fobias, miedos, irritabilidad, distimias, así como bloqueos cognitivos mientras impartía las clases, que le provocaron un elevado nivel de ansiedad y a los que se unieron con el tiempo somatizaciones, baja autoestima, sentimientos de incapacidad y culpa, ansiedad extrema, lagunas amnésicas y bloqueos cognitivos cada vez más frecuentes...; diagnosticada de estado depresivo mixto con ansiedad extrema a nivel global, alto nivel de neuroticismo, severa elevación de las escalas de hipocondriasis y depresión y lapsus amnésicos”, STSJ Cataluña 20 enero 2005 (AS 31). O, en otro supuesto, el trabajador padece “un trastorno persistente de la personalidad CIE-10-F62-0.. cuya evolución ha sido tórpida y el deterioro psíquico grande, presentando un estado de entumecimiento mental derivado de pérdida de motivación e intereses sobre aspectos básicos de su vida..., inestable emocionalmente con períodos de irritabilidad, amargura, rumiación de hechos anteriores, perdiendo la autoconfianza, la seguridad, y ocasionándole una real incapacidad para planificar su futuro, encontrándose anedónico y teniendo como ideación central la reivindicación de su nombre y de su prestigio profesional”, STSJ Navarra 23 marzo 2004 (AS 1072).

4.- FATIGA

Bajo el término fatiga se etiquetan estados de diferente intensidad (desde muy ligera hasta el agotamiento total) y no es fácil --como sucede con el resto de términos-- dar con una definición única y aceptable para todos. El fenómeno es especialmente visible en Japón, donde se calcula un promedio anual de 30.000 muertes de trabajadores por esta causa, razón por la cual a veces es denominada con el término nipón de *karoshi*¹¹⁰.

La propia Real Academia de la Lengua vincula este término con el mundo laboral al definirla como “agitación duradera, cansancio, trabajo intenso y prolongado”. La fatiga provocada por el trabajo es una manifestación (general o local) de la tensión que éste produce y suele eliminarse mediante un adecuado descanso¹¹¹, pero en ocasiones no sucede tal. Así, la fatiga mental, entendida como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física, está en relación con la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental. La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante una impresión de fatiga, una peor relación esfuerzo/resultado, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc., pero el alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona¹¹².

Por su parte, la norma ISO 10 075 “Principios ergonómicos relacionados con la carga de trabajo mental” define el término fatiga como la alteración temporal de la eficiencia funcional de la persona. Esta alteración es función de la actividad previa (esfuerzo mental realizado: atención, concentración, memoria, etc.) y de su estructura temporal¹¹³.

¹¹⁰ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., pág. 50.

¹¹¹ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

¹¹² NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

¹¹³ NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, 2001 (DE ARQUER, M.I. y NOGAREDA, C.).

Con la fatiga se produce una “progresiva debilitación de la capacidad de resistencia de la persona sometida a un esfuerzo intenso o prolongado”¹¹⁴. La fatiga mental se manifiesta como una progresiva disminución de la capacidad de respuesta humana ante grandes exigencias (de intensidad o de duración) de esfuerzos de tipo cognitivo (atencional, de memoria, etc.)¹¹⁵.

La fatiga aparece como una reacción homeostática del organismo para adaptarse al medio y su principal síntoma es una reducción de la actividad como consecuencia de una disminución de la atención, de la motivación y la lentitud del pensamiento. Además, cuando existe un desequilibrio prolongado entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del ambiente, puede aparecer la fatiga crónica, no por una sobrecarga de trabajo accidental, sino por una determinada carga que se va repitiendo. Sus síntomas, que no sólo se sienten durante o después del trabajo sino que pueden ser permanentes, pueden quedar reducidos, en apurada síntesis, a la inestabilidad emocional (irritabilidad, ansiedad y estados depresivos) y las alteraciones del sueño y psicosomáticas (mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos)¹¹⁶.

La sensación de monotonía, la hipovigilancia y la saturación mental son estados similares a la fatiga mental y tienen en común con ésta que desaparecen cuando se producen cambios en la tarea y/o en las condiciones de trabajo. La monotonía y la hipovigilancia sólo se diferencian por las circunstancias en que aparecen: la primera sería un estado de activación reducida, de lenta evolución, que puede aparecer en el desarrollo de tareas largas, uniformes, repetitivas y se asocia principalmente a la somnolencia, disminución y fluctuación del rendimiento, y variabilidad de la frecuencia cardíaca; en la segunda se reduce el rendimiento en las tareas de vigilancia¹¹⁷.

De igual modo, y pese a compartir nombre, conviene distinguir la fatiga provocada por el trabajo, del síndrome de fatiga crónica, pues ésta “es una enfermedad

¹¹⁴ ALONSO CASTAÑO, L.: *Seguridad e higiene laboral en la hostelería y restauración*, Madrid (A.M.V.), 1995.

¹¹⁵ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

¹¹⁶ NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*, 1986 (NOGAREDA, C.).

¹¹⁷ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

que condiciona una severa alteración de la calidad de vida, la sintomatología en forma de fatiga crónica, dolor y debilidad muscular junto a alteraciones en la función cognitiva y sueño condiciona una severa incapacidad no sólo en la esfera laboral, sino también en la vida personal, familiar y social. Son factores asociados a una peor evolución, la duración de la sintomatología superior a cinco años, la presencia de síntomas físicos como dolor generalizado rebelde al tratamiento analgésico, las altas puntuaciones en las escalas de fatiga y la severa disfunción neurocognitiva...; presenta febrícula, dolor de garganta recurrente, cefalea recurrente, artralgias migratorias, debilidad muscular, mialgias, fatiga prolongada tras el ejercicio, severos trastornos de la concentración, la memoria, y el sueño”¹¹⁸.

5.- CARGA MENTAL

Profundamente imbricado con el anterior, hasta el punto que es muy difícil encontrarlos separados en la práctica, la carga mental o cognitiva responde a “un estado de movilización general del operador humano como resultado del cumplimiento de una tarea que exige el tratamiento de información”¹¹⁹.

En cuanto a su relación con el estrés, también la diferenciación entre ambos se antoja difícil, pues la sobrecarga mental produciría estrés, siendo éste la respuesta ante un enfrentamiento con tareas que implican alto grado de procesamiento cognitivo, susceptible de ser analizado mediante procedimientos objetivos como las medidas del rendimiento en la tarea; sin embargo, desde otra perspectiva, se sitúa el estrés como un “ingrediente” más de carga mental. En el fondo, ambas provienen de diferentes esquemas teóricos, pues mientras que las teorías sobre el primero proceden de la psicología laboral y la medicina, la segunda se engloba dentro de los estudios del rendimiento humano y se basan en las teorías cognitivo-energéticas¹²⁰.

¹¹⁸ STSJ Madrid 30 mayo 2005 (Jur. 14467/2006).

¹¹⁹ NTP 275: *Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración*, 1991 (NOGAREDA, C.).

¹²⁰ AYUSO MARENTE, J.A.: “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y *Burn out*”, cit.

La carga mental se refiere, según esta definición, al grado de procesamiento de información que realiza una persona para desarrollar su tarea. Cada vez más, el trabajo, con la aplicación de las nuevas tecnologías, impone al trabajador elevadas exigencias en sus capacidades de procesar información; implica a menudo la recogida e integración rápida de una serie de informaciones con el fin de emitir, en cada momento, la respuesta más adecuada a las exigencias de la tarea. El sistema humano para procesar información tiene unas capacidades finitas, por lo que las exigencias de la tarea pueden acercarse mucho e incluso sobrepasar la capacidad individual de respuesta. Si esta situación se da de manera puntual la persona puede llegar a adaptarse a ella, pero, si por el contrario, el trabajo exige continuamente un grado de esfuerzo elevado, puede llegar a una situación de fatiga capaz de alterar el equilibrio de salud de los individuos¹²¹.

Es necesario comprender, al hablar de carga mental, que el ser humano tiene una serie de capacidades y es bueno que el trabajo permita su desarrollo, pero todas ellas tienen sus limitaciones; además, para el desempeño habitual del puesto no siempre se requiere que la persona emplee sus habilidades al máximo, sino que suele quedar una utilidad residual. Si el nivel de esfuerzo requerido está equilibrado, puede hablarse de una franja de activación óptima, que asegura la eficiencia funcional. Pero cuando el trabajo exige el mantenimiento constante de un determinado grado de esfuerzo aparece la fatiga. Esta fatiga cabe considerarla normal cuando el descanso (sueño, pausas, etc.) permite una adecuada recuperación; es decir, que las consecuencias de la carga mental sobre las personas son muy variables, y no siempre negativas. Sus efectos dependen principalmente de la intensidad y duración del esfuerzo que debe realizarse. Los síntomas de esta fatiga, que se siente durante el trabajo o acto seguido a haberlo finalizado, son sensación de cansancio, somnolencia, fatiga, alteraciones en la capacidad de atención, precisión de movimientos o variaciones del rendimiento, de la actividad, de los errores, etc.¹²².

La propia tarea puede exigir una atención y concentración elevadas en función de la cantidad de señales que deben atenderse, las inferencias que deben realizarse, el

¹²¹ NTP 275: *Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración*, 1991 (NOGAREDA, C.).

¹²² NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, 2001 (DE ARQUER, M.I. y NOGAREDA, C.). Sobre su evaluación, NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, 2001 (DE ARQUER, M.I. y NOGAREDA, C.).

nivel de precisión de la respuesta, etc.; a estos factores hay que añadir los aspectos organizativos, especialmente los referidos al tiempo de trabajo (especialmente, ritmos y pausas). Bajo este punto de vista cabe entenderla como la cantidad de esfuerzo deliberado que debemos realizar para conseguir un resultado concreto¹²³.

También un exceso de automatización puede dar lugar a niveles de exigencia que van más allá de las capacidades humanas cognitivas y de toma de decisiones. Así, una situación en la que el desempeño del trabajo exige un estado de atención (capacidad de “estar alerta”) y de concentración (capacidad de estar pendiente de una actividad o un conjunto de ellas durante un periodo de tiempo), cuando se realiza conscientemente y con cierta continuidad, da lugar a la carga mental¹²⁴.

Además de la fatiga, otros posibles efectos de la carga mental sobre la persona son la monotonía, definida como reducción de la activación que puede aparecer en tareas largas, uniformes y repetitivas; la hipovigilancia, caracterizada por la reducción de la capacidad de detección y que se da en tareas de control; o, en fin, la saturación mental, en alusión al rechazo a una situación repetitiva en la que se tiene la sensación de no ir a ninguna parte¹²⁵.

6.- ADICCIÓN AL TRABAJO

El término *workaholic*, también conocido como la gripe del yuppie¹²⁶, emerge en la sociedad norteamericana en la década de los 70 y surge de la unión del término trabajo (work) y alcoholismo (acoholism). La síntesis conceptual acuñada responde al intento de introducir los rasgos característicos del comportamiento alcohólico al ámbito del trabajo y del mundo laboral¹²⁷.

¹²³ NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, 2001 (DE ARQUER, M.I. y NOGAREDA, C.).

¹²⁴ NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, 2001 (DE ARQUER, M.I. y NOGAREDA, C.).

¹²⁵ NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, 2001 (DE ARQUER, M.I. y NOGAREDA, C.).

¹²⁶ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Accidentes de trabajo y riesgos psicosociales”, *RTL*, núm. 111, 2007, pág. 59.

¹²⁷ POLAINO-LORENTE, A.: “El *workaholism* como neurosis de autorrealización en el trabajo”, en AA.VV. (BUENDÍA, J., Ed.): *Estrés laboral y salud*, cit., pág. 160.

El elemento central definidor viene dado por el compromiso irracional establecido con el trabajo excesivo, hasta el punto de ser incapaz de tener otros intereses o de emplear el tiempo en tareas diferentes¹²⁸ y --al tiempo-- sufriendo por la involuntaria incapacidad para romper con dicha compulsión¹²⁹.

Estos adictos no son quienes más horas dedican al trabajo, sino los que hacen de la prestación de servicios el punto central de sus vidas, hasta el extremo de no dedicar atención alguna a otras actividades¹³⁰. Estaría caracterizado por una excesiva dedicación laboral, por hacer de ella el único objetivo de su vida, por su desinterés por todo lo que no sea su trabajo y por su incapacidad para parar de trabajar¹³¹.

Lo esencial es la actitud hacia el trabajo, amasada por el temor a dejar de estar en uno de los primeros puestos laborales o a no satisfacer los estándares fijados por la compañía y llegar a perder el empleo¹³².

7.- CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE ROL

Atendiendo a criterios puramente lingüísticos, el “rol” es definido como la “función o papel que desempeña alguien en un lugar o en cierta situación”¹³³; por su parte, si el término “ambigüedad” queda conceptuado como la cualidad intrínseca de cuanto admite más de una interpretación y, por tanto, carece de precisión¹³⁴ y genera “dudas, incertidumbre o confusión”¹³⁵ y “conflicto” como “desacuerdo entre cosas o

¹²⁸ CHERRINGTON, D.J.: *The work ethic*, Nueva Cork (AMACON), 1980.

¹²⁹ OVERBECK, T.J.: “The workaholic”, *Psychology*, Universidad de Santa Clara, 1980.

¹³⁰ DEUTSCH, C.: “The workaholic spouse”, *The parent’s magazine*, núm. 54, 1979, págs. 36 y ss.

¹³¹ POLAINO-LORENTE, A.: “El *workaholism* como neurosis de autorrealización en el trabajo”, cit., pág. 161.

¹³² CANTAROW, E.: “Woman workaholics”, *MotherJones*, núm. 6, 1979, págs. 56 y ss.

¹³³ AA.VV.: *María Moliner. Diccionario de uso del español*, T.II, Madrid (Gredos), 1999, pág. 978. En casi idénticos términos, RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, Madrid (RAE), 22ª ed., 2001, pág. 1346.

¹³⁴ AA.VV.: *María Moliner. Diccionario de uso del español*, T.I, cit., pág. 160.

¹³⁵ RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, cit., pág. 91.

situación en que no se sabe qué hacer”¹³⁶, resulta fácil comprender el significado que en el ámbito laboral puede alcanzar la perífrasis de “conflicto y ambigüedad de rol”.

Así las cosas, y tratándose de un riesgo psicosocial escasamente estudiado por la doctrina *iuslaboral*¹³⁷, procede atender a las Notas Técnicas de Prevención que abordan el asunto para profundizar en la claridad de los conceptos¹³⁸. En este sentido, y por su similitud con el teatro, el rol aludiría al conjunto de expectativas de conducta asociadas con un determinado puesto de trabajo, un patrón de comportamiento a desarrollar previsiblemente por quien lo desempeña, con cierta independencia de la persona concreta, todo lo cual determina la existencia de conductas adscritas *per se* a cada singular posición. Además, no cabe olvidar cómo ese rol viene configurado conjuntamente por la interacción entre el propio trabajador, las personas que desempeñan ese mismo papel y por otros terceros. “El papel de cada persona se integra en el conjunto de la empresa y, en ella, los distintos papeles existen unos en función de otros. Cada papel está relacionado con los de los demás y se refiere no sólo al trabajo que ha de realizarse, sino también al estilo de comportamiento y de relación con otras personas, las actitudes y, en ocasiones, al estilo de vida fuera de la empresa”¹³⁹

A partir de lo anterior, lo deseable sería una plena concordancia entre las expectativas de la organización y las propias de cada trabajador. Sin embargo, no siempre ocurrirá así, dando lugar a los denominados “conflictos de rol” --de existir divergencias entre unas y otras-- y “ambigüedad de rol” --de ser las primeras indefinidas o confusas, poco claras, mal explicitadas o con amplios márgenes de incertidumbre--.

Por lo tanto, y en primer lugar, la ambigüedad de rol se refiere a la situación que vive la persona cuando no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su

¹³⁶ AA.VV.: *María Moliner. Diccionario de uso del español*, T.I, Madrid (Gredos), 1999, pág. 721; o como “coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos”, RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, cit., pág. 420.

¹³⁷ Como obra de referencia, más de corte sociológica que *iuslaboralista*, MELIÁ, J.L.: *El conflicto y la ambigüedad de rol en organizaciones laborales: un estudio de variables moduladoras*, Valencia (Universidad), 1987.

¹³⁸ Siguiendo en este apartado el contenido de la NTP 388: *Ambigüedad y conflicto de rol*, 2005 (DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.).

¹³⁹ NTP 388: *Ambigüedad y conflicto de rol*, 2005 (DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.).

labor o bien éstos no son adecuados. En definitiva, dispone de una información inadecuada sobre los objetivos del trabajo, responsabilidades, autoridad, procedimientos y comunicación o relaciones con otros elementos de la empresa para hacerse una idea clara del rol que se le asigna, bien por ser incompleta, bien por ser interpretable de varias maneras, o bien por ser muy cambiante¹⁴⁰.

En segundo término, el conflicto de rol se produce cuando hay exigencias en el trabajo lo suficientemente incongruentes o incompatibles entre sí como para poder realizarlo¹⁴¹. Dicha situación puede encontrar un origen variado, teniendo en cuenta desde el *status* ostentado en la empresa (surgiendo la divergencia entre las demandas de directivos, subordinados, clientes o proveedores) hasta la planificación del sistema productivo (por ejemplo, cuando la organización lanza mensajes acerca de la gran importancia concedida al respeto de los métodos de trabajo para garantizar la seguridad y salud laboral y, por otra parte y al tiempo, exige un elevado rendimiento que requiere en muchos casos contravenir las normas preventivas), pasando también por las propias circunstancias personales de quien presta servicios (por considerar las órdenes inútiles, sin contenido o ajenas a sus obligaciones laborales, o contrarias a sus creencias y valores).

En tercer lugar, podría incluso hablarse de “sobrecarga de rol” en aquellos supuestos en los cuales existen diferencias entre los papeles que el trabajador debe o quiere compatibilizar en su vida, lo cual ocurrirá a menudo a la hora de conciliar los ámbitos familiar y laboral. “Las personas (generalmente mujeres) que se ocupan del hogar, la familia y trabajan también en puestos remunerados pueden vivir momentos en los que los distintos roles que desempeñan entran en una situación de conflicto porque son muy difíciles, si no imposibles, de compatibilizar por razones de tiempo de dedicación y demandas de cada uno de ellos. Se puede encontrar que una persona vive una situación de ‘sobrecarga de rol’ cuando las demandas del conjunto de roles que

¹⁴⁰ “Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional”, NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

¹⁴¹ “Existe conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles”, NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

desempeña entran en conflicto con el tiempo de que dispone y, por ello, exceden su capacidad de respuesta, ya sea debido al excesivo número de tareas requeridas o a la naturaleza de las mismas. Si no se realiza un ajuste, jerarquizando con algún criterio los distintos roles, se puede desembocar en una situación insatisfactoria”¹⁴².

Por otra parte, todas las situaciones descritas presentan el común denominador de repercutir de forma negativa --al menos potencialmente-- en el bienestar psicológico del trabajador. En este sentido, son consideradas como fuentes de tensión para la persona que así las vive y se incluyen entre las dimensiones subjetivas que contribuyen al estrés en el trabajo, junto con la carga de trabajo, la responsabilidad sobre personas y cosas, las relaciones interpersonales, el grado de control y de participación o, entre otros factores, la inseguridad en el empleo. Más en concreto, la ambigüedad de rol ha sido relacionada con una mayor tensión y descontento en la prestación de servicios capaces de llevar a la dimisión, con una baja autoestima, ansiedad y síntomas somáticos de depresión y con el incremento del pulso y de la presión sanguínea hasta el punto de convertirse en un factor de riesgo de enfermedades cardiovasculares; asimismo, se ha demostrado que el conflicto de rol puede ser origen de insatisfacción, pérdida de confianza en la organización y disminución de la implicación con el trabajo, deterioro del rendimiento y, en fin, de una mayor tensión.

8.- ACOSO

El acoso, como “acción y efecto de acosar”, consiste en “perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona” o “perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”¹⁴³. En su manifestación en el ámbito laboral, el género puede presentar diversas especies, a lo que responde el esquema seguido a continuación abordando el acoso moral (o *mobbing*, en su denominación anglosajona) y el sexual. No obstante, no cabe olvidar cómo a partir de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social cabría añadir un tercer tipo de acoso basado en motivos de desigualdad --aun cuando alude más a las causas

¹⁴² NTP 388: *Ambigüedad y conflicto de rol*, 2005 (DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.).

¹⁴³ RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, cit., 24. También definido, en similares términos, como “acción de hacer objeto a alguien de persecuciones o malos tratos”, AA.VV.: *María Moliner. Diccionario de uso del español*, T.I, cit., pág. 42.

que lo motivan que a una nueva especie--, definido por la norma como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”¹⁴⁴.

En cualquier caso, más allá de las precisiones conceptuales ahora pretendidas y reiterando la idea vertida sobre el conjunto de riesgos psicosociales, las diversas clases de acoso “responden a un mismo prototipo que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se dan en las empresas e instituciones, y que se manifiestan a través de una serie de actuaciones o comportamientos que lesionan los derechos más básicos y fundamentales de los trabajadores... [; por ello,] pueden tener características similares contra las que se debe luchar con medios parecidos”¹⁴⁵. Por otra parte, atendiendo a los sujetos implicados, el acoso puede ser calificado como vertical --ya sea ascendente (de un empleado a un superior) ya descendente (procedente de algún superior jerárquico)--, horizontal (entre compañeros) o mixto¹⁴⁶.

8.1.- Moral

A la hora de ofrecer un concepto generalmente válido resulta necesario anticipar una constatación irrefutable, cual es la inexistencia --a pesar de no tratarse de un fenómeno reciente-- de “una definición jurídica unánime entre la doctrina y la jurisprudencia respecto a lo que constituye acoso moral o psicológico en el trabajo”¹⁴⁷, también designado como psicoterror laboral, hostigamiento psicológico, *mobbing*,

¹⁴⁴ Al respecto, ESCUDERO MORATALLA, J.F.: “Acoso moral: análisis de urgencia tras las reformas introducidas por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre”, *Revista General Informática de Derecho*, núm., 1, 2004; POYATOS MATAS, G. y ESCUDERO MORATALLA, J.F.: “Acoso moral: análisis tras las reformas introducidas por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre”, *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 14, 2004, págs. 2 y ss. ó TUSET DEL PINO, P.: “Las medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación en el trabajo: comentarios a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre”, *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 1, 2004, págs. 2 y ss.

¹⁴⁵ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, cit., pág. 21.

¹⁴⁶ Sobre la clasificación, RUBIO DE MEDINA, M.D.: *El acoso sexual horizontal*, Barcelona (Bosch), 2007 ó AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, págs. 17 y ss.

¹⁴⁷ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, cit., pág. 27.

bulling, bossing... según las circunstancias y los elementos preponderantes. Es más, dado el carácter multidisciplinar del asunto (involucrando aspectos sociológicos, psicológicos, psiquiátricos y jurídicos), “el concepto clínico de acoso moral resulta meramente instrumental en la tarea de construcción jurídica, sin que sea posible una traslación automática”, porque aquél se construye en torno a la producción del daño psicológico, sus causas y consecuencias, mientras que desde el segundo punto de vista constituye una conducta por sí misma reprochable, en la medida que atenta contra derechos fundamentales del trabajador¹⁴⁸.

Sea como fuere, el calificativo de moral añadido al primigenio concepto de acoso lo especifica con una clara intención de minar el espíritu o la disposición de ánimo¹⁴⁹, pudiendo partir de la clásica definición acuñada en la década de los ochenta por Hienz Leyman para describir el fenómeno --que acontece en varias fases sucesivas¹⁵⁰-- como aquel en el cual “una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica externa, de forma sistemática y recurrente --al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado de más de seis meses-- sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr, finalmente, que esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo”¹⁵¹.

A partir de lo anterior, el reprochable comportamiento presentaría los siguientes elementos configuradores, contenidos igualmente en el “Acuerdo Marco Europeo sobre

¹⁴⁸ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 24 y 27.

¹⁴⁹ En definitiva, lo conecta con todo lo relativo al “campo de los sentidos, por ser de la apreciación del entendimiento o de la conciencia”, RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, cit., pág. 1040.

¹⁵⁰ Aun cuando existen diferentes clasificaciones de las fases en las que tiene lugar el acoso moral, cabe señalar las de incidentes críticos, de acoso y estigmatización, de intervención de la dirección y/o solicitud de ayuda, y en fin, de marginación, salida o expulsión de la organización; al respecto, PIÑUEL Y ZABALA, I.: “El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo”, en *Estudios de Derecho Judicial*, núm. 94, 2007, págs. 22 y ss.; SOPESENS, F.: “El acoso psicológico”, en AA.VV.: *El hostigamiento psíquico laboral (Mobbing)*, Zaragoza (Ejido), 2002, págs. 132 y ss.; ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS i MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Barcelona (Bosch), 2ª ed., 2005, págs. 129 y ss. ó AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 61 y ss.

¹⁵¹ LEYMAN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, París (Seuil), 1996, págs. 26-27.

acoso y violencia en el trabajo” de 26 de abril de 2007¹⁵² y que merecen una exposición más detenida:

* Conductas vejatorias o humillantes, como pudieran ser --entre muchas otras-- insultos, injurias, violencia verbal, gritos, críticas amenazantes acompañadas o no de violencia física, actitudes de ridiculización, mofas de origen étnico o nacional, etc.; aquellas otras que atenten contra el ejercicio de su trabajo, como la encomienda de tareas excesivas en cantidad o calidad o --de signo contrario-- vacías de contenido o sentido, inferiores a las capacidades del trabajador e, incluso, la no asignación de cometido alguno; en fin, cuantas tratan de manipular la comunicación con los demás compañeros o superiores abocando al aislamiento profesional o social dentro del grupo, así como otras restricciones informáticas e informativas¹⁵³.

Más en concreto, partiendo de la existencia de dos partes enfrentadas (los hostigadores --con comportamientos y actitudes hostiles, activas o dominadoras-- y los agredidos --con actitudes de tipo reactivo o inhibitorio--), la expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico se puede manifestar de muy diversas maneras, clasificadas según su naturaleza por Leyman hasta en cuarenta y cinco distintas:

“1.- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc... Uno de estos comportamientos, de gran incidencia y objeto de diversos estudios, sentencias judiciales, etc. es el acoso sexual. Se pueden dar también diversas acciones contra la reputación del afectado como trabajador.

¹⁵² Acuerdo no vinculante alcanzado entre las principales organizaciones empresariales y sindicales europeas, remitiendo para su efectiva aplicación y desarrollo a la autonomía colectiva interna de cada Estado miembro; al respecto, CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, AS, núm. 11, 2007, págs. 9 y ss.

¹⁵³ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, cit., pág. 28. O, en enumeración más sintética y descriptiva luego detallado, manipular la información, aislar, desacreditar, dificultar o impedir el trabajo de la víctima, crear conflictos de rol, cometer injusticias...; al respecto, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 66 y ss.

2.- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima (*shunting*); o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

3.- Muchas de las acciones comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).

4.- Otras acciones muestran la característica de que son situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.”¹⁵⁴.

En cualquier caso, la conducta no constituye un “ilícito de resultado”, exigiendo un concreto y manifiesto perjuicio para el trabajador, pues “el daño a la salud psico-física no debe ser un elemento consustancial en la definición del acoso moral, porque no tiene sentido esperar a que produzca un resultado para que el trabajador pueda hacer uso de los mecanismos de tutela jurídica”¹⁵⁵.

¹⁵⁴ Extraídas literalmente de NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.).

¹⁵⁵ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psico-Sociales: Prevención, Reparación y Tutela Sancionadora*, cit., págs. 29 y 30.

* Reiteración, pues como afirman numerosos pronunciamientos judiciales deben ser analizados los comportamientos de forma conjunta, en tanto en cuanto de lo contrario no tendrían apenas significación¹⁵⁶. Ahora bien, como defiende quien mejor ha estudiado el tema, “a efectos de técnica jurídica, no parece apropiado, sin embargo, efectuar una cuantificación concreta de la duración que debe tener el proceso de acoso para que pueda considerarse como tal. Establecer de forma apriorística un plazo temporal a modo de *conditio sine que non*, aunque sea, en términos de mínimos, supondría constreñir en exceso el concepto de acoso, desconociendo el valor que pueden tener otras variables en juego... En definitiva, esta integración debe prescindir de todo intento de cuantificación”¹⁵⁷, habida cuenta “lo importante no es tanto la duración en sí misma sino los elementos de sistematicidad y continuidad en la violencia encaminada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador y su extrañamiento del ámbito laboral”¹⁵⁸.

* Premeditación o intención de humillar, lo que ha sido calificado por algún órgano judicial como “tendenciosidad”¹⁵⁹. El mentado elemento subjetivo permite excluir comportamientos torpes, negligentes o claramente separados de tal finalidad, pues la maldad requerida ha de aparecer ordenada a excluir al trabajador y acabar con su “empleabilidad”¹⁶⁰. Ahora bien, y añadiendo nuevamente necesarias precisiones, cabe afirmar la dificultad de acreditar esa perversa intención, por lo que sería de todo punto necesario “partir de la presunción de su existencia salvo prueba en contrario”¹⁶¹ para

¹⁵⁶ Por ejemplo, SSTSJ Valencia 25 septiembre 2001 (AS 1674) ó Galicia 18 julio 2003 (AS 2004/1735) y 27 enero 2005 (JUR 5354).

¹⁵⁷ CORREA CARRASCO, M.: “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Cizur Menor (Thomson-Aranzadi), 2006, pág. 56.

¹⁵⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, cit., pág. 16.

¹⁵⁹ SJS Gerona 17 septiembre 2002 (AS 2691).

¹⁶⁰ MORADILLOS LARIOS, C.: “*Mobbing* o acoso psicológico en el trabajo”, *RTSS(CEF)*, núm. 241, 2003, pág. 94.

¹⁶¹ “Es decir, que ante una situación de violencia extrema y prolongada que se desarrolle dentro del ámbito laboral, a través de comportamientos suficientemente tipificados por la literatura médica y jurídica, deberá entenderse, en principio, que la conducta está ordenada a provocar la autoeliminación laboral del trabajador (abandono laboral o en su defecto baja médica) y, en consecuencia, habremos de concluir que nos hallamos ante una situación de acoso laboral”, CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo”, cit., pág. 17.

contrarrestar aquella otra de legitimidad de los poderes empresariales y evitar problemas de prueba¹⁶².

* Carácter laboral, lo que conlleva que, en principio, las conductas descritas han de tener lugar en el espacio físico donde se desarrolla la prestación de servicios y deben provenir del empresario, los directivos u otros trabajadores, mas no de terceros ajenos a la organización productiva y fuera de ella¹⁶³, por cuanto el acoso ha sido concebido como una “patología de las organizaciones”¹⁶⁴. No obstante, existen supuestos --nada extremos, por cierto-- en los cuales el hostigamiento ejercido por personas relacionadas con la empresa (y a buen seguro también, fuera de ella), podría integrar sin ambages el concepto; “de esta forma, aunque lo más normal sea que tanto el acosador como el acosado pertenezcan a la plantilla de la misma empresa, nada impide que el acoso pueda llevarse a cabo por terceros que no perteneciendo a la misma empresa, forman parte de un mismo ámbito laboral (personas de contratas o de empresas de trabajo temporal, etc.). Asimismo, el *mobbing* podrá tener como sujeto activo a un tercero que no presta servicios en el propio centro de trabajo (clientes y usuarios), pero cuya actuación se produce con el conocimiento y consentimiento de la empresa”¹⁶⁵. En este sentido, el citado Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo deja la puerta abierta para aplicar a estas situaciones las reglas sobre prevención y tratamiento “en los casos apropiados”.

Como se observa, partiendo de la definición dada de acoso moral, “su relevancia social hace apremiante el objetivo de su racionalización jurídica en la medida en que la falta de una tipificación de esta realidad social y su traslación a los distintos planos de tutela normativa está conduciendo a su instrumentación a los efectos de obtener una tutela frente a las situaciones de conflicto en el seno de empresas que deben encontrar

¹⁶² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: “El acoso moral en el trabajo. ¿Una nueva forma de discriminación?”, *RDS*, núm., 19, 2002, pág. 52.

¹⁶³ Que el acoso moral al trabajador se produzca en el lugar de trabajo y como consecuencia del mismo es inherente al concepto de *mobbing*, ya que con esta conducta lo que se pretende es precisamente la expulsión del trabajador del marco de la empresa, ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004, pág. 33.

¹⁶⁴ CORREA CARRASCO, M.: “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, cit., pág. 64.

¹⁶⁵ COLLADO, L.: “Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (*mobbing*). Diferencias con otras figuras”, *Cuadernos de Derecho Laboral*, núm. XII, 2004, págs. 68-69.

otras respuestas en el ordenamiento jurídico”¹⁶⁶. Por tal motivo, existe cierto consenso entre la doctrina científica jurídica para distinguir entre elementos esenciales (los relativos a los sujetos, la existencia de conductas no deseables y susceptibles de provocar un daño, la reiteración y la producción en el lugar o con ocasión del trabajo) y accesorios (como serían la intencionalidad y la efectiva causación del daño)¹⁶⁷ y terminar definiendo el *mobbing* como “toda conducta (activa u omisiva), llevada a cabo en el contexto de una relación laboral o de servicio, consistente en ataques reiterados y sistemáticos de carácter degradante, que tiene como finalidad atacar contra la integridad moral de una persona, siendo susceptible, además, de provocar daños de naturaleza psíquica, física, patrimonial o de perjudicar gravemente la empleabilidad de la misma”¹⁶⁸.

Seguidamente, y atendiendo a la definición alcanzada, habrá que excluir del concepto otros fenómenos que bien pudieran ser considerados como otros riesgos psicosociales aquí tratados, como simples tensiones o conflictos laborales, enfrentamientos o antipatías entre los afectados (ya sean o no laborales), ejercicio abusivo de los poderes empresariales o incumplimientos contractuales graves, gestión del personal bajo un modelo despótico o autoritario, etc.¹⁶⁹.

¹⁶⁶ “En suma, la tipificación del concepto debe contribuir a evitar que el acoso moral laboral sea un instrumento de utilización indiscriminada, como parece constatar en la casuística judicial”, NAVARRO NIETO, F.: “Aspectos críticos en el tratamiento del acoso moral laboral”, *TS*, núm. 202, 2007, pág. 25. En los Tribunales, afirmando cómo no toda actuación empresarial discutible o arbitraria es constitutiva de *mobbing*, STSJ Cantabria 2 abril 2004 (JUR 137698).

¹⁶⁷ Por todos, COLLADO, L.: “Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (*mobbing*). Diferencias con otras figuras”, cit., págs. 63 y ss.

¹⁶⁸ CORREA CARRASCO, M.: “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, cit., pág. 89. Por hacer alusión a alguna otra, pero de similar tenor, valgan las siguientes “toda conducta --acción u omisión-- reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas y dirigidas generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante desde una perspectiva personal y/o profesional con la consiguiente lesión de la dignidad e integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo” [SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 54] ó “conductas objetivamente vejatorias o humillantes que consideradas unitariamente suponen una lesión de la dignidad, pero que presentan un carácter sistemático, reiterado y continuado en el tiempo que se caracteriza por su intencionalidad lesiva, todo ello dentro de un contexto laboral” [NAVARRO NIETO, F.: “Aspectos críticos en el tratamiento del acoso moral laboral”, cit., págs. 26-28].

¹⁶⁹ Al respecto, ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS i MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, cit., págs. 72 y ss.; CORREA CARRASCO, M.: “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, cit., págs. 66 y ss.; ROMERO RÓDENAS, M.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, cit., págs. 12 y ss. ó SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 54 y ss.

Desde luego, las consecuencias para la salud del trabajador acosado no son en absoluto baladíes, pudiendo presentar una sintomatología muy diversa tanto en el plano psíquico como en el físico. Respecto a los primeros, “el eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías. La excesiva duración o magnitud de la situación de *mobbing* puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, suicidas”¹⁷⁰.

¹⁷⁰ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.). Más en detalle, “en cuanto hace a las consecuencias psíquicas, es de destacar la gran variedad de síntomas apreciados a este nivel, capaz de hacer prácticamente imposible cualquier pretensión de alcanzar un listado acabado... síntomas cognoscitivos de estresores potentes con producción de reacciones psicológicas exageradas (trastornos de la memoria, dificultades de concentración, depresión, estado anímico bajo, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio agresividad, sentimientos de inseguridad, hipersensibilidad a las dificultades, etc); psicósomáticos (pesadillas, diarreas, dolor abdominal epigástrico, sentimientos de enfermedad, pérdida de apetito, llanto espontáneo, soledad, falta de relaciones, nudo en la garganta, etc.); conectados con la producción de las hormonas corticotropina, adrenalina y noradrenalina y con la actividad del sistema nervioso autónomo (dolor torácico, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, acortamiento de la respiración, rubefacción, etc.); relacionados con la tensión muscular vinculada a un estrés prolongado (dolor de espalda, cervical o muscular, por ejemplo); trastornos del sueño (dificultad para conciliar el sueño o interrupciones del mismo y fácil despertar); y un largo etcétera que incluye debilidad, cansancio generalizado, temblores mareos, vahídos o desvanecimientos... la prolongación del acoso en el tiempo, además de agravar tales problemas, puede traer aparejados otros de mayor alcance y severidad (incluidos los trastornos paranoide y suicida) entre los cuales cabría hacer mención a cambios permanente de personalidad, bien con predominio de trastornos obsesivos (actitud hostil y de sospecha hacia el entorno; sentimiento crónico de nerviosismo por creerse continuamente sometido a peligro; en fin, hipersensibilidad respecto a las injusticias e identificación constante, patológica y compulsiva con quienes sufren) o depresivos (sentimiento de vacío e indefensión, incapacidad anímica para disfrutar de los acontecimientos de la vida cotidiana y riesgo constante de abuso de psicofármacos), bien con síntomas adicionales de resignación (aislamiento individual, alienación y actitud cínica hacia el entorno)”, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 90-91.

Por cuanto hace a las repercusiones físicas, pueden surgir diversas manifestaciones de patología psicosomática, desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos”¹⁷¹; más en concreto, “desarrollo de las comúnmente denominadas ‘enfermedades del estrés’, traducidas en trastornos cardiovasculares (hipertensión, enfermedad coronaria, arritmias, enfermedad de Raynaud), musculares (temblores, aumento del tono muscular, tics, hiperreflexia, contracturas), respiratorios (asma, hiperventilación, sensación de ahogo), gastrointestinales (úlceras pépticas, dispepsias, colon irritable), endocrinos (diabetes e hipoglucemia, disfunción suprarrenal, hipertiroidismos, hipotiroidismo) y dermatológicos (sensación de picor, exceso de sudoración, dermatitis atópica, pérdida de cabello) o en otras disfunciones que van desde el dolor de cabeza crónico... hasta la drogadicción”¹⁷².

8.2.- Sexual

El acoso, si adjetivado como sexual, hace referencia a aquél “que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre”¹⁷³. Utilizando fuentes jurídicas, la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, que modificaba la anterior Directiva 1976/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, establecía la conveniencia de definir el acoso sexual y prohibirlo como una indubitada forma de discriminación, designando con tales vocablos “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”¹⁷⁴.

¹⁷¹ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.).

¹⁷² AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 92.

¹⁷³ A diferencia del “acoso moral”, la locución “acoso sexual” sí aparece expresamente definida en RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, cit., pág. 24.

¹⁷⁴ De tal definición se había deducido que el concepto incluía no sólo el acoso sexual como propuesta de chantaje sexual sino también como un acoso sexual ambiental, para hacer referencia a un clima humillante; al respecto, BALLESTER PASTOR, A.: “La propuesta de reforma de la Directiva 76/201: evolución y adaptación al principio de no discriminación por razón de sexo en el derecho comunitario”, *TL*, núm. 59, 2001, págs. 221 y ss.

Hasta fechas recientes, la pasividad del legislador nacional obligaba a recurrir al escueto art. 4.2.e) ET para encontrar el concepto de acoso sexual válido en nuestro ordenamiento jurídico (“ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”)¹⁷⁵, ya superado hoy día con la promulgación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁷⁶. Distinguiendo entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, como ya hicieran las instancias comunitarias, la reciente norma define la primera como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”; por su parte, entiende la segunda como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

La definición del término acoso sexual resulta de suma trascendencia, en tanto en cuanto determina las conductas que así puedan ser calificadas y la magnitud del fenómeno. En este sentido, una primera precisión consistiría en derruir algunos mitos de este tipo de comportamientos, pues, de un lado, aun cuando afecta predominantemente a las mujeres, éstas no son las únicas víctimas, alcanzando igualmente --aunque en menor proporción-- a hombres¹⁷⁷. De otro, no existe una descripción típica de las personas damnificadas, y menos aún una relación con los cánones tradicionales de belleza. Antes al contrario, “el problema tiene más que ver con las relaciones de poder que con las relaciones sexuales. En tal sentido no puede hablarse de que existan víctimas típicas, sino de que existe una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona. La Organización Internacional del Trabajo señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos

¹⁷⁵ Por extenso, LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesal”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. XII, 2004, págs. 156 y ss.

¹⁷⁶ Vid. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “La LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una guía de síntesis para su aplicación en la empresa en materias laborales y de Seguridad Social”, *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 15, 2007, págs. 2 y ss. ó LOUSADA AROCHENA, J.F.: “La prevención del acoso sexista en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *RTL*, núm. 112, 2007, págs. 225 y ss.

¹⁷⁷ Según la IV Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, el acoso sexual parece tener una incidencia baja en el conjunto de los trabajadores (2% del total) pero afecta tres veces más a las mujeres que a los hombres.

predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular”¹⁷⁸.

En segundo término, los comportamientos constitutivos de acoso sexual vendrían dados por conductas de naturaleza sexual, ya sean verbales (insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo tras la negativa reiterada del destinatario, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos...), no verbales (exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos, ciertos gestos...), o físicas (desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales, en algún caso penados como delito por el ordenamiento jurídico).

En tercer lugar, la existencia del riesgo psicosocial descrito exige un atentado contra la dignidad, ya porque sea ése el propósito buscado conscientemente, ya porque la conducta desarrollada provoque dicho efecto sin intención manifiesta en tal sentido. Por tal motivo, sería preciso fijar con nitidez las fronteras “entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas). Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de

¹⁷⁸ NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, 1999 (PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.).

conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla”¹⁷⁹.

En fin, el riesgo debe incluir --como se adelantó-- los dos tipos básicos de acoso sexual existentes en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo, como son el acoso *quid pro quo* y aquel otro que crea un ambiente de trabajo hostil¹⁸⁰.

Para concluir este apartado, y siguiendo la Nota Técnica de Prevención que aborda el asunto, cabe afirmar cómo, “a nivel de efectos o consecuencias, el acoso sexual afecta negativamente al trabajo. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; las víctimas se toman tiempo libre, lo que implica un incremento de costes al empleador vía paga por enfermedad y seguros médicos. Cuando acuden a trabajar se suele dar una menor productividad, menos motivación, lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo... También se ve afectada la salud psicológica; reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima... La salud física también se ve resentida; trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras,..., en definitiva, sintomatología física asociada a estrés. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que el impacto del acoso de una persona en concreto está moderado por su vulnerabilidad y por sus estilos de respuesta ante la situación en concreto. Por otra parte, es importante reseñar que, en muchos casos, las

¹⁷⁹ NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, 1999 (PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.).

¹⁸⁰ En el primero, “lo que se produce es propiamente un chantaje sexual. A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991). Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior... [Respecto del segundo], la Recomendación de la Comisión Europea mencionada se refiere también a una conducta que ‘crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado’”, NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, 1999 (PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.).

consecuencias negativas no difieren entre quienes ante una situación la etiquetan de acoso sexual y quienes no. Por ello, la experiencia de acoso es más importante a la hora de determinar las consecuencias negativas que el considerarse a uno mismo como víctima del acoso sexual”¹⁸¹.

9.- VIOLENCIA

La violencia refiere una cualidad consistente en todo aquello que ocurre o se hace con brusquedad o con extraordinaria fuerza o intensidad, de tal forma que se ofende o perjudica a alguien¹⁸². Trasladado al ámbito laboral (“violencia en el lugar de trabajo”), no cabe dudar, desde luego, de su potencialidad para ser calificado como un riesgo psicosocial más¹⁸³.

Siguiendo nuevamente la Nota Técnica de Prevención sobre el particular, cabe afirmar cómo normalmente existe la tendencia a asociar la violencia con la agresión física. Sin embargo, y a pesar de no existir una definición única, el primer concepto debe ser más amplio que el segundo, incluyendo y comprendiendo otras conductas susceptibles de violentar e intimidar a quien las sufra. Así, la violencia en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes. De hecho, y a pesar de la gravedad y notoriedad de las agresiones con resultado de muerte o de daños físicos a las personas, el problema de la violencia en el lugar de trabajo está, principalmente, centrado en los abusos verbales y las amenazas, incidentes éstos que se presentan como los más comunes. En la mayoría de las ocasiones, o no se les presta atención o se asumen como parte integrante del trabajo y, sin embargo, pueden tener importantes efectos, aun cuando su impacto resulte difícilmente determinable.

¹⁸¹ NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, 1999 (PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.).

¹⁸² AA.VV.: *María Moliner. Diccionario de uso del español*, T.II, cit., págs. 1405 y 1406. También se define como aquello “que se ejecuta contra el modo regular o fuera de razón y justicia”, RAE: *Diccionario de la Lengua Española*, cit., pág. 1565.

¹⁸³ En extenso sobre el asunto, MONTALBÁN PEREGRÍN, F.M.: “La violencia en el trabajo como riesgo psicosocial”, en AA.VV. (QUESADA SEGURA, R., Coord.): *Derecho Social y relaciones laborales. Libro homenaje a Joaquín Salvador Ruiz Meléndez y Francisco Trujillo Villanueva*, Málaga (Universidad), 2006, págs. 75 y ss.

Una de las principales dificultades es la definición de lo que es una acción violenta relacionada con el lugar de trabajo. Los dos problemas básicos que se plantean se refieren, por una parte, a lo ya comentado sobre la amplitud del concepto de violencia y, por otra parte, a su relación con el trabajo. Que un acontecimiento de violencia se produzca en el lugar de trabajo no tiene porqué significar necesariamente que tal suceso sea un resultado directo de la propia actividad laboral. Habría que entender que tal evento se cause bajo la premisa de la actividad laboral dependiente del empresario, o en otros lugares donde los trabajadores desarrollen su trabajo o se les requiera que estén presentes como condición del desempeño de sus servicios.

Por otra parte, la violencia en el trabajo ha sido calificada en tres tipos diferentes en función de quienes sean las personas implicadas y del tipo de relación existente entre ellas. Así, el Tipo I, haría alusión a los supuestos en los cuales quienes llevan a cabo las acciones violentas no tienen ninguna relación legítima --entendida como comercial o profesional-- con la víctima, consistiendo habitualmente en robos o acciones similares y afectando principalmente a establecimientos comerciales, bancos, lugares de almacenamiento de objetos valiosos, personas que trabajan con intercambio de dinero, taxistas... Por su parte, el Tipo II quedaría caracterizado por la existencia de relación profesional entre el causante del acto violento que recibe un servicio concreto como cliente, paciente, consumidor, etc. y la persona damnificada, lo cual usualmente tiene lugar durante la prestación y en servicios como seguridad, transporte público, sanidad, enseñanza, comercio, profesiones liberales... En fin, el Tipo III supondría que el causante de la violencia tiene algún tipo de implicación laboral directa con el lugar afectado o con algún miembro de la plantilla pero, siendo muchos los posibles escenarios, en los más de los casos tendrá como objetivo un compañero o un superior y como motivación las dificultades percibidas en su relación con la víctima, buscando revancha, ajuste de cuentas o hacer justicia.

Atendiendo a la clasificación vista, las consecuencias de la violencia suele variar en función del tipo de que se trate. En este sentido, “las conductas de mayor violencia y con peores consecuencias para la víctima se sitúan en el Tipo I. En el tipo II lo más habitual son agresiones físicas con consecuencias más leves y abusos verbales y amenazas. En contraste con los de Tipo I, en las que su periodicidad y ocurrencia es irregular en la vida de un determinado lugar de trabajo, los de Tipo II surgen del

contacto habitual y diario de los trabajadores con receptores insatisfechos de bienes y servicios y representan un riesgo constante para muchos trabajadores... El impacto de un incidente violento es muy variable, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incidente y de quien haya sido el sujeto pasivo del mismo. En cualquier caso, las situaciones de violencia generan una serie de consecuencias sobre el trabajador y sobre la plantilla que es preciso tratar. Las consecuencias pueden manifestarse en sentimientos de cólera o ira, en una desconfianza general frente a personas extrañas, en ataques de pánico y ansiedad, conectados al miedo de que el evento violento pueda volver a producirse. Se pueden dar sentimientos de indefensión, aislamiento, vulnerabilidad, culpabilidad. Y asociado a todos ellos, se suelen producir sintomatología física asociada a estrés (trastornos de sueño, del apetito, etc.). Todo ello puede afectar no sólo la vida profesional sino personal. Por ello es importante dar una respuesta rápida y profesional que permita ayudar a recobrase del evento traumático. Este apoyo ha de ser a corto plazo lo más inmediatamente posible al acontecimiento de violencia y a largo plazo. El apoyo a corto plazo debe ser una combinación de apoyo emocional e información y ayuda práctica. En ocasiones, es necesario que el apoyo se prolongue en el tiempo, especialmente cuando las consecuencias físicas o emocionales son duraderas”¹⁸⁴.

En fin, no cabe olvidar la posible trascendencia de la violencia de género¹⁸⁵ como subtipo específico, reconociendo --eso sí-- su menor incidencia por la necesidad de que el maltratador esté presente en el medio laboral¹⁸⁶. La Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, acometió una “reconceptualización” del término¹⁸⁷ para definirlo como “la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o

¹⁸⁴ NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

¹⁸⁵ Conocida es la polémica sobre la denominación finalmente utilizada en lugar de violencia por razón de sexo; al respecto, *vid.* Informe sobre la expresión violencia de género de la RAE de 19 de mayo de 2004.

¹⁸⁶ No obstante, cuando por tal motivo el riesgo psicosocial sea extralaboral, no dejará de presentar acusada incidencia en el desarrollo de la prestación de servicios de tener en cuenta los derechos reconocidos por el art. 21 Ley 1/2004 a la trabajadora víctima de violencia de género; sobre el asunto, y junto a las obras luego citadas, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F.: *La dimensión laboral de la violencia de género*, Albacete (Bomarzo), 2005, págs. 43 y ss.

¹⁸⁷ AÑÓN ROIG, M.J. y MESTRE i MESTRE, R.: “Violencia sobre las mujeres: discriminación, subordinación y Derecho”, en AA.VV. (BOIX REIG, J. y MARTÍNEZ GARCÍA, E., Coords.): *La nueva Ley contra la violencia de género*, Madrid (IUSTEL), 2005, pág. 35.

hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”¹⁸⁸. Así pues, el legislador nacional ha decidido limitarla a la violencia doméstica o intrafamiliar, restringiendo el más amplio de “violencia contra la mujer” emanado de la Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos de 1993 o de la IV Conferencia Mundial de la ONU de 1995¹⁸⁹.

Sea como fuere, de estar presente en el medio laboral, resulta obvio afirmar que las consecuencias para la salud de la trabajadora pueden verse agravadas respecto de la modalidad genérica, pudiendo provocar secuelas físicas transitorias (marcas, hematomas, fracturas óseas, conmoción cerebral) o permanentes (pérdida de visión, del oído, trastornos respiratorios irreversibles, lesiones o pérdidas de órganos internos, paraplejias o tetraplejias, cicatrices, quemaduras), lesiones durante el embarazo, dolencias psíquicas (trastorno por estrés postraumático, por estrés agudo, trastorno adaptativo mixto ansioso-depresivo, trastorno depresivo recurrente) o conducir al homicidio o al suicidio¹⁹⁰.

¹⁸⁸ Sin perjuicio de su tratamiento específico en otras partes del estudio, valga ahora una remisión a AA.VV. (RIVAS VALLEJO, M.P. y BARRIOS BAUDOR, G.L.): *Violencia de género. Perspectiva Multidisciplinar y práctica forense*, Cizur Menor (Thomson-Aranzadi), 2007 ó ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: “Dos años de medidas sociales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: soluciones inconclusas”, *RTSS(CEF)*, núm. 291, 2007, págs. 29 y ss. ó

¹⁸⁹ La primera de ellas definía la “violencia contra la mujer” como “cualquier acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que produzca o pueda producir un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico en las mujeres, incluidas las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de libertad, que ocurran en la vida pública o privada”; al respecto, SANZ CABALLERO, S.: “El tratamiento de la violencia contra la mujer en la Organización de las Naciones Unidas”, *Revista Española de Derecho Internacional*, núm. 1, 2004, págs. 530 y ss.

¹⁹⁰ VACCAREZZA, L.: “Sobre las secuelas de los malos tratos”, en AA.VV. (RIVAS VALLEJO, M.P. y BARRIOS BAUDOR, G.L.): *Violencia de género. Perspectiva Multidisciplinar y práctica forense*, cit., págs. 161 y ss.

CAPÍTULO III.- LAS CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES DE LA MATERIALIZACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ
Catedrático EU de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

El trabajador, como ya ha sido destacado en este estudio, ante la materialización de los riesgos psicosociales va a padecer una serie de efectos negativos que afectarán a un gran número de aspectos de su vida cotidiana, en tanto incidirán no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales y familiares, con el evidente deterioro que igualmente se producirá en lo profesional¹.

La carga mental y la fatiga, el estrés laboral, el síndrome emocional o del quemado, el conflicto y la ambigüedad de rol, el acoso moral o sexual y la violencia en el trabajo poseen una serie de efectos, tal y como ya se ha destacado y analizado en este estudio, que inciden sobre la salud de los trabajadores y que provocan esencialmente los mismos o parecidos síntomas, manifestados en trastornos ansiosos y/o depresivos que, en los supuestos más graves pueden desembocar en el suicidio² de la persona³.

Las consecuencias laborales⁴ (en forma de traslado, cambio de funciones, despido, abandono, incapacidades⁵...) o en la salud⁶ no constituyen, sin embargo, las únicas que la materialización de los riesgos psicosociales van a manifestar, habida cuenta que las relaciones sociales, familiares y de pareja, además de la empresa y la

¹ SJS núm. 30 Madrid, 18 marzo 2002 (La Ley 2002, T. III, pág. 123 y ss).

² Entre otras, y por todas, STSJ Galicia 4 abril 2003 (JUR 2003/217748).

³ Pudiendo, por tanto, afirmarse, “en una primera acotación, que existe un punto de unión entre los distintos riesgos que justificaría un mismo tratamiento jurídico; en todos los casos, el bien jurídico dañado es la salud y más en concreto la salud psico-física de los trabajadores”, VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Madrid (Thomson-Aranzadi), 2005, págs. 14-15.

⁴ Con los efectos negativos que no es extraño que padezca quien es víctima de alguna de estas situaciones, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, pág. 87.

⁵ Sobre la materia, STSJ Castilla-La Mancha 26 junio 2002 (AS 669).

⁶ Al producirse, por ejemplo, “de manera reiterada determinados comportamientos objetivamente lesivos, aunque aún no se haya provocado una lesión a su estabilidad física, u otra consecuencia patológica”, SJS núm. 4 Sevilla 26 diciembre 2002 (Ar. 3044/2003).

sociedad, en especial en cuanto a la seguridad social respecta, también sufrirán efectos perniciosos de gran alcance como resultado de este tipo de hechos.

1.- CONSECUENCIAS RELACIONALES

Los efectos físicos y psicológicos que pueda llegar a padecer el sujeto traerán aparejadas también una serie de derivaciones en sus capacidades relacionales, consecuencias que dificultarán más aún la rehabilitación y recuperación del individuo. Así, y como bien han venido a destacar algunos pronunciamientos⁷, ciertos procesos dejan en la persona secuelas en el plano emocional “que le afectan en el ámbito familiar y social, en definitiva, en la relación que mantiene con su entorno”, más aún si tales circunstancias se han visto agravadas por haber supuesto que el trabajador, ante cuadros de ansiedad, haya incurrido en el consumo de alcohol o drogas⁸. Estas consecuencias relacionales aparecen manifestadas en un triple plano:

1.1.- Inadaptación a la relación con el entorno

En primer lugar, a nivel social, pues este tipo de padecimientos se caracterizan en buena parte de los casos por una serie de reacciones de falta de adaptación por parte del sujeto en cuanto hace al mantenimiento de una normal relación con su entorno. Existe por su parte una mayor susceptibilidad, hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento y evitación social, además de una más que posible agresividad, hostilidad, cinismo o pesimismo.

Este tipo de actitudes posiblemente le granjearán la animadversión de otras personas y provocarán, a su vez, un alejamiento de las mismas, rechazo que mermará aún en mayor medida la confianza en sí mismo del afectado, lo que sin duda agravará las patologías de ansiedad y depresión. Y ello sin dejar al margen que, en caso de

⁷ Sirva como ejemplo la STS, Cont-Admvo., 23 de julio 2001 (AS 8027), en la cual aparece constatado como “el proceso depresivo-reactivo que sufrió el recurrente” le ha supuesto la materialización de este tipo de consecuencias relacionales.

⁸ Al respecto, NAVARRO DOMENICHELLI, R.: “El mobbing o acoso moral en el trabajo”, *RTSS (CEF)*, núm. 233-234, 2002, págs. 186-187.

producirse esta “estigmatización social”⁹, la posible empleabilidad de la persona disminuirá ostensiblemente.

1.2.- Problemas de pareja

En segundo término, y ya a nivel de pareja, se puede llegar hasta el punto de la ruptura de la relación, hecho que nuevamente vendría a agravar más la situación al provocar una nueva fuente de trastornos.

En no pocas ocasiones es muy posible que la pareja desconozca la verdadera situación laboral de la persona afectada, siendo, por tanto, hartamente difícil que pueda prestarle su ayuda, de forma tal que la falta de comunicación y/o comprensión podrá significar de nuevo la agudización del problema, potenciando el comportamiento anómalo del sujeto y, como consecuencia directa, el extrañamiento y deterioro de la relación conyugal.

En otros casos, la situación vendrá generada por la incapacidad del cónyuge para entender realmente la gravedad y alcance de una determinada situación, lo que llevará al reproche y a la queja ante unos hechos que no puede o no llega a comprender, actitud que será claramente perjudicial para ambas partes de la relación y ésta considerada en sí misma.

Es más, cabe incluso que el propio trabajador afectado no haya identificado todavía la situación, y es que, aun cuando los factores desencadenantes de los distintos riesgos psicosociales pueden tener su repercusión en el momento de determinar los mecanismos para su tutela jurídica, en ocasiones las fronteras entre los diferentes riesgos “no son tan claras como pudiera parecer, sobre todo por lo que se refiere a los efectos para la salud de los trabajadores”, de forma tal que no resulta extraño en la práctica forense observar casos de trabajadores que creen ser víctimas de acoso cuando en realidad sufren la patología del síndrome del quemado, por lo que “resultará determinante identificar previamente el concepto jurídico de cada uno de estos riesgos”.

⁹ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 95.

Igualmente ocurre cuando en los supuestos de acoso los primeros síntomas pueden llegar a ser confundidos con un estrés simple¹⁰.

En todo caso, la aparición de la ansiedad como patología común a todos los supuestos de riesgos psicosociales constituye la primera manifestación de que el entorno del trabajador, ya laboral, ya personal, o ambos a un tiempo, no funciona todo lo bien que sería recomendable.

1.3.- Deterioro de las relaciones paterno-filiales

En fin, y a nivel de vínculos parentales, el clima insano se traducirá en tensiones con los hijos y el aumento de la conflictividad, con discusiones que en ocasiones llegan a la violencia.

En definitiva, resulta posible afirmar cómo “la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo... [viéndose más afectada su salud] cuantos menores apoyos efectivos encuentre (personas que le provean de afecto, comprensión, consejo, ayuda...) tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral”¹¹.

Todo ello sin olvidar, por supuesto, el factor humano personal, habida cuenta la intensidad de las manifestaciones de esta tipología de problemas no será igual en una persona que en otra, pudiendo en unas darse en mayor grado que en otras o, incluso, no llegar nunca a materializarse, pues la personalidad de cada concreto trabajador le

¹⁰ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 16, quien destaca también como “la violencia física en el trabajo como patología de índole psico-social, puede ser claramente una conducta propia de acoso psicológico en el trabajo o bien, una reacción de las personas estresadas, así como una manifestación de víctimas del acoso psicológico o laboral, en general. Otro ejemplo es el uso abusivo de drogas y estupefacientes en el ámbito laboral que es consecuencia y causa de los distintos supuestos de estrés. Asimismo, los cuadros ansiosos o depresivos pueden aparecer más acusados en los supuestos de acoso, pero igualmente pueden presentar el mismo grado de intensidad en supuestos ‘simples’ de estrés donde confluyan aspectos estresantes no sólo endógenos, sino sobre todo factores exógenos relacionados con el entorno social y familiar”.

¹¹ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DANZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, Madrid (MTAS), 2001, pág. 34.

otorgará una mayor o menor capacidad para afrontar los distintos problemas¹² a los que hacer frente a lo largo de su vida laboral y personal. En cualquier caso, el papel del apoyo social resulta fundamental, dado que sirve de “amortiguador”¹³ en tanto los afectados suelen enfrentarse a un entorno traumático debido a los procesos que tienen que pasar en la organización empresarial, en el sistema sanitario y, en su caso, en el judicial, circunstancias que pueden estigmatizar más si cabe su situación¹⁴.

2.- CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA

En el seno de la empresa las consecuencias pueden dar lugar a serios resultados negativos en la parcela económica¹⁵, en tanto sus resultados incidirán en las variables organizativas¹⁶ de forma contraproduktiva¹⁷, pues repercutirán en distintos aspectos como el rendimiento de los sujetos, la degradación del ambiente de trabajo o el consiguiente favorecimiento de los accidentes de trabajo, circunstancias que se erigen como principales efectos negativos en el caso de la materialización de los riesgos psicosociales.

2.1.- El descenso del rendimiento de los trabajadores

La eficacia en el desarrollo de la prestación de servicios se verá sin duda disminuida por parte del trabajador afectado, cuyo rendimiento quedará clara e íntimamente vinculado a los padecimientos sufridos.

¹² Al respecto, VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 16.

¹³ Especialmente “en situaciones de altas exigencias y bajo control”, MARTÍN CHAPARRO, M. P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M. C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al ‘burnout’ en clave psicosocial”, *TL*, núm. 75, 2004, pág. 197.

¹⁴ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal. Adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Comentarios y formularios*, Barcelona (Bosch), 2004, pág. 124.

¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *AS*, núm. 18, 2002, pág. 53.

En los Tribunales SJS núm. 33 de Madrid 18 junio 2001 (Ar. 1667).

¹⁶ AUSEELDER, T.: *Mobbing. El acoso moral en el trabajo*, Madrid (Océano), 2002.

¹⁷ PÉREZ BILBAO, J.: “Algunos apuntes sobre el mobbing”, *Lan Osasuna*, núm. 2, 1991, en <http://internet.mtas/insht/research%resena.htm>.

De la misma forma, los compañeros o el resto del equipo de trabajo en el cual se encuentre enmarcada la persona afectada verá perjudicada su tarea en virtud del descenso en su capacidad de trabajo de uno de sus miembros; sin olvidar que en supuestos concretos como el acoso moral, presenciar tal situación provocará un evidente “temor e incomodidad”¹⁸, que en ocasiones pueden ser igualmente aplicables a otras situaciones en las cuales los riesgos psicosociales se vean materializados. Los efectos del mencionado acoso son, así, negativos tanto para las víctimas primarias como para las secundarias, que manifiestan insatisfacción con el clima social de trabajo y con los líderes, percibiendo las consecuencias de forma más negativa en cuanto que llegan a sentirse cómplices de la situación¹⁹.

En este sentido pueden verse alterados los canales de comunicación e información de forma tal que el desempeño de tareas se vea dificultado²⁰, retrasado o incluso impedido, entorpeciendo la labor no sólo del afectado sino de quienes estén a su alrededor. Además, la persona normalmente se verá inhibida ante las circunstancias padecidas reduciendo su capacidad de trabajo, perdiendo el interés por su actividad y desmotivándose cada vez en mayor medida, lo que puede provocar un peligroso aislamiento del sujeto de su entorno, lo que igualmente incidirá en un más que factible inicio o un incremento de su absentismo.

En tal dirección, distintos pronunciamientos judiciales han hecho referencia al “incumplimiento del débito laboral y retrasos en las obligaciones”²¹, a la “disminución del rendimiento”²² e, incluso, han considerado alguno de los factores del riesgo psicosocial como el hecho “determinante de que su actividad laboral se viese afectada

¹⁸ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 98.

¹⁹ “En general, el *mobbing* produce un deterioro en la salud y en la vida familiar, laboral y social, hasta llegar a producir enfermedad, incapacidad o suicidios”, ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal. Adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre. Comentarios y formularios*, cit., pág. 124.

²⁰ Sobre la cuestión, desarrollando esta materia ampliamente, ADAMS, A. y CRAWFORD, N.: *Bulling at work*, Londres (Virago Press), 1992.

²¹ STSJ Murcia 2 septiembre 2002 (AS 3208).

²² STSJ Comunidad Valenciana 9 abril 2003 (JUR 217980).

hasta el punto de provocar incumplimientos del débito laboral y retrasos en sus obligaciones”²³.

Es más, en ciertos casos como los de hostigamiento, los efectos pueden llegar a alcanzar a la totalidad de la plantilla, en tanto el miedo pudiera generalizarse, con una potenciación del servilismo y el deseo de pasar desapercibido, extendiéndose la desmotivación, el desánimo o una falta clara de expectativas, al margen de la posible proliferación de los supuestos en los cuales el acoso tiene lugar. Todo ello sin olvidar, por otra parte, que también se producirá entonces un descenso en el rendimiento de quien ejerce el hostigamiento²⁴.

Ante tales situaciones resulta evidente cómo “el interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano, pues la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas”²⁵, pues no cabe olvidar que la utilización de estímulos negativos “en la búsqueda de la recuperación del rendimiento del trabajador sobre la base de cierta represión material y, en este sentido, bien puede considerarse que [tales] estímulos negativos no son los más adecuados en el ámbito de las relaciones laborales”²⁶.

2.2.- La degradación del ambiente de trabajo

Tal y como han señalado algunas sentencias, el “enrarecimiento del clima laboral”²⁷ constituye uno de los efectos que suele traer aparejada la efectiva materialización de los riesgos psicosociales en sus distintas formas.

²³ STSJ Madrid 2 diciembre 2002 (AS 581/2003).

²⁴ “En tanto decrecerá su productividad cuando el objetivo de su comportamiento sea aprovecharse del esfuerzo de otra persona; además, ocupará buena parte de su tiempo (y concentración) en la planificación y ejecución de sus maniobras perversas, máxime cuando el ataque procede de un grupo que debe reunirse y ponerse de acuerdo para organizar y coordinar sus acciones”, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 98-99.

²⁵ STSJ País Vasco 26 febrero 2002 (AS 2932).

²⁶ STS, Cont.-Admvo., 25 septiembre 2001 (RL, núm. 24, 2001, pág. 81 y ss.).

²⁷ En tal sentido, STSJ Comunidad Valenciana 9 abril 2003 (JUR 217980).

En este ámbito cabe destacar el hecho de que determinados conceptos como puedan ser, entre otros, los de relaciones interpersonales, control o autonomía sobre el trabajo, desarrollo personal, estructura de las recompensas, comunicación, información y toma de decisiones, o creatividad y conflictos en el trabajo, que sirven como pauta y canal para determinar el estado del clima (de agitación o tranquilidad) social de la empresa, se verán clara y frecuentemente afectados ante la aparición y desarrollo de este tipo de vicisitudes²⁸.

El malestar, lógicamente, tenderá a extenderse y generalizarse entre los empleados y personas involucradas ante la aparición de ciertas conductas y actitudes, bien se den éstas en el ámbito de los trabajadores, bien en el estrato directivo, afectando inevitablemente al ambiente en el marco de la empresa, dificultando no solo las relaciones (sociales, personales o profesionales), sino también el funcionamiento global de la entidad productiva o al menos de una parte o sección de la misma.

En definitiva, si el clima laboral aparece fundado “en la forma en que los individuos perciben el contexto social” del trabajo que vienen desarrollando, determinadas situaciones o comportamientos como los descritos a lo largo de este estudio y que forman el elenco de los riesgos psicosociales “no van a ayudar mucho en tal percepción”²⁹.

2.3.- El aumento de la siniestralidad laboral

Al margen de la disminución del rendimiento y el enrarecimiento del clima laboral, la materialización de este tipo de factores de riesgo puede traer fácilmente aparejada una mayor siniestralidad en el trabajo³⁰, pues el contexto creado por cualquiera de las situaciones aquí tratadas que pueden afectar al trabajador constituye un claro campo abonado a la producción de accidentes.

²⁸ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DANZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 37.

²⁹ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DANZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 37.

³⁰ STSJ Comunidad Valenciana 9 abril 2003 (JUR 217980).

Resulta evidente que la fatiga y la carga mental, el estrés, el acoso u hostigamiento a la persona, el síndrome del quemado, la ambigüedad de sus roles o la violencia producida sobre un empleado van a provocar un estado y unas condiciones físicas y psicosomáticas peligrosas, un malestar y una pérdida de concentración, entre otros factores, que van a incrementar los riesgos ya de por sí existentes para que pueda llegar a producirse un siniestro laboral, con las distintas consecuencias que éste puede traer aparejadas.

Ello sin olvidar la posibilidad de que en situaciones de hostigamiento, acoso o violencia sea el propio agresor quien recurra directamente como instrumento de su ataque a la producción de algún tipo de accidente o a la pura, simple y llana agresión física³¹.

2.4.- Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa

En virtud de lo señalado, las consecuencias para la empresa son variadas y, en buena medida, alcanzan en diversos aspectos a la sociedad en su conjunto³². Su tipología es diversa y afectarán a la organización en distintos niveles y formas, ya sea a nivel salarial, material o de gestión:

a) La entidad se verá perjudicada en cuanto a los costes salariales hace en virtud del tiempo y los recursos empleados por psicólogos y médicos del Servicio de Prevención o por los psiquiatras u otros servicios complementarios como los de atención primaria, ATS, etc.

b) Además, en medida de tiempo habría que señalar el perdido por los compañeros de trabajo como consecuencia de los problemas surgidos y sus resultados, sin olvidar las ya mencionadas de disminución del rendimiento y enrarecimiento del

³¹ Al respecto, AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 100.

³² En este punto, ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: “Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción”, *AL*, núm. 47/48, 2003, pág. 805; PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DANZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 38 ó AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 100.

ambiente laboral, junto al tiempo empleado por técnicos de mantenimiento en aquellos supuestos extremos en los cuales lleguen a producirse daños a los equipos de trabajo o la maquinaria o distintos materiales, al margen del daño económico directo que ello pueda suponer.

c) Igualmente, en caso de llegar a circunstancias extremas, el empleo de la violencia física con el daño que ello pueda causar a compañeros o superiores, con las consecuencias que ello trae aparejadas a distintos niveles (indemnizatorias, nuevas bajas o situaciones de estrés...).

d) Las pérdidas en el volumen o en la calidad de la producción serán inevitables si se produce un mal clima de trabajo o un descenso del rendimiento de la plantilla en general o, al menos, de parte de la misma. Procede no olvidar que, según ya se destacó, puede elevarse el absentismo como consecuencia de las enfermedades y dolencias originadas y una rotación y reemplazo de personal no deseado en los puesto de trabajo de los afectados.

e) Los posibles daños al medio ambiente.

f) La más que directa y perjudicial consecuencia del aumento de las primas de seguro como resultado del incremento de la siniestralidad laboral.

g) Las apropiaciones indebidas o robos que pueden llegar a producirse o incrementarse dado el descontento de un número indeterminado de empleados.

h) La relación y el trato con el cliente se verán resentidas ante determinadas conductas o situaciones, llegando en ocasiones a su pérdida en beneficio de otras organizaciones.

i) Búsqueda de suplentes para cubrir las bajas ante las reseñadas ausencias por enfermedades y dolencias relacionadas con estas patologías y los posibles abandonos de aquellos trabajadores especialmente afectados. La ausencia durante períodos más prolongados de estos empleados puede originar cargas de trabajo suplementarias para el personal existente, además de motivar la mencionada contratación de nuevos operarios,

con los costes administrativos³³ que ello significará en diferentes aspectos como anuncios, procedimientos de selección, pruebas, entrevistas, y un etcétera sencillo de completar.

j) Consecuencia directa de lo anterior serán los inevitables gastos de formación generados por las suplencias o las nuevas contrataciones, o incluso por las propias y continuas pérdidas de tiempo de los empleados.

k) En no pocas ocasiones deberán realizarse, ante descensos del rendimiento y otros problemas generados, horas extraordinarias de recuperación (por tanto, no amparada por el artículo 30 ET³⁴), con las consiguientes repercusiones económicas en la empresa, pero también en la moral, actitud y posible descontento de los trabajadores.

l) En caso de existir mejoras pactadas individual o colectivamente con los trabajadores, habrá de afrontarse el complemento de las prestaciones.

m) Actuación de la Inspección de Trabajo³⁵ y entrevistas a los trabajadores. Este quehacer podrá ser de control y vigilancia sobre las acciones del empresario, a través de una acción de mediación en conflictos relacionados con este tipo de riesgos, paralizando la actividad del trabajador ante un riesgo grave e inminente o, incluso, con la propuesta de recargo de las prestaciones³⁶. Si los factores psicosociales no son adecuadamente identificados y evaluados los riesgos que provocan, el empresario desconocerá su existencia y, en virtud de tal, la salud de sus empleados estará en peligro, por lo que la actuación de la Inspección se circunscribirá al requerimiento para que se evalúen los

³³ OLSEN, L.: “No invertir en la prevención de la violencia en el trabajo resulta oneroso”, *Educación Obrera*, núm. 133, 2003/2004, pág. 40.

³⁴ En torno a la cuestión, ampliamente, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *La imposibilidad de la prestación de servicios del trabajador por causas imputables al empresario*, León (Universidad de León), 2003, pág. 300 y ss. ó CAVAS MARTÍNEZ, F. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.: “La recuperación de las horas perdidas por causas de fuerza mayor”, *REDT*, núm. 51, 1992, pág. 61 y ss.

³⁵ Sobre la materia, en el seno de la Administración Pública, MOLINA NAVARRETE, C.: “Del ‘silencio’ de la Ley a la ‘Ley del silencio’: ¿quién teme a la lucha de la Inspección de Trabajo contra el acoso moral en las Administraciones Públicas? Argumentos normativos para la ‘ilegalidad’ y no vinculatoriedad del pretendido criterio ‘técnico’ sobre mobbing”, *RTSS (CEF)*, núm. 242, 2003.

³⁶ En torno a esta actuación, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Letrera), 2005, págs. 124-127.

riesgos psicosociales que no se han podido evitar y para que se adopten las medidas adecuadas para su eliminación o reducción³⁷, iniciando, de ser necesario, el procedimiento sancionador³⁸.

n) Al margen de las posibles sanciones administrativas con las que la empresa puede ser castigada, no cabe obviar el más que posible pago de indemnizaciones que pudieran llegar a generarse, pues los perjuicios podrán ser reparados de distintas maneras dependiendo de la naturaleza del daño de cuya satisfacción se trata y atendiendo a la concurrencia de otros intereses o valores a los cuales el ordenamiento jurídico también dispensa su protección. En este sentido, la tutela que ofrece la responsabilidad civil como tutela reparadora fundamentada en el daño previamente infringido “es de naturaleza esencialmente reactiva, no preventiva”³⁹.

ñ) Igualmente, no resulta posible dejar al margen el hecho de que las acciones u omisiones del empleador capaces de causar un accidente y/o un daño pueden traer aparejada en algunos casos la correspondiente responsabilidad penal.

o) Los procesos judiciales supondrán igualmente un serio perjuicio, y no sólo a nivel económico, sino también, en buena medida, social. La jurisdicción social ha venido, por otra parte, considerando que podría darse lugar a una acción extintiva de la relación ex artículo 50 ET⁴⁰. Sin embargo, es más que probable que por cada caso que

³⁷ “La Inspección puede adoptar medidas no sancionadoras en orden a conseguir una solución no traumática del conflicto, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños y perjuicios directos a los trabajadores”, ROMERO RÓDENAS, M^a. J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004, pág. 66 y ss.

³⁸ ABAT DINARÈS, J.: “La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (AGUSTÍ JULIÀ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, pág. 136.

³⁹ En torno a la cuestión indemnizatoria y la posible responsabilidad civil en esta materia, GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: “Reflexiones sobre la responsabilidad civil o indemnizatoria por daños de acoso moral en el trabajo”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Madrid (Thompson-Aranzadi), 2006, pág. 194

⁴⁰ Entre otros, NAVARRO NIETO, F.: “Acoso moral en el trabajo y resolución indemnizada del contrato de trabajo”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Coord.): *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Granada (Comares), 2007, pág. 91 y ss. ó DÍAZ DESCALZO, M^a. C.: “Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo”, *RDS*, núm. 17, 2002, pág. 198.

llega a los Tribunales haya otra gran cantidad que se solucionan a nivel interno en la empresa o que no llegan siquiera a conocerse.

Todo ello sin olvidar un perjuicio difícilmente cuantificable en lo económico, pero de vital importancia para la entidad, como puede ser el daño a su imagen corporativa y a su credibilidad ante la sociedad a resultas de todas las circunstancias anteriores, ya tomadas aisladamente o en su conjunto.

3.- CONSECUENCIAS PARA LA SOCIEDAD

El padecimiento de alguna de las patologías o de los efectos provocados por los riesgos psicosociales no puede en absoluto considerarse un problema de ámbito individual o del centro de trabajo. Su alcance va mucho más allá; de hecho, afecta a la sociedad en su conjunto.

El “extrañamiento” social⁴¹ provocado en el afectado, tal y como se ha destacado, influirá y comprometerá en buena medida sus relaciones de forma general y, particularmente, las de su círculo más íntimo, las familiares y de pareja, pero los efectos perversos provocados en estos ámbitos van a ir más lejos aún.

3.1.- Consecuencias generales para la Seguridad Social

En primer término, habrá de ser el conjunto de ciudadanos quien cargue con la asunción de los costes derivados de la baja o sucesivas bajas del trabajador, con el correspondiente tratamiento de su enfermedad o enfermedades y la eventual necesidad de hacer uso de un número indeterminado de fármacos en tanto se prolongue el seguimiento y el mencionado tratamiento del sujeto en aras de su recuperación.

Las prestaciones farmacéuticas son una parte esencial del sistema ya que poseen una enorme significación en los costes generales del mismo y, a diferencia de lo que ocurre con las sanitarias en general, en la normativa de Seguridad Social siempre han merecido una consideración específica. Una importantísima parte del gasto sanitario

⁴¹ STSJ País Vasco 26 febrero 2002 (AS 2932) y SJS núm. 33 de Madrid 18 junio 2001 (AS 1667).

corresponde a los medicamentos, siendo una de las preocupaciones de los poderes públicos el modo de reducirlo⁴².

Los gastos para la Seguridad Social son, en consecuencia, de difícil cuantificación⁴³, en tanto en un buen número de ocasiones la sintomatología de una persona no llega a ser asociada al padecimiento sufrido, no llegando las enfermedades y dolencias sufridas a presentarse oficialmente como derivadas del trabajo, aunque en realidad lo sean, especialmente en supuestos de estrés⁴⁴ y hostigamiento⁴⁵. Ante este tipo de circunstancias cabrá seguir hablando de una verdadera “sangría para el sistema de protección social”⁴⁶.

Desde otro prisma, al no ser frecuente que estas situaciones se califiquen como derivadas de contingencia profesional y más concretamente como accidente de trabajo, ello representa un innegable perjuicio para el trabajador “desde el momento que los periodos carenciales, el nivel de protección, la base reguladora de las prestaciones, los porcentajes aplicables sobre dichas bases y, en su caso, las mejoras voluntarias de la acción protectora de Seguridad Social, otorgan un trato más favorable a las contingencias profesionales que a las comunes”⁴⁷, no en vano la Seguridad Social aparece siempre situada en una perspectiva reparadora de daños o atinente a situaciones de necesidad ya actualizadas, no cuestionándose ese trato privilegiado de tales contingencias.

La necesidad de adecuar la normativa a un fenómeno creciente en la sociedad actual es evidente ante el listado de enfermedades profesionales, lo que obliga a la

⁴² MUÑOZ MACHADO, S.: “Gastos farmacéuticos y otras reformas del sistema nacional de salud”, *Derecho y Salud*, núm. 2, Vol. 9, 2001, pág. 133 y ss.

⁴³ Nadie sabe, por ejemplo, “los costos reales de la violencia vinculada al trabajo y una vida devastada no tiene precio”, OLSEN, L.: “No invertir en la prevención de la violencia en el trabajo resulta oneroso”, cit., pág. 37.

⁴⁴ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Letrera), 2005, pág. 51.

⁴⁵ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 101.

⁴⁶ ROMERO RÓDENAS, M^a. J.: *La protección frente al acoso en el trabajo*, cit., pág. 7 y ss.

En torno a la cuestión y los costes que puede suponer el acoso laboral en nuestro país, PASTRANA JIMÉNEZ, J. I.: “¿Cuánto cuesta el mobbing en España?”, *Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pág. 171 y ss.

⁴⁷ ROMERO RÓDENAS, M^a. J.: *La protección frente al acoso en el trabajo*, cit., pág. 42.

jurisprudencia a avanzar “en una línea decidida hacia su consideración como contingencias profesionales, y ello no sin contradicciones y puntos oscuros”⁴⁸.

En este sentido, los hechos psicológicos “sólo pueden probarse a través de hechos físicos”⁴⁹, circunstancia que implica que la problemática vivida por el trabajador necesariamente ha de repercutir en su salud para cobrar relevancia en el plano de la Seguridad Social, al cual vendrá a referirse la calificación de la contingencia⁵⁰.

Frente a la perspectiva sancionadora del Derecho del Trabajo o la prevencionista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Derecho de la Seguridad Social se sitúa en una “perspectiva reparadora”, de forma tal que lo relevante será el menoscabo para la salud del trabajador, sin el cual no se desencadena la mecánica protectora. En este sentido, las enfermedades no profesionales contraídas por el trabajador en la realización de su trabajo constituyen accidente laboral “si se demuestra que la enfermedad tiene como causa la actividad laboral”⁵¹.

Cabe mencionar también otra cuestión, como es el hecho de que el éxito y la trascendencia mediática y social alcanzada por estos nuevos riesgos ha generado la aparición de la inevitable picaresca. Así, con la reciente y creciente protección otorgada a tales patologías, la figura de la simulación del riesgo por parte del trabajador como mecanismo de obtención de determinados beneficios ha entrado a formar parte de los múltiples y tradicionales intentos de fraude al sistema⁵², o a pretensiones judiciales injustificadas en las cuales se solicita la consideración de acoso moral en supuestos en

⁴⁸ OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito de la Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicolaborales”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M., coord.): *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, cit., pág. 170.

⁴⁹ STCo 136/2001, de 18 de junio.

⁵⁰ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, en AA.VV. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, pág. 283.

⁵¹ “Es decir, que enfermedades comunes que dan lugar a una Incapacidad Temporal o Permanente serán calificadas de accidente de trabajo siempre que se pruebe el nexo causal, lo que conecta con la obligación empresarial de garantizar un entorno laboral sano”, OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito de la Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicolaborales”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M., coord.): *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, cit., pág. 170.

⁵² Sobre la cuestión, TOLOSA TRIBIÑO, C.: “Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento en el ámbito sancionador y de la Seguridad Social”, *RL*, núm. 10, 2004, pág. 27 y ss.

los cuales no se dan las condiciones mínimas para ello o directamente se alude a supuestos claramente distintos en Derecho⁵³.

3.2.- Consecuencias para la familia

En segundo lugar, y a pesar de haber sido apuntado ya anteriormente, resulta preciso hacer referencia a las consecuencias que puede llegar a tener para las familias de los afectados el hecho de quedar atrapados en una convivencia cada vez más desgastada, deteriorada y dificultosa, especialmente ante posibles circunstancias como el abandono del trabajo o el traslado a otra ciudad, en el supuesto de que tales extremos llegaran a producirse.

En este sentido, es importante destacar cómo, aun cuando de manera indirecta, la familia se ve afectada, y debe ser resaltada una vertiente del problema que hará aparecer en escena a otros personajes distintos del directamente afectado; así los padres, los hijos, el cónyuge, los hermanos, etc.⁵⁴

Los pronunciamientos de los Tribunales se han hecho eco del problema y de los efectos secundarios que los riesgos psicosociales traen aparejados habiendo llegado a calificar como “aterrador” el cuadro de dolencias de un trabajador afectado y reconociendo “las consecuencias para su mujer y sus hijos que han soportado una situación de su esposo y padre terrible, [en tanto] en el ámbito familiar son vividos los cambios producidos en él con angustia y terror, sobre todo en los hijos que conviven con él, presentando éstos comportamientos de llanto, tristeza, ansiedad, etc., como consecuencia de la situación vivida y el sentimiento de inseguridad que embraga el entorno familiar. Igualmente, esta situación lleva al afectado y a su familia a cierto aislamiento social”⁵⁵.

⁵³ Sirva como ejemplo la STSJ Madrid 5 febrero 2004 (La Ley 21 junio 2004) ante un supuesto en el cual se acciona solicitando la declaración de haber sido objeto de acoso moral cuando lo realmente ocurrido era que se había producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

⁵⁴ GONZÁLEZ NAVARRO, F.: *Acoso psíquico en el trabajo (el alma, bien jurídico a proteger)*, Madrid (Civitas), 2002, págs. 135-137.

⁵⁵ STSJ Murcia 2 septiembre 2003 (AS 3208), en la cual se destaca en este aspecto cómo incluso la familia ha llegado al extremo de “desconectar los teléfonos de casa”.

En todo caso, cabe señalar la gran importancia que posee el entorno más cercano ante el objetivo de lograr la completa recuperación y rehabilitación del afectado, aun cuando no resulta posible obviar cómo la familia en no pocas ocasiones llega a presenciar “el proceso degenerativo psicopático” y laboral en el cual un sujeto puede caer sin tener capacidad para frenarlo o neutralizarlo, de forma tal que los consecuentes focalizados en la persona, su aislamiento social, las manifestaciones agresivas y hostiles o las conductas desadaptativas que cabe lleguen a producirse podrían conducir “a la desestructuración tanto del núcleo familiar como del contexto social”⁵⁶.

Procede reiterar de nuevo en este punto la importancia del factor humano y la capacidad del sujeto para afrontar los distintos problemas. Capacidad y personalidad individual que le llevará a asumir de una u otra manera las posibles manifestaciones de los riesgos psicosociales a los cuales pudiera tener que hacer frente, no en vano algunos pronunciamientos han hecho referencia directa a esta cuestión cuando señalan como, si bien es cierto que el trabajador presenta un cuadro de trastorno ansioso-depresivo, ello “es debido a la propia apreciación subjetiva de la víctima, y que la misma, desde 1992, presenta trastornos recurrentes que son desencadenados por factores estresantes, ya sean laborales o familiares”⁵⁷ o, en sentido contrario, cuando se concede la tal consideración al no constar que el trabajador afectado “padeciese otro trastorno depresivo por factores propios a su personalidad”⁵⁸.

Sin embargo, el hecho de que la conflictividad, la rivalidad, la exigencia, la presión... no lleguen a generar patologías en todos los trabajadores al mismo nivel o con la misma intensidad o en unos casos las desencadene y en otros no, no debería suponer un obstáculo para su calificación como contingencia profesional, en tanto tal circunstancia puede ser observada también en las enfermedades de tipo físico, de forma tal que, en definitiva, lo realmente importante para el sistema de Seguridad Social será el avance claro en la definición objetiva de todas estas patologías, reduciendo así su margen de valoración y dejando el mínimo espacio posible al fraude o apreciación del

⁵⁶ GÓMEZ LÓPEZ, J. M^a. y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, Madrid (Instituto Lurman para el Estudio de la Conducta/CC.OO), 2001, pág. 175.

⁵⁷ STSJ Madrid 5 febrero 2004 (La Ley 21 junio 2004).

⁵⁸ STSJ Galicia 31 julio 2000 (AS 2003).

sujeto afectado, y no tanto si el trabajador debe soportar en todo caso con buena salud una situación de riesgo psicosocial⁵⁹.

⁵⁹ OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito de la Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicolaborales”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M., coord.): *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, cit., pág. 172.

CAPÍTULO IV.- PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

BEATRIZ AGRA VIFORCOS
Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

1.- INTRODUCCIÓN

Con la evolución de la sociedad los conceptos de trabajo y salud han cambiado y, en consecuencia, también lo ha hecho la prevención de riesgos laborales. Si en un principio el accidente de trabajo y la enfermedad profesional constituyeron el aspecto fundamental de preocupación y la actuación normativa se centró en la reparación del daño, en los últimos años ha tenido lugar un giro hacia metas de superior amplitud, vinculadas, de forma genérica, a la promoción del bienestar en el trabajo, con la pretensión última de lograr el acercamiento a la situación ideal de salud, cuyo alcance excede, en mucho, la mera ausencia de morbilidad para abordar la búsqueda de la máxima satisfacción.

Evidentemente, los mecanismos empleados para llevar a la práctica el objetivo de disminuir los riesgos también han sufrido una gran mutación hasta llegar a la conclusión de la necesaria actuación integral sobre todos los factores generadores de peligro, en tanto el contexto en que actúan no es otro que la empresa, compuesta por recursos técnicos, humanos, económicos..., pero también por las relaciones entre las distintas personas y las existentes entre ellas y el entorno. Si se pretende alcanzar niveles óptimos en materia preventiva estos elementos no pueden considerarse de forma separada y, precisamente por ello, el art. 15.1.g) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), establece que, al planificar la prevención, el empresario buscará “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”¹.

¹ El nuevo espíritu que imbuye la LPRL ha venido a ser causa de un necesario rediseño de la forma de gestionar los instrumentos para la consecución de un entorno laboral seguro, no en vano aquella “instauró una nueva cultura preventiva”, al determinar la inserción de la cuestión “en la entera organización del proceso productivo, como resulta de lo normado” en el mentado texto, STSJ Castilla y León/Valladolid 13 octubre 1999 (AS 1999/4484).

2.- MARCO NORMATIVO

Cualquier prestación de servicios lleva ínsita la exposición a una serie de riesgos, habitualmente asociados a agentes de naturaleza física, química o biológica y derivados de la actividad o proceso productivo realizado por la empresa, siendo a éstos a los que sin lugar a dudas mayor atención han prestado tanto el legislador como la doctrina judicial y científica². Ahora bien, junto a ellos, y con un protagonismo creciente, no cabe obviar la existencia de otros peligros, los denominados psicosociales y/o relacionales, máxime teniendo en cuenta que “con la mejora de las condiciones de trabajo, sobre todo en el sector terciario..., es de esperar que los problemas más importantes que afecten a la salud laboral sean” precisamente éstos³.

La cada vez mayor preocupación por los riesgos derivados de la organización del trabajo y del entramado de relaciones dentro de la empresa contrasta con la histórica desatención a una faceta preventiva que hoy se ha convertido en nuclear, al haberse constatado su influencia en el estatus de los trabajadores y en la producción de siniestros, merced a la poliédrica interrelación trabajo/ambiente laboral/salud: el trabajo afecta a la salud de forma positiva en tanto que ayuda al desarrollo personal y social del individuo, pero sólo cuando es desempeñado en un ambiente adecuado, pues en caso contrario cuenta con enorme potencial para perjudicar su bienestar físico, moral o relacional; al tiempo, una buena salud, incluida la psíquica y la social, facilita el

² “Históricamente se han abordado los riesgos laborales desde el punto de vista de los métodos de trabajo inseguros [en el marco de] las actuaciones industriales peligrosas o las exposiciones a agentes físicos, químicos o biológicos” [PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, Madrid (MTAS), 2001, pág. 122]. “Durante muchos años el concepto de condiciones de trabajo referido a la seguridad e higiene en el trabajo se circunscribía a las condiciones materiales (máquinas, instalaciones, locales, herramientas, productos, etc.) y el entorno ambiental más inmediato (temperatura, humedad, ruido, humos, vapores, etc.), pero raras veces el concepto se extendía más allá abarcando las condiciones derivadas de la organización del trabajo”, ABAT DINARES, J.: “La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, pág. 85.

³ CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, A.: “Hostigamiento psicológico en el trabajo; el *mobbing*”, *Salud y Trabajo*, núm. 118, 1996, pág. 13. A los objetivos más clásicos de la prevención de riesgos, viene a añadirse la búsqueda de la máxima satisfacción laboral, para lo cual es menester mejorar los factores relacionados con el contexto laboral (salarios, seguridad, supervisión...); enriquecer y reestructurar las tareas para dotar de mayor interés y significación al trabajo; proporcionar al individuo mayor autonomía, responsabilidad y control sobre su propia actividad; asignar funciones nuevas, más especializadas, que supongan una unidad natural y completa de trabajo, y ofrecer al trabajador información directa sobre los resultados de su esfuerzo, NTP 394: *Satisfacción laboral: escasa general de satisfacción*, 1995 (PÉREZ BILBAO, J. y FIDALGO VEGA, M.).

ejercicio de las propias capacidades y competencias, permitiendo una mejor ejecución de la prestación, mientras que su deterioro afecta negativamente no sólo al sujeto, sino también a su entorno, incluida la empresa y sus expectativas⁴.

Aun así, durante largo tiempo la falta de interés preventivo hacia los riesgos psicosociales fue una constante, asentada en diversos argumentos explicativos⁵: la escasa información sobre su nocividad⁶; la concepción de sus consecuencias (estrés, señaladamente) como problemas personales que sólo afectan a quienes están predispuestos; la subsistencia de tópicos culturales que asocian tales dolencias al trabajo de los ejecutivos e intelectuales o que consideran su prevención como un asunto de técnicas individuales de autocontrol; las dificultades de evaluación merced a la ausencia de instrumentos objetivos; en fin, el convencimiento de la imposibilidad de eliminar o controlar los factores desencadenantes.

La evolución desde su total olvido hasta el ambicioso objetivo dado por la asunción a nivel preventivo de la definición de salud proporcionada por la OMS (“el estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de enfermedad”) se aprecia incluso en la terminología empleada para nominar la disciplina. Desde la originaria Higiene Industrial, centrada en la perspectiva médica de la

⁴ La actuación preventiva en el ámbito de los riesgos psicosociales cuenta con “sólidos indicios de que estas intervenciones repercuten positivamente en la salud de los trabajadores, su satisfacción y motivación, al tiempo que propician un proceso de trabajo más eficaz a través de la mejora del flujo de trabajo y la comunicación” [AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 2003, pág. 43]. En efecto, “la salud y el bienestar pueden verse influidos por el trabajo, positiva y negativamente. El trabajo puede constituir un objetivo y dar sentido a la vida. Puede estructurar y llenar de contenido nuestra jornada, la semana, el año, la vida entera. Puede ofrecernos identidad, autoestima, apoyo social y recompensas materiales. Todo esto puede suceder si las exigencias laborales son óptimas..., si a los trabajadores se les permite ejercer un grado razonable de autonomía y si el ‘clima’ de trabajo es amable y favorable. De ser así, el trabajo puede ser uno de los factores favorecedores de la salud más importantes de nuestra vida. Por el contrario, si las condiciones de trabajo presentan los atributos opuestos, pueden -- al menos, a largo plazo-- producir enfermedades, acelerar su curso o desencadenar sus síntomas”, LEVI, L.: “¿La sal de la vida o el beso de la muerte?”, *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, núm. 5, 2002, pág. 11.

⁵ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.), que alude a un estudio elaborado en el año 1999.

⁶ No cabe duda de que “los problemas de integridad física del individuo... son más evidentes y próximos”, pero ello no puede hacer olvidar “que el conjunto de problemas de origen psicosocial, por la frecuencia e incidencia con la que se presentan, tienen graves repercusiones sobre la salud del individuo”, CUENCA ÁLVAREZ, R.: “Concepto de riesgos psicosociales”, ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de *Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas*, Madrid, 10 de diciembre de 2002.

prevención de la enfermedad, hasta la actual Seguridad y Salud en el trabajo (admitida a nivel internacional --baste la alusión al Convenio 155 OIT y a la Directiva 89/391-- y recibida por la LPRL por el más amplio espectro de su contenido), durante muchos años imperó la denominación Seguridad e Higiene, presente tanto en la CE como en el ET, cuyo significado parece quedarse pequeño ante las cada vez mayores aspiraciones. Con todo, y esto es lo sorprendente, en normas recientes todavía se aprecia la dificultad del cambio; baste como muestra la comparación entre las Leyes 7/2007, de 12 de abril (Estatuto básico del empleado público) y 20/2007, de 11 de julio (Estatuto del trabajo autónomo), pues, con hacer mención ambas al derecho de los incluidos en sus respectivos ámbitos de aplicación a recibir tutela adecuada en la materia, la segunda añade la temida referencia a la “integridad física”.

Sea como fuere, no debe perderse de vista que, aun cuando para enfrentarse a los factores psicosociales es preciso asumir una gestión de principios éticos complementarios a cuanto la regulación ya aporta⁷, desde un punto de vista jurídico-político, el eje de la protección frente a los riesgos, cualquiera que sea su naturaleza, deriva esencialmente del reconocimiento constitucional y legal de derecho de los ciudadanos a la salud en general y a la laboral en particular. En otras palabras, si los peligros derivados de la actividad productiva interesan al Derecho es porque afectan a determinados bienes jurídicos⁸, muy numerosos y de gran importancia dado su elevado rango⁹; en el concreto caso de los riesgos ahora analizados, sin embargo, se aprecia una

⁷ NTP 693: *Condiciones de trabajo y códigos de conducta*, 2006 (BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y PUJOL SENOVILLA, L.).

⁸ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, págs. 111 y ss.

⁹ A modo de muestra cabe citar el Preámbulo CE, que establece la voluntad constitucional de asegurar a todos una digna calidad de vida; el art. 9.2 CE, que contempla como obligación de los poderes públicos remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud del individuo y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; el art. 10.1 CE, que sitúa a la dignidad de la persona, a los derechos que le son inherentes y al libre desarrollo de la personalidad en la base del orden político y de la paz social; el art. 15 CE, que reconoce como derecho fundamental el derecho a la integridad física y moral; el art. 38 CE, que recoge la libertad de empresa (en relación con la propiedad privada --art. 33 CE-- que le sirve de soporte); el art. 39 CE, que plasma el compromiso de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia; el art. 40.1 CE, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones favorables para el progreso social y económico; el art. 40.2 CE, que contiene una referencia concreta a la prevención de riesgos laborales, al establecer que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo; el art. 41 CE, que alude al mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos (que proporcionará la reparación cuando la prevención ha fallado); el art. 43 CE (íntimamente relacionado con los arts. 15 y 40.2 CE), que reconoce el derecho a la protección de la salud y establece como uno de los principios rectores de la política social y económica la tutela de la salud pública a través de medidas

cierta ambivalencia en los términos, producto, posiblemente, del contexto histórico en el que tiene lugar la elaboración de las normas.

En efecto, aun cuando el anclaje constitucional es el mismo y el art. 15 CE recoge en plano de igualdad el derecho a la integridad física y moral, el precepto nuclear de la disciplina preventiva conserva la terminología restrictiva cuando tipifica la obligación de los poderes públicos de velar “por la seguridad e higiene en el trabajo” (art. 40.2 CE). El “defecto” se traslada al art. 4.2.d) ET (y al art. 19 ET), donde, de hecho, se agrava, en tanto contempla el derecho de los trabajadores “a la integridad física”; no obstante, el propio ET contradice su afirmación primera, en tanto a lo largo de su articulado se aprecia una indudable sensibilidad hacia un bienestar del trabajador que va mucho más allá de lo puramente corpóreo:

En primer lugar, el propio art. 4.2 ET, en sus letras c) y e), contempla el derecho a no ser discriminado (reiterado, respecto a diversas cuestiones, en otros preceptos del texto; a saber, arts. 17, 28, 64, 85.2...) y al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad (nuevamente aludida en los arts. 20.2, 39.3 y 50.1 ET), comprendida la protección frente al acoso por diversos motivos, al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, elenco al cual sea añade la inviolabilidad de la persona del trabajador, prevista ésta en el art. 18 ET.

En segundo término, el art. 54 ET habilita el ejercicio del poder disciplinario del empresario frente a algunos ataques a los derechos *supra* indicados, al tipificar como causas de despido disciplinario las ofensas verbales o físicas y el acoso.

En tercer lugar, son muy numerosas las menciones a la organización y condiciones de trabajo con incidencia más o menos directa en la materia. Así, el art. 36.5 ET contempla la regla general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente para atenuar el trabajo monótono y repetitivo; por su parte, el art. 36.4

preventivas.... A los anteriores cabría añadir otras previsiones constitucionales que aluden a la educación sanitaria (art. 43.3 CE); defensa del medio ambiente (art. 45 CE); derecho a una vivienda digna y adecuada (art. 47 CE, en relación con las minusvalías derivadas del trabajo que pueden hacer necesarias viviendas adaptadas); participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural (art. 48 CE, en relación con las medidas específicas de protección de los jóvenes frente al riesgo laboral); políticas de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de minusválidos (art. 49 CE, pues la minusvalía puede proceder de daños en el trabajo); etc.

ET hace mención expresa a los trabajadores nocturnos y a turnos (su condición de factor de riesgo se hace todavía más evidente tras la lectura del art. 26.1 LPRL, donde se arbitra su posible prohibición para embarazadas o mujeres en período de lactancia¹⁰), reconociéndoles derecho a idéntica protección en materia preventiva que al resto y estableciendo la vigilancia de la salud respecto a los primeros; en fin, resultan muy abundantes los preceptos, cuya referencia excede el contenido de este estudio, que regulan lo atinente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, estableciendo permisos, suspensiones, reducciones y/o flexibilizaciones de jornada...

Cabe concluir que, en general, afectan a la cuestión todas las disposiciones estatutarias relativas a la concepción de las tareas; a la carga y ritmo de trabajo; a la regulación de la jornada, los horarios y los descansos; a los cambios en la organización del trabajo; al contenido de las tareas y funciones; a los derechos de promoción; a las relaciones interpersonales, etc.¹¹.

En cualquier caso, el auténtico revulsivo en la materia viene dado por la LPRL (y su normativa de desarrollo), donde, ahora sí, queda clara la trascendencia de los factores psicosociales a lo largo de todo su articulado, aun cuando no se haga mención explícita al riesgo así caracterizado. La posibilidad de su tutela a partir de tan importante texto normativo se extrae de numerosos preceptos, entre los cuales cabe citar los siguientes:

¹⁰ La expresa alusión al trabajo nocturno o a turnos deriva de la presunción favorable a su naturaleza de riesgo, una vez constatada su innegable vinculación con la producción de abortos espontáneos y partos prematuros por mor de la “especial tensión física y mental que generan” [GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *La protección por maternidad*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 291; PÉREZ ALENCART, A.: *Derecho comunitario europeo de la seguridad y la salud*, Madrid (Tecnos), 1993, pág. 164; CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Maternidad y salud laboral (Comentario a la Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre)”, *Noticias de la UE*, núms. 127/128, 1995, pág. 59 o CALATAYUD SARTHOU, A. y CORTÉS VIZCAÍNO, C.: *Curso de salud laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 343]. La previsión, empero, no debe confundirse con la interdicción del trabajo nocturno femenino en atención a la mera condición sexual, proscrita tanto por el ordenamiento interno como por el comunitario, y acompañada de un amplio bagaje de pronunciamientos judiciales; fundamentales en este sentido las SSTJCE 345/89, de 25 de julio de 1991, asunto *Stoeckel*, y 197/96, de 13 de marzo, asunto *Comisión contra Francia* (la obligaciones impuestas por la Directiva 76/207 son incumplidas cuando se impide a las trabajadoras aquella modalidad de prestación de servicios en la industria “siendo así que no existe una prohibición similar para los hombres”, pues no existe “razón que justifique que los efectos o inconvenientes de tal tipo de trabajo sean diferentes para el hombre y para la mujer”).

¹¹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Letra Publicaciones), 2005, págs. 75-80.

1) El art. 4 LPRL define la prevención como el “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (apartado 1), el riesgo laboral como la “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (apartado 2) y el daño derivado del trabajo como las “enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo y ocasión de trabajo” (apartado 3). Por su parte, el art. 5.1 LPRL afirma que “la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo”.

Ninguna de las dos disposiciones alude expresamente a la prevención del riesgo psicosocial ni a las lesiones de tal naturaleza, pero tampoco restringen las nociones a los factores físicos¹², motivo por el cual está claro que unos y otros tendrán cabida en el marco aplicativo de la norma¹³. Así se deduce igualmente del tenor del art. 14.2 LPRL cuando establece que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en *todos* los aspectos relacionados con el trabajo”, adoptando “cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores”¹⁴.

Bajo tan amplios conceptos¹⁵, “una aplicación coherente y razonable de los artículos 14 y ss. LPRL y sus normas de desarrollo, en especial el RD 39/1997, de 17 de

¹² De hecho, la LPRL, cuando define riesgo y daño, no alude expresamente a los de tipo psicosocial, pero “tampoco lo hace respecto a ningún otro riesgo en particular”, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., pág. 60.

¹³ Entre muchos, PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 4; CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: “Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, cit., pág. 13; DEL HOYO, M.A.: *Estrés laboral*, Madrid-Barcelona (INSHT), 1997, págs. 13 y ss. o LUELMO MILLÁN, M.A.: “Acoso moral o *Mobbing*. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad”, *REDT*, núm. 115, 2003, pág. 14.

¹⁴ A partir de este precepto se desarrolla la clásica tesis para la cual la responsabilidad de quien proporciona empleo queda configurada de un modo objetivo o *cuasi* objetivo. Los inconvenientes de tan extrema línea hermenéutica han movido a un arduo debate que previsiblemente se vea, por fin, zanjado una vez los más recientes pronunciamientos comunitarios excluyen aquella responsabilidad objetiva, tal y como muestra la STJCE 127/05, de 14 junio 2007, asunto *Comisión contra el Reino Unido*.

¹⁵ Tanto que, a juicio de algunos, lo que debiera ser el “concepto clave de la legislación de higiene en el trabajo, [se convierte, ante lo genérico de su definición legal] en completamente innecesario”, FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria*, Madrid (Dykinson), 2001, pág. 38.

enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención”¹⁶ (en adelante RSP), permite concluir, sin discusión, que “también la prevención de las lesiones y trastornos psíquicos entran plenamente dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario, superando el viejo concepto de ‘lesión corporal’ incorporado desde hace más de cien años a la legislación de Seguridad Social sobre accidentes de trabajo”¹⁷. *Item mas*, “en la LPRL no existe una regulación específica y reglamentaria de los riesgos psicosociales, del mismo modo que tampoco existe respecto al resto de las disciplinas de seguridad y salud en el trabajo, pero ello no puede equivaler por sí mismo a la ausencia de regulación, puesto que una de las principales diferencias con el ordenamiento anterior... es el carácter rígido, cerrado, específico y particular de cada situación de riesgo que era propio de [aqué], frente al carácter abierto, flexible, integral y genérico de la legislación actual respecto a toda clase de riesgos en el trabajo estén o no previstos por norma legal... Ya no puede haber, en sentido propio, vacíos normativos ante una situación de riesgo laboral, puesto que siempre serán de aplicación unas normas o principios básicos”¹⁸.

2) La conclusión precedente resulta más clara si cabe a partir del art. 4.7 LPRL, donde las condiciones de trabajo son descritas como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”; entre otras, “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”.

En este punto, y por mor de la referencia expresa a la organización, resulta evidente la obligación empresarial de tomar en consideración los factores de peligro de carácter psicosocial a la hora de evaluar los riesgos, planificar la actividad preventiva, formar e informar a los empleados, permitirles participar en la toma de decisiones, proceder a la oportuna vigilancia de su salud...; es más, en tal labor debe tener en

¹⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, AS, núm. 18, 2002, pág. 67.

¹⁷ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*”, *Jornadas sobre mobbing organizadas por UGT*, Madrid, septiembre 2001, pág. 6; en igual sentido, CORDERO SAAVEDRA, L.: “El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica”, REDT, núm. 101, 2002, pág. 242.

¹⁸ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., pág. 61.

cuenta la posible presencia de personas especialmente sensibles a tales riesgos, dada la obligación que al respecto impone el art. 25.1 LPRL (también el art. 16 LPRL, cuando a efectos de evaluación fuerza a tomar en consideración las características de los trabajadores)¹⁹.

3) Entre los principios de la acción preventiva incorporados al art. 15.1 LPRL, varios de los citados corroboran la afirmación: combatir los riesgos en su origen (lo que, como se verá, conduce en no pocas ocasiones a la actuación en el nivel organizacional o relacional); “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”; “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”; en fin, “adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual”²⁰.

Tales cuestiones encuentran reflejo, como no podría ser de otra forma, en el RSP, cuyo art. 1 recuerda 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”. Como elementos del plan de prevención incluye la estructura organizativa de la empresa, identificando las “funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con los riesgos laborales”, así como “la organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales” (art. 2.2 RSP). En cuanto hace a la evaluación, establece que deberá poner de manifiesto las situaciones en que sea necesario “eliminar o reducir el riesgo mediante medidas de prevención en el origen,

¹⁹ SSTSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617) y País Vasco 20 febrero 2007 (AS 1579).

²⁰ El objetivo al final, no es otro que convertir la política de seguridad y salud laboral en una labor ordinaria en el seno de la actividad cotidiana de la empresa, ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a.E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Coords.): *El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997, págs. 58-59.

organizativas, de protección colectiva”, procediendo “controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores” (art. 3 RSP); contenido esencial serán, en fin, “las condiciones de trabajo existente o previstas” tal y como las define el mentado art. 4.7 LPRL (art. 4.1 RSP), teniendo en cuenta que deben volver a evaluarse los puestos afectados por cambios en tales condiciones (art. 4.1 RSP).

4) Ninguna duda cabe a la luz de lo expuesto de la inclusión de los factores psicosociales en el ámbito de obligaciones preventivas del empresario²¹. En cualquier caso, toda posible incertidumbre se despeja en los anexos IV, V y VI RSP, cuando enumeran el contenido mínimo de los programas de formación para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio y superior, respectivamente, y en todos ellos incluyen la materia, instituyendo, además, la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, cuya función, en cuanto aquí importa, es la de buscar cauces para coordinar los objetivos productivos de la empresa con la obtención por cada trabajador de la máxima satisfacción laboral, y que, en el contexto actual, actuará en la mayoría de las empresas por mor de la concurrencia acumulada de dos factores: de un lado, la obligación de los servicios externos de contar con un experto por cada una de las cuatro especialidades existentes (junto a la citada, Medicina, Seguridad e Higiene)²²; de otro, el enorme porcentaje de empresarios que han recurrido a la exteriorización para gestionar sus obligaciones preventivas²³.

²¹ En este sentido, entre muchos, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *El riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Murcia (Laborum), en prensa; CASTELLÁ, T. et alii: *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*, ISTAS, 2006, pág. 43, o ABAT DINARES, J.: “La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales”, cit., pág. 85.

²² Los servicios externos se configuran como estructuras organizativas de carácter unitario y coordinado constituidas por la adición de elementos de toda índole especializados en tal tarea y que, por su carácter interdisciplinar y polivalente, aseguran un enfoque plural de cuantos problemas se vinculen a la seguridad y salud laboral, desde los psicológicos a los médicos, pasando por los técnicos, los ergonómicos, los de gestión, etc. [MERCADER UGUINA, J.R.: “El Reglamento de los Servicios de Prevención: crónica de una norma largamente esperada”, *RL*, núm. 8, 1997, págs. 94-95]. Tal condición se extrae de la propia LPRL, cuyo art. 31.4 establece ese carácter interdisciplinar, “entendiendo por tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de prevención de riesgos laborales”, ex art. 3 RSP.

²³ El régimen jurídico diseñado por el RSP convierte en opción principal el concierto con una entidad externa, llamado a generalizarse en el entramado empresarial español por mor de los beneficios que trae aparejados [BLASCO MAYOR, A.: “La externalización de las actividades de prevención de riesgos laborales”, *AS*, T. V, 2001, págs. 918 y ss.; LUQUE PARRA. M.: “El servicio de prevención ajeno como modalidad principal de organizar la prevención en el ordenamiento jurídico español”, *REDT*, núm. 103, 2001, págs. 37 y ss.; PURCALLA BONILLA, M.A.: “Los servicios de prevención: notas a

5) Para concluir, en tanto en cuanto también la negociación colectiva puede actuar como fuente de la normativa preventiva (art. 1 LPRL)²⁴, es menester efectuar una somera mención a cómo aborda el convenio la lucha contra el riesgo psicosocial, pudiendo constatar una generalizada desatención a los factores organizacionales y las condiciones de trabajo (cuyo diseño parte de los intereses empresariales y omite toda atención a los efectos en la salud del trabajador); una paulatina entrada de la protección frente a la discriminación (incluidas muy habituales consideraciones de lo referente a la conciliación) y del acoso sexual y una progresiva atención hacia el moral. Con todo, el AINC (6 febrero 2007) contiene una mención expresa del estrés laboral, al que considera fuente de “preocupación creciente entre empresarios y trabajadores”, motivo por el cual los firmantes de adhieren a los términos del Acuerdo Marco Europeo sobre estrés ligado al trabajo, de 8 de octubre de 2004, al que consideran “instrumento especialmente útil, ya que proporciona las pautas de referencia y criterios de actuación que pueden resultar de utilidad tanto para crear una sensibilización y mayor

propósito de la jurisprudencia del TJCE y del Proyecto de Ley de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”, *La Ley*, núm. 5, 2003, pág. 1686 o GONZÁLEZ LABRADA, M.: “Las modificaciones del marco normativo de la prevención de riesgos laborales: organización de la prevención y obligaciones en supuestos de subcontratación”, *RDS*, núm. 27, 2004, pág. 31]. Así las cosas, no pueden sorprender los datos según los cuales la exteriorización de la prevención ha sido la alternativa seguida por más del ochenta por ciento de los empresarios, quienes han optado por delegarla, por relegarla, de hecho, al punto de que parece que es una obligación correspondiente al servicio ajeno y no a la empresa [MOLINA HERMOSILLA, O. y MOLINA NAVARRETE, C.: “La reforma del marco reglamentario de la gestión preventiva ‘de’ y ‘en’ la empresa: otra desenfocada y confusa intervención normativa (Comentario sistemático del RD 604/2006, de 19 de mayo)”, *RTSS (CEF)*, núm. 281/282, 2006, págs. 75 y ss.]. Conviene recordar que el recurso a estas entidades no exonera al empresario de su responsabilidad; únicamente significa la existencia de nuevos centros de imputación, AA.VV. (GONZÁLEZ ORTEGA, S., Coord.): *La prevención en la pequeña empresa*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 51; IGARTÚA MIRO, M.T.: *La obligación general de seguridad*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 61 o CORDERO SAAVEDRA, L.: “Las garantías y responsabilidades de los técnicos en prevención de riesgos laborales”, *AS*, núm. 43, 1998, pág. 430.

²⁴ Su operatividad se ve reducida, empero, por el carácter de derecho necesario mínimo indisponible que el art. 2.2 LPRL reconoce a las disposiciones laborales que incorporan tanto ella como sus reglamentos de desarrollo, y por el amplio espacio otorgado al reglamento [LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M.P.: “La organización de la prevención en la empresa: los servicios de prevención”, *AL*, núm. 37, 1997, pág. 904]. Cuando de seguridad y salud en el trabajo se trata, pronto surge la sensación de que estamos ante una materia cuya regulación heterónoma está “sobredimensionada”; constituye ésta una constante histórica, posiblemente vinculada a la trascendencia de los bienes jurídicos en juego y a la visión eminentemente iuspublicista de la prevención de riesgos laborales [PURCALLA BONILLA, M.A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, *RTSS (CEF)*, núm. 161-162, 1996, pág. 7], que se confirma en una LPRL donde la normativa reglamentaria es “invocada en sobredosis remisiva” [PURCALLA BONILLA, M.A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, *RL*, núm. 20, 1997, pág. 65]. Ahora bien, “también es una realidad que los espacios que expresa o tácitamente se dejan a la negociación colectiva son importantísimos y por ello debemos llamar la atención a los negociadores para que no obvien regular convencionalmente esta materia ni en el nivel sectorial ni en el empresarial”, AA.VV.: “La seguridad y salud laboral”, en *El estado actual de la negociación colectiva en España. Balance y perspectivas*, Madrid (MTAS), 2003, pág. 478.

comprensión de esta materia, como para prevenir, eliminar o reducir el problema”; en consecuencia, los firmantes trasladan su contenido a los negociadores “y a los distintos representantes para que sirva al objeto de mejorar las condiciones de trabajo y el buen funcionamiento de la empresa”²⁵.

3.- FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Aun cuando ya ha sido objeto de análisis en esta obra, es menester incorporar en este momento del estudio una somera referencia a la identificación de los factores psicosociales, pues, dado su enorme polimorfismo, el procedimiento de evaluación, las actuaciones o las intervenciones serán diversas.

Como punto de partida, procede atender a los términos del propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT) cuando muestra la necesidad de tomar en consideración tanto los aspectos objetivos del trabajo, organización..., como los subjetivos del individuo, habida cuenta “ante una determinada condición psicosocial adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones”, pues “ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza, tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza”²⁶.

Sin perjuicio de lo ya apuntado, y prescindiendo de todo ánimo exhaustivo, cabe establecer el siguiente elenco:

1) Factores ambientales.- La iluminación, el ruido, la temperatura, el espacio de trabajo..., en la medida en que pueden influir en el confort y bienestar del trabajador,

²⁵ “Los convenios colectivos pueden asumir un importante papel a la hora de concretar, como factores determinantes para una eficaz evaluación de riesgos, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, teniendo en cuenta si hay puestos o trabajadores más vulnerables... Además, pueden ayudar a elegir un método adecuado de evaluación en función de las características de la empresa”, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *El riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, cit.

²⁶ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

cuentan con potencial para actuar como desencadenantes de estrés, ansiedad... y otras patologías²⁷. No obstante su trascendencia en la materia, un análisis singular excede del objeto de este trabajo, no en vano desde la disciplina preventiva son calificados como riesgos físicos y es en esa sede donde debe procederse a su estudio.

2) Factores organizacionales.- La propia organización de la empresa puede constituir (de hecho suele ser el fundamental) un elemento de riesgo psicosocial²⁸. A este respecto, resulta esencial tener en cuenta diversos aspectos; entre otros muchos, el estilo autoritario de mando²⁹, la rigidez de la estructura, el exceso de control³⁰, la falta de apoyo social (este apoyo alude al clima relacional en el lugar de trabajo, tanto respecto a compañeros como a superiores³¹, por tal motivo, constituye también un factor relacional o intersubjetivo)..., y un sinnúmero de elementos que se irán desgranando a lo largo del trabajo. Baste apuntar en este momento cómo las características centrales del modelo taylorista de producción afectan negativamente a la salud, “en tanto que

²⁷ “Las causas del estrés se pueden encontrar en... medios afectados por condiciones medioambientales como el ruido, las sustancias tóxicas, el calor o posturas de trabajo difíciles”, ROBERTS, Ch.: “Pasar del conocimiento a la acción”, *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, núm. 5, 2002, pág. 9.

²⁸ “Que la organización del trabajo incide en la salud no ofrece dudas. Los analistas de las condiciones de trabajo han estudiado ampliamente las repercusiones del modelo taylorista, dando a conocer los resultados de dichos estudios: la consideración de las personas como meros apéndices de las máquinas; el fraccionamiento de las tareas, dando lugar a puestos de trabajo con tareas repetitivas y tiempos de operación muy cortos; la separación entre ‘pensar’ y ‘hacer’, que impide, cuando no imposibilita, aplicar los conocimientos y habilidades de las personas; el autoritarismo de los mandos, destinado a mantener las cosas ‘tal como son’; la pirámide de mando, creada para poder controlar todo el sistema, incluso a los propios ‘controladores’ y las nulas posibilidades de desarrollo personal, profesional y social. Muchas de las personas que trabajan bajo la presión de esta concepción de la organización pierden interés por su trabajo y, poco a poco, terminan estando totalmente desmotivadas e insatisfechas del mismo”, NTP 491: *Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio*, 1998 (ONCINS DE FRUTOS, M.).

²⁹ Lo contrario es “el establecimiento de un diálogo democrático que permita incrementar la cooperación a todos los niveles de la empresa y flexibilizar las estructuras jerárquicas. Todo ello apunta hacia un estilo de mando participativo... en el que se valora tanto la tarea como el individuo. La función de la dirección se centra, básicamente, en la coordinación de los miembros del grupo”, NTP 499: *Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende*, 1998 (ONCINS DE FRUTOS, M. y MOURENZA BARRIO, T.) o, en análogo sentido, NTP 491: *Actitudes y habilidades de los mandos frente al cambio*, cit.

³⁰ “El valor de las personas no está solo en ellas mismas, sino en su capacidad de contribuir a la generación de capital intelectual y emocional, que aglutina a la mayoría de los valores intangibles..., alcanzables si los miembros de la organización son considerados objetivo empresarial, tienen la competencia y se sienten importantes en la misma por sus cometidos, por el significado de su trabajo y por los resultados que la empresa ofrece. Ello solo es posible si los trabajadores actúan en un marco de libertad y autonomía que hace posible que aporten lo mejor de sí mismos a través de comportamientos eficaces y creativos”, NTP 745: *Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo*, 2007 (ARENAS SAINZ, B. y BESTRATÉN BELLOVÍ, M.).

³¹ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, cit.

permiten menores cotas de autonomía, participación y desarrollo de habilidades”, y pese a ello “en el diseño de las nuevas organizaciones se ignora la evidencia y se insiste en perpetuar formas... que la investigación en ciencias de la salud ha demostrado que son insaludables”³².

3) Definición de rol.- Considera los problemas derivados del papel laboral y organizacional otorgado a cada trabajador. Dos nociones adquieren máxima importancia³³: ambigüedad (por mor de una información inadecuada) y conflicto de rol (que concurre “cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores o creencias propias,... entre las obligaciones de distinta gente y... entre tareas muy numerosas o muy difíciles”).

4) Contenido del trabajo y realización de las tareas.- Resulta de suma importancia determinar el “grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo”³⁴. A tal fin, deben valorarse las capacidades utilizadas, la importancia y variedad del trabajo, el trabajo rutinario, la motivación, la formación...; singular trascendencia adquieren la monotonía y la repetitividad (muestra de lo cual es su mención expresa tanto en el ET como en la LPRL)³⁵, la nocturnidad/turnicidad³⁶ y el trabajo aislado o su peligrosidad. Mención expresa merecen tanto la carga mental³⁷ (cuya valoración exige tener en cuenta ciertos indicadores ya analizados en otro punto

³² MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en AA.VV. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, cit., pág. 37.

³³ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, cit. Ambos objeto de tratamiento específico en NTP 388: *Ambigüedad y conflicto de rol*, 1995 (DE ARQUER, M.I.; MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C.).

³⁴ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, cit.

³⁵ Un amplio elenco de actuaciones para ampliar y enriquecer tareas en NTP 444: *Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas*, 1997 (DE ARQUER, M.I. y ONCINS DE FRUTOS, M.).

³⁶ Expresamente reconocidos como origen de riesgos psicosociales en la *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS.

³⁷ El “grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realiza el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de la realización de su trabajo”, NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, cit.

de esta exposición), como el trabajo emocional propio de las personas que actúan en relación con el público, clientes o usuarios.

En fin, todos los estudios otorgan un papel fundamental al margen de control y a la participación, debiendo atender al “grado de autonomía decisional”, de “distribución del poder de decisión respecto a distintos aspectos relacionados con el trabajo, entre el trabajador y la dirección”. Especial importancia alcanza la autonomía temporal, es decir, el grado de “discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso”³⁸.

5) Condiciones laborales.- Su análisis permitirá saber si “la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien la consideración que tiene [de él] es de carácter instrumental y a corto plazo”³⁹, como un mero factor de producción más⁴⁰. El interés se manifiesta, por ejemplo, procurando la estabilidad en el empleo, tomando en consideración la carrera profesional del empleado, facilitándole información que le concierna, proporcionándole adecuada formación, favoreciendo la conciliación de su vida laboral y familiar... Así las cosas, la inestabilidad laboral⁴¹, la imposibilidad de promoción⁴², la dificultad para compaginar trabajo y vida privada... constituyen nuevas fuentes de riesgo psicosocial.

³⁸ Posibilidad de abandono momentáneo del trabajo, distribución de pausas, determinación del propio ritmo o variación del mismo..., NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, cit.

³⁹ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, cit. “La mejora continua de las condiciones de trabajo es el coadyuvante imprescindible que hace posible que el trabajo tenga un significado para el trabajador... Si los trabajadores no perciben un interés de la dirección por su persona y sus condiciones de trabajo, no es posible la implicación y la aportación necesaria de los trabajadores en el proyecto empresarial. Muchos aspectos de las condiciones de trabajo no son suficientes agentes motivadores por si mismos, pero de no existir condicionan desfavorablemente los necesarios niveles de motivación superior. A su vez, la participación de los trabajadores en actividades preventivas es una buena manera de contribuir a desarrollar la motivación trascendente. Las condiciones de trabajo son, pues, determinantes en el capital intelectual y emocional de la empresa... De esta manera, la atención a las condiciones de trabajo se convierte en condición indispensable para la implicación de las personas en los objetivos empresariales”, NTP 745: *Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo*, cit.

⁴⁰ “La persona no es una mera herramienta de trabajo, como en el sistema taylorista, sino un elemento fundamental para la empresa, ya que su conocimiento y su trabajo le proporcionan a la empresa la ventaja competitiva necesaria para sobrevivir en el mercado”, NTP 499: *Nuevas formas de organizar el trabajo: la organización que aprende*, cit.

⁴¹ Sobre su incidencia en el desencadenamiento del estrés, ROBERTS, Ch.: “Pasar del conocimiento a la acción”, cit., pág. 9 o MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., pág. 39.

De forma específica, cabe hacer mención como eventual disfunción al desequilibrio entre el esfuerzo exigido por el trabajo y las recompensas ofrecidas por éste, que se desgranar, fundamentalmente, en salario, estima (que incluye respeto, reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo...) y control de estatus (perjudicado por la inestabilidad, los cambios no deseados en las condiciones, la falta de perspectivas de ascenso, la inconsistencia --realización de tareas por debajo de la propia cualificación--, etc.)⁴³.

6) Factores intersubjetivos.- Los nexos entre los integrantes de la empresa pueden tener un efecto positivo, pero también actuar como nuevo riesgo; así pues, es preciso medir “la calidad de las relaciones personales entre los trabajadores”, incluidas las posibilidades de comunicarse⁴⁴, no en vano, el apoyo social de la jerarquía y compañeros, “cuando existe y es adecuado, puede amortiguar parte del potencial estresor generado por la combinación de altas demandas y bajo control. Si es escaso o falta, o si el entorno psicosocial se caracteriza por la discriminación o la intimidación, se añade un nuevo factor de estrés a los ya existentes”⁴⁵.

7) Factores subjetivos.- Para alcanzar una imagen completa de la situación, no cabe olvidar al sujeto individualmente considerado y a las condiciones de singular vulnerabilidad o fortaleza de cada uno de los trabajadores⁴⁶, habida cuenta la necesaria atención a la condición de especialmente sensible a los riesgos, reclamada por el art. 25

⁴² CUENCA ÁLVAREZ, R.: “Concepto de riesgos psicosociales”, ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de *Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas*, Madrid, 10 de diciembre de 2002.

⁴³ Sin duda, “la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud”, NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, 2006 (MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.).

⁴⁴ NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, cit.

⁴⁵ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, cit.

⁴⁶ “Es innegable que el trabajo incide de forma distinta en cada individuo y que los mecanismos de defensa son diferentes en cada caso, de forma que los más débiles resortes frente a los denominados riesgos psicosociales del trabajo conducen al trabajador con más facilidad a desarrollar trastornos de adaptación al mismo, mientras que en supuesto de contar con más fuertes defensas mentales unos mismos estímulos pueden ser inocuos incluso sobre otro trabajador”, STSJ Cataluña 12 julio 2006 (AS 2007/1445).

LPRL⁴⁷. En este sentido, la mayor sensibilidad puede derivar de factores endógenos (la propia personalidad, la edad...)⁴⁸ o exógenos (vinculados a circunstancias accesorias del trabajador, tales como desgracias familiares, divorcio, violencia de género, problemas de conciliación⁴⁹...).

4.- EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN. ANÁLISIS GENERAL

Conforme ha sido indicado en páginas precedentes, los riesgos psicosociales se conectan con la organización y contenido del trabajo, con la realización de la tarea y con las relaciones intersubjetivas que se generan en la empresa, sin olvidar la influencia que en el bienestar psíquico pueden alcanzar también los aspectos ambientales y los personales. Afirmada la necesidad de identificar los elementos generadores y, en su caso, establecer las correspondientes medidas de mejora⁵⁰, en la práctica, la actuación en este ámbito puede resultar especialmente compleja por diversos motivos⁵¹; señaladamente por lo complicado de ofrecer una categorización de este tipo de peligros, por la frecuente percepción de “que las intervenciones preventivas requieren cambios irrealizables de la organización del trabajo”⁵², y por la dificultad de establecer una

⁴⁷ Afirmando la necesidad de atender tanto a los estresores laborales vinculados al puesto como a las variables personales, STSJ Navarra 20 julio 2006 (AS 2007/161).

⁴⁸ “Ante una determinada situación psicosocial desfavorable no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera, ya que las características de la persona (personalidad, necesidades, expectativas, capacidad de adaptación, etc...) determinarán la naturaleza y la magnitud tanto de las reacciones como de las consecuencias” [UGT: *Guía Prevención de riesgos psicosociales en el sector textil*, Madrid (Comisión Ejecutiva Confederal de UGT), 2006, pág. 40]. Para un caso de estrés por hipoacusia, STSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617).

⁴⁹ “Parece que las demandas o carga psicológica extralaboral interactúa más con la situación de trabajo en las mujeres que en los hombres a la hora de generar síntomas de enfermedad”, aunque los motivos derivan más de las exigencias sociales que de la biología, NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, II*, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).

⁵⁰ La STSJ Aragón 6 marzo 2007 (JUR 235905), aun no refiriéndose a esta cuestión, recoge un supuesto en el cual no hay evaluación de riesgos psicosociales y el IT, que aprecia cierta saturación en algún puesto, efectúa un requerimiento para que se proceda a cumplir dicho trámite y a adoptar las oportunas medidas organizativas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores evitando la situación de conflicto existente.

Reconociendo expresamente que la obligación preventiva se extiende también a los riesgos psicosociales, entre otras, SSTSJ Andalucía/Sevilla 19 abril 2004 (AS 2051), Cataluña 9 noviembre 2005 (JUR 2006/77917), Madrid 5 octubre 2005 (AS 2555) y 30 junio 2006 (AS 2007/536), Cantabria 3 y 27 julio 2006 (AS 2275 y 2617) o País Vasco 20 febrero 2007 (AS 1579).

⁵¹ NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, 2006 (NOGAREDA, C.).

⁵² MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., pág. 40.

relación de causalidad, pues su incidencia en la salud es intangible e inespecífica⁵³ (el origen del daño, de haberlo, habitualmente será multicausal y sus consecuencias aparecen diferidas en el tiempo⁵⁴).

Sea como fuere, son ya muy numerosas las Notas Técnicas de Prevención del INSHT que se ocupan del entorno psicosocial, localizando los focos potencialmente lesivos, planteando métodos para su evaluación y ofreciendo pautas para la acción empresarial subsanadora. Con este objetivo como norte, ofrecen procedimientos de actuación articulados en torno a fases sucesivas que discurren por la necesidad de identificar los factores de riesgo (muy variados según consta), elegir la metodología y técnicas de investigación a aplicar, planificar y realizar el trabajo de campo, analizar los resultados y elaborar un informe, diseñar y poner en marcha el programa de intervención y, dado el carácter dinámico de la prevención, asumir la ardua labor de fiscalización ulterior de las medidas adoptadas para lograr la máxima perfección posible⁵⁵.

Existe un claro consenso sobre la necesidad de contar en este proceso con “la participación de los trabajadores o sus representantes... Deben ser consultados y deben participar desde la primera fase de la planificación respecto a qué cosas hay que evaluar, dónde y cómo, hasta la fase de decisión de las medidas que se deben adoptar para la mejora de las condiciones de trabajo y el control y seguimiento de dichas mejoras preventivas”⁵⁶. Los motivos para ello son diversos⁵⁷: en primer lugar, el trabajador es

⁵³ “Se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas)”, NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, cit.

⁵⁴ UGT: *Guía Prevención de riesgos psicosociales en el sector textil*, cit., pág. 40.

⁵⁵ NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, cit.

⁵⁶ NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, 1997 (ONCINS DE FRUTOS, M. y ALMODOVAR MOLINA, A.). En análogo sentido, AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO: “Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: perspectivas europeas”, *Forum*, núm. 9, 2003, pág. 9 o CASTELLÁ, T. et alii: *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*, cit., pág. 48, para el cual “podemos decir que el empresario está obligado a permitir la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes a lo largo de todo el proceso de intervención preventiva, tanto en la evaluación de riesgos como en las propuestas de medidas preventivas y su priorización, en su implementación y cumplimiento”.

⁵⁷ NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, cit.

quien mejor puede opinar sobre sus propias condiciones de trabajo, la peligrosidad o fatiga del puesto, es el idóneo para exponer los aspectos desfavorables y que conviene modificar⁵⁸; en segundo término, su no intervención dificulta la asunción de los cambios a introducir tras el análisis de los puestos⁵⁹; en fin, la ausencia en el proceso de los implicados puede ser considerada por ellos una molestia adicional y, por ende, nuevo factor psicosocial.

Además, téngase en cuenta el imperativo legal⁶⁰, pues la actuación en este ámbito se reconoce como derecho de los representantes unitarios, de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud⁶¹ (en adelante CSS). El elenco de facultades de los primeros (art. 64 ET)⁶² incluye, además de la vigilancia y control de

⁵⁸ “Debe utilizarse la pericia de los trabajadores para analizar el problema y desarrollar soluciones adecuadas. Los trabajadores han pensado a menudo en soluciones muy concretas para mejorar su trabajo y las circunstancias laborales. Es importante hacer uso de este potencial”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., pág. 123.

⁵⁹ “La participación de los trabajadores es fundamental en la buena marcha de la organización. Las personas demandan participar en todas aquellas decisiones que de algún modo les afectan. Sus opiniones deberían ser consideradas, y de ser posible aplicadas”, NTP 745: *Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo*, cit.

⁶⁰ MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., págs. 42-46.

⁶¹ Configurado este último como órgano de “participación equilibrada” en materia preventiva [STS 3 diciembre 1997 (RJ 1997/8929); SAN 7 julio 2003 (JUR 2003/275549) o SSTSJ Extremadura 10 diciembre 2004 (AS 2004/3390); Andalucía/Sevilla 23 junio 2004 (AS 2005/292) o Cataluña 16 abril 2004 (JUR 2004/195200)]. También STSJ Galicia, Cont.-adm. 20 noviembre 2002 (RJCA 2003/417)]. La expresión “participación equilibrada”, contenida en la exposición de motivos LPRL, aparece ya en la Directiva Marco, debiendo entender que alude a mecanismos de intervención en la adopción de decisiones, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Los derechos de información y consulta de los trabajadores y la dimensión comunitaria de la empresa”, *RL*, T. I, 1990, pág. 74.

⁶² A la hora de trasponer al Derecho interno la Directiva Marco era preciso compatibilizar su exigencia reiterada de “representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud”, con “el complejo modelo de representación de los trabajadores vigente en nuestro ordenamiento, que el ET configuraba sobre la base del doble canal de representación --el unitario y el sindical--” [QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 24]. El resultado final es una multiplicidad de instancias, pues a las ya existentes la LPRL añade la figura de los delegados de prevención; así las cosas, esta Ley “no ha llevado hasta sus últimas consecuencias el principio de especialización funcional”, pues, tal y como indica el art. 34.2 LPRL, “los representantes unitarios y sindicales conservan sus facultades” en la materia [VALDÉS DAL-RÉ, F.: “La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *TS*, núm. 73, 1997, pág. 36 o, en similares términos, PURCALLA BONILLA, M.A.: *Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales*, Madrid (Ibidem), 1998, pág. 145]. En consecuencia, todos ellos asumirán competencias vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo [STS 3 diciembre 1997 (RJ 8929) y ATCo 98/2000, de 6 de abril], lo cual resulta lógico si se tiene en cuenta que “resultaría inviable construir un modelo de atribución en exclusiva de las funciones en materia de seguridad a los delegados de prevención, excluyendo toda intervención de las representaciones unitarias”, en tanto “la seguridad en el trabajo es un elemento de las condiciones de la prestación de la actividad laboral difícilmente escindible del resto de las condiciones de trabajo y del conjunto de decisiones

las condiciones de seguridad y salud (una vez la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, ha suprimido la anterior referencia a “higiene”), el derecho a ser informados trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen. Igualmente, deben ser informados y consultados sobre las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo. También les corresponde emitir informe previo sobre la implantación y revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo. En fin, a ellos se impone la colaboración con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Por su parte, el deber de consulta a los delegados de prevención incluye lo referente a “la planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo” (art. 33 LPRL, en relación con art. 36 LPRL).

Por último, en el seno del CSS (aun cuando su derecho a conocer y analizar los daños a la salud de los trabajadores incluya una incomprensible alusión a la integridad física), “se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías” (art. 39 LPRL).

Con ello se garantiza que la política e intervención empresarial frente a los riesgos psicosociales será necesariamente participada, abriendo la posibilidad de que en

adoptado por la empresa” [CRUZ VILLALÓN, J.: “La representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales”, *TL*, núm. 26, 1993, pág. 18]. El efecto perverso de la decisión: el solapamiento de funciones y competencias, SALCEDO BELTRÁN, M^a.C.: “Las competencias y facultades de los Delegados de Prevención”, *TS*, núm. 77, 1997, pág. 48.

el diseño de la organización y los puestos se de cabida, no sólo al interés productivo de la explotación, sino también a los propios de los trabajadores que la hacen viable, cuyo punto de vista vendrá habitualmente personificado en la figura de sus representantes⁶³.

4.1.- Situaciones que justifican una evaluación de riesgos psicosociales

“Dado que la primera obligación de las empresas conforme al art. 15.1.a) LPRL es la de evitar los riesgos, y sólo se evalúan los... no evitados, la obligación primera de las empresas en esta materia será la de identificar y analizar los peligros de que puedan existir riesgos psicosociales, y sólo en caso de que existan se procedería a su evaluación”⁶⁴. Para esta primigenia labor de detección resulta esencial atender a los posibles indicios presentes (sanciones, temas planteados ante el CSS, solicitudes de traslado, absentismo, vigilancia sanitaria, bajas voluntarias, cambios organizativos, rotación de trabajadores...) ⁶⁵ y asumir que, siempre que acontezca un daño a la salud, la evaluación y, en su caso, actuación serán forzosas⁶⁶.

⁶³ Las cuestiones de seguridad y salud alcanzan con singular intensidad una dimensión colectiva, lo que “sugiere de inmediato el concurso imprescindible de los representantes de los trabajadores en la empresa” [QUESADA SEGURA, R.: *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, cit., pág. 15, o, en términos similares, PURCALLA BONILLA, M.A.: “Autonomía colectiva y prevención de riesgos profesionales”, cit., pág. 12 y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Derecho a la salud y control de los trabajadores”, *RL*, T. I, 1990, pág. 242], no en vano “la prevención del riesgo laboral es una materia que reclama, de modo natural, la intervención de los interlocutores sociales en punto a hallar fórmulas de cooperación que optimicen el objetivo de alcanzar unos razonables índices de seguridad e higiene y salud laboral”, PURCALLA BONILLA, M.A. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Notas sobre la figura del ‘Delegado de Prevención’”, cit., pág. 71.

⁶⁴ *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS o DE BONA NUMANCIA, J.M^a.: “Los riesgos psicosociales: sus causas y su prevención desde la perspectiva empresarial y sindical”, en AA.VV. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, pág. 453 y 458.

⁶⁵ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., págs. 90-91.

⁶⁶ DE BONA NUMANCIA, J.M^a.: “Los riesgos psicosociales: sus causas y su prevención desde la perspectiva empresarial y sindical”, cit., págs. 453-455 y 459. Cabe preguntarse si una vez acaecido el daño todavía queda espacio para la aplicación de la LPRL, y la respuesta necesariamente debe ser positiva: en primer lugar, procede asumir la prevención respecto al resto de trabajadores expuestos por estar en análogas circunstancias; en segundo término, es menester proteger al dañado para minimizar su padecimiento y para evitar iguales consecuencias en el futuro, teniendo en cuenta, en particular, la necesidad de adecuar el trabajo al lesionado, convertido en especialmente sensible (art. 25 LPRL); en fin, es preciso cumplir el mandato de investigar los daños una vez producidos para localizar sus causas y subsanar defectos (art. 16.3 LPRL) [VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., pág. 71]. Tajante en este sentido, la STSJ Madrid 5 octubre 2005 (AS 2555).

Una vez detectada la necesidad de evaluar, esta operación debe ser especialmente cuidadosa, exhaustiva y pormenorizada⁶⁷; no se olvide que el propio art. 16.2.a) LPRL exige que tenga en cuenta, entre otros factores, las características de los puestos y de las personas que deban desempeñarlos, y que el art. 4.1 RSP reclama la consideración de las condiciones de trabajo existentes o previstas y la eventualidad de que el sujeto adscrito a una ocupación pueda ser especialmente sensible. Así pues, en este análisis se valoran los aspectos generales relacionados con la actividad de la empresa, sus locales o instalaciones, pero también la posible presencia de personas con mayor vulnerabilidad, la exposición de los empleados a riesgos específicos, los sistemas de organización del trabajo, la elección de los equipos, la utilización de sustancias y productos químicos y, en general, cualquier condición de trabajo que pueda tener trascendencia para la seguridad y salud de la plantilla.

Junto a la inicial, la normativa prevé la obligación de actualización cuando cambien las condiciones, se produzcan daños, lo establezca una disposición legal o los controles periódicos (incluidos los de vigilancia de la salud⁶⁸) pongan de manifiesto que las actividades de prevención pueden ser insuficientes o inadecuadas; también con la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes del personal (arts. 16.2 LPRL y 6 RSP). Además, *ex* arts. 16.2 LPRL y 4.2 RSP, deben volver a evaluarse los puestos afectados por la renovación de equipos de trabajo, preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento; el cambio en las condiciones laborales; y la incorporación de un trabajador especialmente sensible a las propias del puesto.

En consecuencia, la evaluación de riesgos psicosociales está justificada tanto por la pretensión de cuantificar desde un principio posibles peligros de tal naturaleza para establecer las oportunas acciones de mejora, como cuando concurren determinadas circunstancias; entre otras⁶⁹, la constatación de anomalías o disfunciones que permitan

⁶⁷ Como gráficamente ha sido expresado, “una organización debe conocer sus puntos de partida para poder hacer evaluación de los beneficios obtenidos”, KOMPIER, M. y COOPER, C.: *Preventing stress, improving productivity. European case studies in the workplace*, Londres/Nueva York (Routledge), 1999, pág. 338

⁶⁸ Que puede proporcionar importantes indicadores médicos de la existencia de algún factor psicosocial nocivo, *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS.

⁶⁹ NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, cit.

sospechar de la existencia de problemas de tal índole (muchas quejas, absentismo elevado, baja productividad...); la voluntad de comprobar que las medidas preventivas existentes son adecuadas, o la pretensión de introducir una innovación en el lugar de trabajo, un proceso productivo novedoso, nuevos equipos materiales o humanos, modificaciones en la organización... que pueda alterar significativamente la situación de partida.

4.2.- Procedimiento de evaluación

La LPRL guarda silencio respecto al procedimiento para la evaluación, no así el RSP, que alude a la cuestión en su art. 5, donde establece las pautas generales a seguir, teniendo en cuenta que, de conformidad con el art. 3.2 RSP, el empresario debe consultar con los representantes de los trabajadores (o con los propios empleados en defecto de los anteriores) acerca de cual se va a utilizar en la empresa o centro de trabajo⁷⁰, y que en virtud del art. 5.2 RSP el “utilizado deberá proporcionar confianza sobre el resultado”⁷¹.

El tenor de las Notas Técnicas sucesivamente elaboradas por el INSHT muestra numerosos factores psicosociales que, en su caso, deben ser oportunamente valorados, ofreciendo diversos métodos diseñados por diferentes grupos de especialistas en Psicología del Trabajo y orientados hacia la búsqueda de las causas reales del problema; también contempla su propio elenco la DGITSS⁷². La selección de un criterio u otro deberá partir del trámite previo de consulta, teniendo en cuenta que la fiabilidad del instrumento viene avalada, ex art. 5.3 RSP, por la recomendación del órgano

⁷⁰ Sobre la disconformidad respecto al método, STS 20 diciembre 1999 (JUR 2000/976).

⁷¹ “Contar con una metodología fiable” es condición imprescindible para obtener resultados satisfactorios [UGT: *Guía Prevención de riesgos psicosociales en el sector textil*, cit., pág. 40]. Para ello, el método debe reunir ciertos requisitos: “tener una base conceptual sustentada en evidencias que expliquen salud”; “ser participativo”; “estar validado” (es decir, se ha comprobado que mide lo que efectivamente dice medir); “ser fiable”, y “ser aplicable a la empresa” (debe “identificar el menor nivel de complejidad conceptual posible”, “cubrir el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones a riesgos psicosociales”, “presentar resultados por distintas unidades de análisis” y “utilizar niveles de referencia poblacionales como criterio de valoración de la exposición”), MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., págs. 42-46.

⁷² *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS.

científico-técnico especializado en materia preventiva (art. 8.1 LPRL)⁷³ o de la ITSS, órgano de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. Con todo, no cabe obviar que, al día de hoy, el marco conceptual más científicamente desarrollado viene dado por los modelos demanda-control-apoyo social⁷⁴ y esfuerzo-recompensas⁷⁵ (a los cuales cabe añadir el más actual ofrecido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud --ISTAS 21--), que, dado su carácter complementario, deben ser oportunamente combinados para lograr resultados óptimos⁷⁶.

En cualquier caso, con carácter general, los variados métodos⁷⁷ parten de la ineludible necesidad de lograr cuanta información sea posible sobre el organigrama de la empresa; las características de la plantilla (edad, sexo, antigüedad...); los aspectos que afectan al personal (absentismo, enfermedades, declaraciones de incapacidad para ciertas funciones, permisos, formación, siniestralidad, rotación, solicitudes de cambios de puesto, sanciones...) o a la producción (calidad, rechazos, índices de producción, averías, errores...); las tareas y su forma de desarrollo (monotonía, exigencias, presión temporal, aislamiento...); las condiciones de empleo (horarios, remuneración, sistemas de promoción...); las relaciones sociales (sistema de participación, clima psicológico, discriminación...) y un largo etcétera que a estas alturas ya se intuye por todos. Para obtener estos datos deben tenerse en cuenta numerosas fuentes⁷⁸:

1) Opinión de todos los grupos sociales implicados. Para recabarla cabe pensar en la realización de encuestas a los propios operarios y entrevistas con personas que puedan aportar diversos puntos de vista sobre la cuestión, tales como directivos,

⁷³ El INSHT ha elaborado, incluso, un *Manual para evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales para PYMES*.

⁷⁴ Formulado con solo las dos primeras dimensiones por KARASEK, R.: "Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design", *Admins. Sc. Q.*, núm. 24, 1979, págs. 285 y ss. Tiempo después, vinieron a añadir el apoyo social como tercer vector, JONHSON, J. y HALL, E.: "Job strain, work place social support and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population", *AJHP*, núm. 78, 1988, págs. 1336 y ss.

⁷⁵ SIEGRIST, J. *et alii*: "Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men", *Soc. Sci. Med.*, núm. 31, 1990, págs. 1127 y ss.

⁷⁶ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., pág. 44.

⁷⁷ La metodología y técnicas a aplicar serán distintas según el problema concreto que se evalúa, NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, cit. También *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS.

⁷⁸ NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, cit. y NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, cit.

servicios de prevención, integrantes del departamento de personal, mandos, representantes de los trabajadores...⁷⁹. A este respecto, la DGITSS alude a métodos cuantitativos (cuestionarios y encuestas) y cualitativos (entrevistas y grupos de discusión)⁸⁰.

2) Observación directa de los puestos de trabajo objeto de análisis para registrar posibles desviaciones entre los procedimientos reglamentariamente establecidos y los realmente aplicados.

3) Síntomas que presentan los trabajadores y resultados de la vigilancia de la salud prevista en los arts. 22 LPRL y 37.3 RSP⁸¹.

4) Documentación, estadísticas e informes que puedan aportar información relacionada con el tema. Se incluyen en este apartado, además de los datos administrativos ya indicados (sobre absentismo, rotación...), las actas y estudios del CSS o del comité de empresa y los documentos del servicio de prevención⁸².

5) Consulta de análisis, teorías y conocimientos existentes en la materia, así como a especialistas⁸³, tarea esta última que, conforme consta, se ve facilitada por la

⁷⁹ Reuniones individuales o conjuntas con el/los trabajadores, compañeros, superiores [STSJ País Vasco 20 febrero 2007 (AS 1579)]. Sea como fuere, “para garantizar la titularidad de una intervención son imprescindibles, en cada fase del proyecto, la participación y el compromiso de los trabajadores y sus representantes, de los mandos intermedios y de la dirección. La dirección debería asumir la responsabilidad y el personal debería participar en todas las fases: evaluación, toma de decisiones y aplicación”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., pág. 124.

⁸⁰ *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS, según la cual los primeros son los más utilizados y los segundos se emplean para estudios individuales o grupos pequeños o como complemento a métodos cuantitativos. En idéntico sentido, MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., págs. 42-46.

⁸¹ No en vano la vigilancia de la salud incluye la faceta psíquica (y sus consecuencias somáticas), tal y como expresamente recuerdan las SSTSJ Cataluña 9 noviembre 2005 (JUR 2006/77917) y Cantabria 3 y 27 julio 2006 (AS 2275 y 2617).

⁸² STSJ País Vasco 20 febrero 2007 (AS 1579).

⁸³ STSJ Madrid 30 junio 2006 (AS 2007/536). “El proceso se beneficiará de la participación de expertos externos” y del uso de “conocimientos ya existentes y pruebas científicas”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., pág. 123; también VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., pág. 86 y NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, cit.

tendencia a externalizar la prevención y por el hecho de que todo servicio ajeno debe contar con al menos un experto en Ergonomía y Psicosociología Aplicada⁸⁴.

4.3.- Estrategia de intervención

La evaluación de las condiciones psicosociales busca “hacer un diagnóstico de la situación de trabajo para pasar luego a una intervención que puede ser global o diferenciada. Es decir, planteando la intervención sobre la estructura y sistemas organizativos, comunicativos y de poder, o bien actuando sobre el individuo: su aprendizaje, motivación, actitudes, toma de conciencia y capacidad de decisión”⁸⁵. La investigación mostrará en ocasiones la necesidad de proceder a los oportunos cambios y ajustes en la entidad misma y/o en los puestos de trabajo para minorar en lo posible los riesgos, así como a actuaciones individualizadas frente a uno o varios trabajadores; también pondrá de manifiesto situaciones saludables que pueden transferirse a otras que no lo sean.

Por lo tanto, la planificación de la actividad preventiva a desarrollar por la empresa habrá de incluir lo referente a estas cuestiones, a fin de eliminar o reducir y controlar los riesgos detectados, para lo cual deben incluirse los medios humanos y materiales adscritos al proyecto (que debe programarse para un período determinado), así como los recursos económicos necesarios para conseguir los objetivos (arts. 16.2 LPRL y 9.1 RSP)⁸⁶.

Con todo, antes de acometer el empeño resulta esencial identificar la raíz última del cuadro adverso detectado, habida cuenta el principio general de atacar los riesgos en su origen (art. 15.1 LPRL). En efecto, el análisis de los datos obtenidos “debe permitir encontrar las causas de la existencia... de unas posibles malas condiciones

⁸⁴ SSTSJ Cantabria 3 y 27 julio 2006 (AS 2275 y 2617).

⁸⁵ NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, cit.

⁸⁶ “Los requisitos previos para una intervención efectiva de prevención... son el establecimiento de objetivos claramente definidos..., una delegación idónea de tareas y responsabilidades, una planificación adecuada, recursos financieros y medios de acción. Es importante traducir debidamente las necesidades y los recursos en acciones y en un claro equilibrio entre los objetivos y los medios. El primer paso debería ser un análisis fiel de la situación y de los recursos disponibles”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., pág. 122.

psicosociales”, teniendo en cuenta que los motivos pueden ser varios; hay que descubrir los reales, no los aparentes, pues de lo contrario, aunque se adopten medidas, la disfunción de fondo subsistirá⁸⁷.

Los resultados deben plasmarse en un documento que servirá de base para la discusión del diagnóstico y de las medidas a adoptar entre todos los implicados⁸⁸. Por consiguiente, es preciso “reflexionar y discutir con los interlocutores sociales [para] poner a punto un programa de mejora que corrija el estado existente”, siendo sumamente importante “consensuar las propuestas de acción susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo”⁸⁹. Sólo a través de este proceso de intercambio debe procederse a la determinación de la *praxis* a seguir, fijando las oportunas fases y prioridades (art. 9.3 RSP) en atención a la intensidad y/o urgencia de la actuación⁹⁰, y teniendo en cuenta que debe primarse la tutela colectiva frente a la meramente individual (art. 15.1 LPRL).

Dada la gran variedad de factores intervinientes, es claro que los mecanismos de prevención serán diversos según el problema detectado, y por ello serán analizados (al menos, algunos entre los posibles) posteriormente por separado. Baste en este punto una breve referencia a ciertas cuestiones a las que, con carácter general, es preciso prestar atención.

Para empezar, y teniendo en cuenta las pautas tipificadas en el art. 15 LPRL, el principal ámbito de actuación no será tanto el propio individuo como la organización misma, que en modo alguno es intocable; antes al contrario, si constantemente es objeto de adaptación a las necesidades productivas, se trata, simplemente, de dar un paso más e introducir ajustes favorables para la salud, convirtiéndola en parte esencial de la vida

⁸⁷ NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, cit.

⁸⁸ NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, cit.

⁸⁹ NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, cit.

⁹⁰ “La ventaja de un enfoque gradual ha sido reconocida en muchos proyectos de investigación de las intervenciones”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., pág. 122.

diaria de las empresas⁹¹, sin perjuicio de asumir la necesidad de “distinguir entre las condiciones de trabajo inevitables” y las que no lo son a fin de no malgastar energía con las primeras⁹².

Una de las propuestas ofrecidas por el INSHT es el citado modelo de demanda-control-apoyo social⁹³, cuyo punto de partida es la necesaria actuación en estos tres ámbitos, considerados como elementos que interactúan, en tanto los dos últimos “suelen verse influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones”⁹⁴.

Desde el propio INSHT se señala que “los principios básicos serían optimizar las exigencias, aumentar el control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, potenciar la participación activa, disminuir la jerarquía, mejorar el desarrollo de capacidades y el aprendizaje”, pero también “crear redes de trabajo que proporcionen apoyo”. Así las cosas, “la intervención primaria frente al riesgo psicosocial implica mejoras en el diseño, organización y gestión del ambiente psicosocial de trabajo. A menudo supone combinar el enriquecimiento de las tareas con el trabajo en grupo, lo que, además de potenciar la capacitación, responsabilidad y autorrealización individual de las personas, incrementa la motivación y cooperación”. En cualquier caso, el organismo público acompaña una tabla de condiciones de éxito de un programa de intervención⁹⁵: actuar a nivel de reestructuración de la organización del trabajo y de las

⁹¹ CASTELLÁ, T. et alii: *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*, cit., pág. 21 o MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., pág. 47.

⁹² AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., pág. 123.

⁹³ Refrendado por STSJ Madrid 5 octubre 2005 (AS 2555).

⁹⁴ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, cit. Por su parte, la NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, cit., alude a los siguientes aspectos a considerar: 1) Exigencias psicológicas del trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, de esconder emociones, sensoriales...). 2) Influencia y desarrollo de habilidades (influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo -- implicación en su contenido-- integración en la empresa...). 3) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social, sentimiento de grupo...). 4) Compensaciones (inseguridad, estima...). 5) Doble presencia.

⁹⁵ Extraídas de NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social II*, cit.

tareas; diseñar estrategias de cambio prolongado, a largo plazo; asegurarse de que exista una implicación efectiva de la dirección en todas las fases del proceso (compromiso explícito, aportación de recursos, intervención visible en las distintas etapas)⁹⁶; contar con el asesoramiento de expertos externos; establecer procesos de participación de los trabajadores desde la primera a la última fase; enseñar a participar, especialmente a los empleados de más bajo estatus, y revisar las funciones de mandos intermedios y técnicos para adaptarlas a las consecuencias del fomento de la autonomía de las redes de apoyo social.

En su espléndida labor, el INSHT también plantea algunos ejemplos de pautas de actuación en cada una de las tres dimensiones psicosociales básicas⁹⁷:

INTERVENCIÓN SOBRE LAS DEMANDAS
* Distribuir con claridad y transparencia las tareas y las competencias * Establecer objetivos de trabajo claros * Marcar prioridades en las tareas * Establecer la carga de trabajo considerando el contenido tanto cuantitativo como cualitativo de la tarea * Establecer la carga de trabajo considerando las capacidades y recursos de la persona * Planificar y coordinar los trabajos teniendo en cuenta la posible llegada de trabajo extra o imprevisto * Proporcionar la suficiente dotación personal a las unidades de trabajo * Sustituir adecuadamente las bajas * Establecer pautas que permitan una recuperación adecuada después de tareas muy exigentes * Proporcionar el tiempo suficiente para hacer bien el trabajo * Establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones sobre el ritmo, la cantidad de trabajo, las pausas...
INTERVENCIÓN SOBRE EL CONTROL
* Establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones sobre los métodos y el orden de las tareas * Asegurar mecanismos de consulta en relación con las decisiones que afecten a la unidad o departamento donde se trabaja * Eliminar el trabajo estrictamente controlado o pautado * Proporcionar tareas significativas, con sentido * Incluir demandas que impliquen decisiones cualificadas * Proporcionar tareas que impliquen retos * Crear oportunidades para la autorrealización * Proporcionar, para todos los estatus de trabajo, oportunidades de aprender y usar habilidades nuevas * Proporcionar suficiente capacitación para asumir tareas y responsabilidades * Proporcionar oportunidades de más desarrollo profesional (formación continua y específica, provisión de posibilidades para la promoción) * Potenciar el uso de las capacidades mentales en el trabajo en cadena * Aplicar ampliación y diversificación entre tareas más o menos creativas * Establecer, siempre que sea posible, enriquecimiento de tareas, incluyendo tareas de planificación, control de calidad, etc.

⁹⁶ “La dirección juega un papel trascendental en la construcción y desarrollo de esta nueva cultura de empresa. No sólo tiene que estar convencida de los beneficios de su implantación, sino que además tiene que poner todos los medios necesarios y su ejemplaridad para que ésta sea efectiva y todas las personas de la organización la asuman”, NTP 745: *Nueva cultura de empresa y condiciones de trabajo*, cit.

⁹⁷ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social II*, cit.

- * Negociar con los trabajadores sistemas de rotación, ampliación o enriquecimiento de tareas para los puestos/áreas de peores condiciones psicosociales
- * Proporcionar una dotación adecuada de medios materiales
- * Evitar la excesiva burocratización de las tareas

INTERVENCIÓN SOBRE EL APOYO SOCIAL

- * Impulsar la creación de grupos de consulta para diversos temas (por ejemplo, cualquier cambio en el contenido y estructura del trabajo)
- * Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación
- * Consultar en relación con la composición de los equipos de trabajo
- * Proporcionar formación específica sobre el trabajo en equipo
- * Favorecer el trabajo en parejas cuando no sea posible enriquecimiento ni ampliación de tareas, ni tampoco el trabajo en equipo
- * Establecer objetivos de equipo que favorezcan la colaboración entre compañeros
- * Crear espacios de reflexión, de compartir dudas y poner en común experiencias
- * Dar a las reuniones de trabajo un espacio e importancia igual a otras tareas que se realizan dentro del horario (por ejemplo, incluyéndolas en la programación, no colocándolas a última hora de la jornada, etc.)
- * Establecer mecanismos de recompensa y reconocimiento del trabajo
- * Establecer mecanismos de retroalimentación al trabajador sobre su desempeño
- * Respalidar las decisiones tomadas por los trabajadores en el desarrollo de sus tareas habituales
- * Informar a los trabajadores de los asuntos que les competen e interesen
- * Proporcionar a los mandos intermedios formación en materia de dirección/gestión de personal
- * Valorar formal y explícitamente el trabajo colectivo
- * Establecer medidas que impidan las conductas competitivas entre los trabajadores (sistemas de remuneración, acceso a la formación, información, sistemas de promoción, etc.)
- * Difundir, por parte de la dirección, declaración pública que rechaza explícitamente cualquier forma de acoso en la empresa

Aun cuando la selección de las concretas acciones a seguir dependerá del resultado del estudio primero y de las singulares circunstancias de la empresa en cuestión⁹⁸, ello no es óbice para sentar algunas premisas generales. Así, en cuanto hace a la intervención en el ámbito de las demandas, cabe pensar que, sea cual sea el factor de riesgo, siempre será positivo, por ejemplo, actuar para equilibrar la carga de trabajo y para mejorar la definición de rol.

Por su parte, incrementar la autonomía o posibilidad de desarrollo de habilidades, de control sobre los tiempos de disposición, de implicación en el contenido del trabajo y/o de influencia sobre las condiciones laborales...⁹⁹, ha adquirido un papel protagonista en el sistema productivo contemporáneo, no en vano, no sólo “podría mejorar la salud”, sino que “a menudo estas medidas son también congruentes con las

⁹⁸ “Cuando se pretende realizar un cambio organizativo hay que tener en cuenta que no existen modelos válidos y únicos para todas las empresas ni fórmulas universales para su implantación. Cada empresa debe encontrar ‘su’ modelo, el más apropiado a sus características. Para ello se debe partir del conocimiento exhaustivo de la realidad de la empresa, de esta manera se podrán establecer soluciones lo más ‘a la medida’ posible”, NTP 581: *Gestión del cambio organizativo*, 2003 (ONCINS DE FRUTOS, M. y RUIZ-ESCRIBANO TARAVILLA, M^a.T.).

⁹⁹ NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, cit.

nuevas formas de organización y diseño del trabajo, las nuevas concepciones que valoran tanto la cantidad como la calidad en los resultados, y con las teorías de motivación en el trabajo”¹⁰⁰.

De forma singular, y por su actualidad, es menester hacer mención expresa al *flexitime* que, pese a haberse desarrollado en torno a las necesidades de conciliación de vida laboral y familiar (ámbito donde resulta esencial¹⁰¹), es extensible al objeto de aumentar la satisfacción de los trabajadores en general. Procede sentar taxativamente que la flexibilidad ha venido actuando únicamente en beneficio del empresario¹⁰², mientras que a los obreros les ha significado pérdidas en términos de estabilidad en el empleo y precarización de condiciones. Para equilibrar la situación resulta ya ser una necesidad acuciante compensarle, poniendo el instrumento también a su servicio¹⁰³ y buscando una bidireccionalidad que funcione como fórmula capaz de encontrar un centro de interés común entre ambas partes del contrato¹⁰⁴.

¹⁰⁰ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social II*, cit. Este cambio de perspectiva obliga a primar la “dirección por objetivos y misiones frente a horas de presencia”, una vez superado el error en que a menudo incurren las empresas al anudar a aquéllas una “mayor competencia y productividad” [Documento elaborado por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, “Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, complemento a la *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible*, 2007, págs. 15 y 50; en igual sentido, también, MORALES VÁLLEZ, C.E.: “La conciliación de la vida familiar y laboral: una política social”, *TS*, núm. 193, 2007, pág. 64]. No se olvide que, frente al modelo tradicional de producción, el sistema tecnológico-organizativo, donde las metas son la variedad, la innovación de producto y la calidad, “requiere una organización del trabajo flexible que permite turnos más reducidos, horarios personalizados y trabajo desde casa”, CASTAÑO, C.; IGLESIAS, C.; MAÑAS, E. y SÁNCHEZ-HERRERO, M.: *Diferencia o discriminación (La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información)*, Madrid (CES), 1999, págs. 274-275 y 303.

¹⁰¹ “Hablar de conciliación de la vida laboral y familiar supone, hoy en día, hablar de flexibilidad”, QUINTANILLA NAVARRO, B.: “La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 1, 2005, págs. 104-105, en similares términos, CES: *Informe 2/2003. La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, Madrid (CES), 2003, pág. 57 y “El tiempo de trabajo en la UE”, *Observatorio de Relaciones Industriales*, núm. 99, marzo 2007, pág. 1.

¹⁰² SERRANO GARCÍA, J.Mª.: “Tratamiento del principio de igualdad y no discriminación por la negociación colectiva”, *RL*, núm. 14, 2006, págs. 91-92.

¹⁰³ RABANAL CARBAJO, P.: “Aspectos de interés sobre la distribución del tiempo de trabajo”, *AL*, núm. 16, 2006, pág. 1912.

¹⁰⁴ El problema es que la flexibilidad no la entienden igual empresarios y trabajadores, pues para aquéllos se traduce en medidas de máxima disponibilidad, viajes, cambios de residencia...; aparte de ello, únicamente se molestan en favorecer las condiciones de los trabajadores que quieren retener y fidelizar, INSTITUTO DE LA MUJER: *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Madrid (Instituto de la Mujer), 2005, págs. 231-232.

Además, aun cuando la organización del trabajo pueda parecer una potestad absoluta del empresario, éste deberá tener en cuenta el principio general de adaptación de aquél a la persona (arts. 36.5 ET y 15.1 LPRL)¹⁰⁵, lo cual abre las puertas a “la individualización que caracteriza a las sociedades postmodernas y al cambio de patrones culturales y de modelos de organización en la empresa”, de forma tal que en la misma localización pueden encontrarse los intereses de ambos, asumiendo que “no existe realmente una contraposición... con el principio de rendimiento y de defensa de la productividad”¹⁰⁶. Sin duda, la puesta en marcha de prácticas flexibles se verá facilitada si los empleadores perciben una relación coste/beneficio positiva¹⁰⁷, para lo cual debieran revisar los ejemplos prácticos ya existentes, en tanto muestran una mejor prestación de los empleados, ahora por fin satisfechos. De hecho, buena parte de las medidas de flexibilidad, allí donde son posibles, apenas suponen para la empresa más trastorno que una mayor complejidad de organización¹⁰⁸ y, en cambio, afectan de forma muy positiva a los trabajadores¹⁰⁹.

En cuanto hace al apoyo social, la adecuada comprensión del papel que puede llegar a desempeñar pasa por ofrecer una contextualización previa. Clasificado como una de las vertientes de las relaciones sociales (junto con las posibilidades de relacionarse y el sentimiento de grupo)¹¹⁰, su papel resulta básico merced a la triple vertiente de se reconoce a éstas, en tanto que actúan como factor estresor, se ven afectadas por el estrés y son un elemento reductor de sus consecuencias. En efecto, un ambiente cordial es capaz de facilitar la adaptación de las demandas de trabajo a las

¹⁰⁵ Ciertamente es que “no existen fórmulas universales para modificar y adaptar el contenido de los puestos de trabajo a las personas que los desempeñan”, NTP 444: *Mejora del contenido de trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas*, cit.

¹⁰⁶ MARTÍNEZ MORENO, C.: “Vida privada y relación de trabajo. A propósito de la posibilidad de pactar individualmente las condiciones de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, TS, núm. 197, 2007, pág. 18.

¹⁰⁷ DE LUIS CARNICER, M^a.P.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M. y VELA JIMÉNEZ, M^a.J.: “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”, *Boletín económico de ICE*, núm. 2741, 2002, pág. 39.

¹⁰⁸ La mayoría de cuantas ofrecen flexibilidad reconocen que la opción les resulta económicamente rentables, HEIN, C.: *Conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. Ideas prácticas de la experiencia global*, Madrid (MTAS), 2006, págs. 67 y 233.

¹⁰⁹ DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Dimensión laboral de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres”, RL, núm. 8, 2007, págs. 65 y ss.

¹¹⁰ NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, cit.

capacidades individuales; la comunicación con otros en análoga posición puede ayudar a volver a valorar las propias circunstancias sin distorsiones; el auxilio de terceros (sobre todo, en cuanto al objeto de este estudio importa, el procedente de supervisores y compañeros) previsiblemente atenuará las consecuencias adversas para la salud derivadas de procesos psicosociales de origen laboral y proporcionará sentimiento de mayor seguridad, incrementando la capacidad de reacción y el sentimiento de dominio de la situación¹¹¹.

A la hora de valorar este importante elemento, se proponen algunas cuestiones a examinar, y sobre las que tomar decisiones¹¹²: elección del tipo de medidas a utilizar (objetivas --contrastación empírica mediante observación u otros medios-- o subjetivas --percepción del apoyo social--), orientación de las acciones (centradas en el emisor, el receptor o ambos), tipo de actuaciones (generales o específicas), intervenciones estructurales (redes de apoyo, tamaño, densidad, estabilidad, reciprocidad, accesibilidad) o funcionales (función, calidad y grado de satisfacción), fuentes, contenido (emocional, instrumental, informativo o evaluativo), enfoque (descriptivo frente a evaluativo) y disponibilidad. Así las cosas, y si de lograr resultados reales se trata, debe procurarse la accesibilidad física y psicológica, favoreciendo los contactos libres y frecuentes entre los trabajadores¹¹³; pero ello no es suficiente y debe venir acompañado de formación y entrenamiento, instruyendo a las personas para ofrecer apoyo en todas sus modalidades (también recompensando y reforzando su uso), sobre todo el de tipo emocional, por ser el que en principio parece más importante por sus efectos en la salud, aunque también el más difícil de transmitir como habilidad.

¹¹¹ NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, 1993 (MARTÍN DAZA, F.) o NTP 439: *El apoyo social*, 1997 (PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F.), según la cual el apoyo social puede ser estructurado en cuatro niveles, cada uno de los cuales constituye condición *sine qua non* del siguiente: integración social (características estructurales de la red interpersonal de una persona), relaciones de calidad (que sí cuentan ya con capacidad para incidir en la salud y el bienestar), ayuda percibida (percepción de que, en situaciones problemáticas, existen posibilidades de auxilio por parte de otros, lo cual puede reducir los efectos negativos de un hecho adverso) y actualización del apoyo (conductas reales, despliegue real y concreto del socorro).

¹¹² NTP 439: *El apoyo social*, cit.

¹¹³ Existen experiencias “piloto” que han sido valoradas positivamente, tales como los “foros abiertos” o los “círculos de salud”, a caballo entre apoyo social y participación y analizados en AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés*, cit., págs. 36 y ss. o KUHN, K.: “La gestión del estrés a través de la promoción de la salud”, *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, núm. 5, 2002, pág. 24.

Además de las iniciativas reseñadas, que deben considerarse prioritarias, no debe olvidarse la instauración de medidas individuales de prevención, afrontamiento y adaptación, de las que pueden ser destinatarios todos los integrantes de la plantilla, pero que favorecerán de forma singular a los trabajadores especialmente sensibles a los diversos riesgos psicosociales¹¹⁴; tales deben orientarse, de un lado, a adiestrar a los empleados para hacer frente a las exigencias del trabajo, y, de otro, para minimizar las consecuencias negativas que en su salud puedan haber provocado¹¹⁵.

Para concluir, “no hay que olvidarse de prever una evaluación y control regular de las acciones emprendidas. Con ello se pretende comprobar que se consigue efectivamente la corrección esperada. No hay que olvidar que la validez de las soluciones adoptadas puede decrecer con el tiempo y que puede hacerse necesaria una nueva intervención”¹¹⁶. Así las cosas, decididas las actuaciones a implementar, se ponen en práctica y se procede a su seguimiento para ver si se logra la mejora deseada, teniendo en cuenta que puede ser preciso seguir avanzando en el camino iniciado o modificar los pasos ya dados¹¹⁷, tal y como establece el art. 16.2 LPRL.

5.- ANÁLISIS SINGULAR DE LA ACTUACIÓN FRENTE A DETERMINADOS RIESGOS PSICOSOCIALES

5.1.- Carga mental del trabajo

Tal y como fue descrita en el apartado correspondiente del trabajo, la carga mental del trabajo viene determinada por la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea (esfuerzo, ritmo, condiciones ambientales...) y el grado de movilización del

¹¹⁴ SSTSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617) y País Vasco 20 febrero 2007 (AS 1579).

¹¹⁵ “Con el fin de reconocer el problema en su origen y no centrar[se] en las personas... debe darse prioridad a la prevención organizativa y colectiva”, pero ello no es óbice para que se combinen “los cambios organizativos con la formación del personal para que éste pueda controlar tanto la situación como las reacciones a la misma”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés*, cit., pág. 123.

¹¹⁶ NTP 450: *Factores psicosociales: fases para su evaluación*, cit.

¹¹⁷ NTP 702: *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*, cit. o NTP 581: *Gestión del cambio organizativo*, cit. La importancia del seguimiento a largo plazo está fuera de toda duda, pero cabe ir todavía más allá, pues “si queremos que las mejoras sean sostenibles, la dirección debe incorporar actividades preventivas en la gestión regular de la empresa, por ejemplo, como parte del sistema de gestión de las condiciones de trabajo”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés*, cit., pág. 124.

sujeto, que, cuando no se encuentran en el necesario equilibrio, pueden dar lugar a monotonía, hipovigilancia, saturación o fatiga¹¹⁸. El proceso para lograr un ajuste adecuado debe seguir el *iter* a continuación descrito (al que procede añadir la ulterior fase de seguimiento)¹¹⁹:

1) El punto de partida es la recopilación de información suficiente para identificar las condiciones de desempeño y los factores de carga¹²⁰, así como sus repercusiones sobre las personas. Realizada esa labor primera, se procede a la descripción del puesto (funciones, responsabilidades, requisitos de cualificación, exigencias ambientales, temporales y de organización...) y de las tareas (qué se hace, cómo, por qué, qué se precisa para ello --actividades sensoriales, perceptivas y mentales necesarias; capacidades, recursos propios, existencia y disponibilidad de otros externos, condiciones ambientales y de organización--), así como del grupo de personas adscritas a aquél (número, edades, período de aprendizaje, formación, experiencia...).

2) En su caso, se acometerá la evaluación de riesgos, teniendo en cuenta que no existen fórmulas generales, aplicables a cualquier tipo de puesto, pero suelen seguirse criterios de intensidad, duración y frecuencia de las demandas de concentración, atención, memoria, etc.¹²¹. En realidad, a tal fin se ofrecen diversos métodos que se centran en la consideración de factores distintos, no en vano, dada la complejidad de la noción resulta difícil que uno solo proporcione información fiable sobre el problema y que sirva para toda situación de trabajo¹²²; por tal motivo, se insta la utilización de

¹¹⁸ “En el mundo laboral los problemas de fatiga mental deben abordarse desde el estudio de todas las condiciones de trabajo, de las exigencias del mismo sobre la persona y de los recursos de ésta para dar respuesta a tales demandas en tales condiciones. La prevención de la fatiga debe empezar desde el diseño de las condiciones de trabajo y la definición de los puestos”, NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997 (DE ARQUER, M.I.).

¹¹⁹ NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, 2001 (DE ARQUER, M.I. y NOGAREDA, C.).

¹²⁰ Una extensa enumeración en NTP 534: *Carga mental de trabajo: factores*, 1999 (DE ARQUER, M.I.) y en NTP 659: *Carga mental de trabajo: diseño de tareas*, 2005 (DE ARQUER, M.I. y NOGAREDA, C.).

¹²¹ NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, cit.

¹²² *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS. “Uno de los principales obstáculos que se plantean es el método a utilizar, pues en cada caso debe adaptarse a las características propias de la tarea y al entorno, especialmente de tipo organizativo, en que ésta se realiza”, NTP 275: *Carga mental en el trabajo hospitalario: guía para su evaluación*, 1991 (NOGAREDA CUIXART, C.).

varios y el cotejo de los resultados¹²³, pues, en ausencia de un proceso estandarizado de diagnóstico, la meta de la exactitud pasa por servirse de un número plural de modelos para descubrir cuantos aspectos revelen condiciones de trabajo inapropiadas¹²⁴.

El propio INSHT, que reconoce el inconveniente apuntado, ofrece un gráfico esquema sobre las posibles metodologías a combinar¹²⁵:

MÉTODO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES TRABAJO	ÍNDICES DE CARGA MENTAL	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
Método I	Apremio de tiempo (trabajos repetitivos por la necesidad de seguir una cadencia o no repetitivos por la de cumplir un cierto rendimiento)	Modo de remuneración Tiempo de entrar en ritmo Trabajo en cadena o no Atrasos a recuperar Pausas Posibilidad de detener la máquina Posibilidad de ausentarse
	Complejidad-rapidez (esfuerzo de memorización o número de elecciones a efectuar, relacionado con la velocidad con que debe emitirse la respuesta)	Duración del ciclo/nº de operaciones Duración del ciclo/nº de elecciones conscientes
	Atención (nivel de concentración requerido y continuidad de este esfuerzo)	Nivel de atención Continuidad de la atención Posibilidad de desviar la vista o de hablar Riesgo de accidentes Riesgo de deterioro del producto o material
	Minuciosidad (se tiene en cuenta en trabajos de precisión como forma especial de atención)	
Método II	Operaciones mentales (acciones no automatizadas en las que el trabajador elige conscientemente la respuesta)	Densidad de las operaciones Presión del tiempo
	Nivel de atención (referida a tareas automatizadas, tiene en cuenta la atención, la precisión del trabajo y las indicencias)	Duración de la atención Precisión del trabajo
Método III	Rapidez de ejecución	
	Nivel de atención	

Así las cosas, es evidente que en la determinación de la carga mental tienen un peso especialmente importante las exigencias de atención necesaria para realizar el trabajo y el aspecto temporal de aquéllas¹²⁶. Ahora bien, también es preciso tener en

¹²³ NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*, 1986 (NOGAREDA CUIXART, C.)

¹²⁴ NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, 2001 (DE ARQUER, I. y NOGAREDA, C.).

¹²⁵ NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*, cit.

¹²⁶ “El estudio de los errores, su frecuencia y consecuencias, así como los aspectos de organización del tiempo de trabajo y distribución de las tareas (alternancia de tareas de diferente nivel de

cuenta ciertos indicadores; así, por ejemplo, la frecuencia de los errores¹²⁷ y otros referentes a la persona¹²⁸:

	INDICADORES	
Alteraciones fisiológicas	Actividad cardíaca, ocular, cortical y respiratoria	
Alteraciones psicológicas	Psicomotoras	Rapidez de reacción Coordinación de movimientos
	Mentales	Atención Memoria Concentración
Comportamiento	Método de la doble tarea: consiste en presentar estímulos independientes de la tarea que se está realizando. En la medida que la tarea principal exige un nivel mayor de atención se disminuye la respuesta a los estímulos secundarios.	
	Evaluación objetiva de la variación del comportamiento: al aumentar la fatiga, el individuo intenta variar el método operativo para adaptarse a la situación. Por ello, el análisis de las variaciones de los métodos operacionales suele utilizarse como indicador para la evaluación de la fatiga mental.	
	Evaluación subjetiva de la fatiga: en cuanto que la sensación de fatiga vivida condiciona el comportamiento humano es necesario también valorarla convenientemente a través de entrevistas o cuestionarios ¹²⁹ .	

3) Tras la evaluación¹³⁰, y una vez detectado el problema y cuantificado, procede realizar las oportunas propuestas de mejora y seleccionar de entre ellas las que serán llevadas a efecto para solventar la situación, que, como ha venido señalándose a lo

atención) tienen interés por su incidencia en el nivel de exigencias de atención y, por tanto, en la carga de trabajo mental”. Entre otros aspectos, debe considerarse la presión temporal, el esfuerzo de atención (nivel, continuidad), la complejidad o dificultad de la tarea, la precisión y/o minuciosidad, la cantidad y complejidad de la información, los elementos del tratamiento de la información, las interrupciones, la fatiga percibida, etc., NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, cit.

¹²⁷ NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, cit.

¹²⁸ NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*, cit. En términos análogos, emplean sus propios criterios de clasificación de los indicadores la NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, cit., y la NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, cit.

¹²⁹ No cabe pasar por alto la trascendencia de las estimaciones subjetivas puestas de manifiesto por los propios trabajadores [NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, cit., y NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, cit.], no en vano “quien mejor conoce [cómo se realiza el trabajo] es sin duda quien lo realiza y más si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. Los trabajadores y trabajadoras tenemos una parte del conocimiento, el derivado de la experiencia, que no es sustituible por el conocimiento técnico” [CASTELLÁ, T. *et alii*: *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*, cit., pág. 20]. Además, “la percepción que cada uno tiene acerca de su trabajo es la que determina los sentimientos positivos o negativos hacia el mismo. Es decir, la percepción de la variedad en el trabajo, de autonomía, de aplicación y desarrollo de las propias habilidades y aptitudes, influyen en la satisfacción con el trabajo”, NTP 444: *Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas*, cit.

¹³⁰ En la cual, conforme consta, debe otorgarse un papel principal a las personas que desempeñan el puesto de trabajo en cuestión y a los representantes de los trabajadores, pues “la información y la participación son piezas claves para el éxito del proceso que, en definitiva, aspira a mejorar las condiciones de trabajo, protegiendo y promoviendo la salud de las personas”, NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, cit.

largo de este estudio, deben centrarse, eminentemente, en un enfoque organizacional que busque la mejora de las condiciones de trabajo y la reformulación del contenido del puesto.

En síntesis, “el criterio general para adecuar la carga... es hacer flexibles la exigencias de la tarea para posibilitar su ajuste a las capacidades de respuesta de la persona”; a tal fin, las recomendaciones de diseño pasan por evitar la sobrecarga y subcarga, la repetitividad injustificada y la presión de tiempos indebida, así como por tomar en consideración la experiencia y aptitudes del sujeto, la variedad en cuanto a la aplicación de destrezas y capacidades, el desarrollo de habilidades personales y la adquisición de otras nuevas, la globalidad del trabajo (que el encomendado sea una unidad completa e inteligible dentro de la organización, con una contribución significativa a la misma, no meros fragmentos carentes de sentido), los márgenes de autonomía para decidir prioridades, ritmo y procedimiento, y la comunicación de información de retroalimentación adecuada¹³¹. En cualquier caso, sólo los resultados del análisis previo podrán marcar las pautas a seguir, pues según la disfunción detectada la acción variará; en cualquier caso, cabe pensar en la implantación de medidas como las siguientes (amén del fortalecimiento de las estrategias individuales de prevención y afrontamiento¹³²)¹³³:

- Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo.
- Reducir o aumentar (según el caso) la carga informativa para ajustarla a las capacidades de la persona, así como facilitar la adquisición de la información necesaria y relevante para realizar la tarea.
- Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue hasta niveles más manejables.
- Reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.) y permitir un margen para la autodistribución de

¹³¹ NTP 659: *Carga mental de trabajo: diseño de tareas*, cit.

¹³² NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, cit.

¹³³ NTP 534: *Carga mental de trabajo: factores*, cit. Anteriormente, la NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, cit., aludía a eliminación de ruidos, adquisición de mobiliario adecuado y correcta ubicación, mejora de los útiles de trabajo, ayuda en el tratamiento de la información, asignación al puesto de tareas variadas y con significado para quien las realiza, reconocimiento de la posibilidad de definir metas de trabajo parciales a lo largo del día, eliminación de jornadas muy largas, flexibilización de los horarios, posibilidad de poder realizar pausas, habilitación de un lugar apropiado para ello...

algunas pausas a lo largo del día. Mención específica merece esta posibilidad de realizar paradas, pues “la recuperación tras un trabajo de actividad mental se consigue principalmente por un descanso”; ahora bien, no merecen tal calificativo los períodos en los que “se está en alerta, en espera, en actividades sociales de fortalecimiento de relaciones (con clientes internos o externos), etc.”, es preciso que el trabajador desconecte de los temas de trabajo y que pueda separarse físicamente del puesto¹³⁴.

- Rediseñar el lugar de trabajo (adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro...).
- Reformular el contenido del puesto, favoreciendo el movimiento mental, pero también el corporal para recuperar el organismo de la inmovilidad y la tensión muscular.
- Actualizar los instrumentos y equipos de trabajo siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.

“El fin último debería ser la adaptación de las condiciones de trabajo a las características de las personas que lo desarrollan”¹³⁵, tal y como exigen tanto el ET como la LPRL. La meta no resulta, empero, sencilla, en tanto debe encontrarse el adecuado punto de equilibrio entre las demandas de la labor comprometida y las capacidades de respuesta del individuo, lo que no equivale, sin más, a llevar la simplificación de procesos y procedimientos hasta el extremo de incurrir en subcarga mental¹³⁶.

¹³⁴ Las pausas deberían ser espontáneas, al percibir su necesidad; si no es posible, deben regularse, fijando su número, duración y distribución en función de la intensidad del trabajo [NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, cit.]. Una pausa es una desconexión mental de la actividad, enfocando la actividad mental hacia otro centro de atención, configurándose así como una forma de movimiento de la mente que ayuda a mantener el nivel de vigilia, NTP 534: *Carga mental de trabajo: factores*, cit.

¹³⁵ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, cit. No se olvide que las características individuales influyen en la tensión que provocan en la persona las distintas presiones que recaen sobre ella: 1) Nivel de aspiración, autoconfianza, motivación, actitudes y estilos de reacción. 2) Capacidades, cualificación/capacitación, conocimientos y experiencia. 3) Edad, estado general, salud, constitución física y nutrición. 4) Estado real y nivel inicial de activación, NTP 534: *Carga mental de trabajo: factores*, cit.

¹³⁶ NTP 534: *Carga mental de trabajo: factores*, cit.

5.2.- Estresores laborales

El análisis del estrés laboral pasa por la delimitación de dos nociones esenciales: de un lado, las “exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas”, etc.¹³⁷. De otro, el control, factor que modera a las anteriores¹³⁸, y que alude al cómo se trabaja, atendiendo a la posibilidad de gobernar las propias habilidades, y al grado en que la tarea permite el aprendizaje, la creatividad, la variedad, etc.¹³⁹.

Los núcleos singularmente problemáticos vendrán dados, como es lógico, por el trabajo de alta tensión, pero también el pasivo, pues cabe concluir una “respuesta de activación cuando la situación se percibe como un reto” y de “impotencia cuando se percibe como una incertidumbre”¹⁴⁰, sea por falta de autonomía, sea por pérdida de capacidades. Así las cosas, el riesgo de estrés no es propio solamente de personas con elevadas responsabilidades, sino que puede apreciarse, con carácter general, cuando concurre alguna o varias de las siguientes circunstancias¹⁴¹: tareas monótonas o repetitivas, excesiva cantidad de trabajo, escaso poder de decisión (sobre el ritmo, el orden o el método), imposibilidad de aplicar los conocimientos y destrezas de que se dispone, desequilibrio entre el esfuerzo invertido y la recompensa obtenida a cambio¹⁴²,

¹³⁷ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, cit. Sobre los factores que influyen en las demandas del trabajo, también NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, cit.

¹³⁸ “El estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas como del de no tener capacidad de control para resolverlas”, NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, cit.

¹³⁹ A las elevadas demandas y la escasa capacidad de control, procede añadir un bajo apoyo social y la escasez de recompensas o compensaciones, NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, cit.

¹⁴⁰ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, cit. En la misma línea, la NTP 355: *Fisiología del estrés*, 1994 (NOGAREDA CUIXART, S.) ya establecía años antes la siguiente clasificación: tareas con esfuerzo y eutrés (percepción positiva del trabajo) [trabajos de gran control personal, creatividad y mucha dedicación pero alto grado de autonomía], tareas sin esfuerzo y con eutrés [trabajos que favorecen una relajación de cuerpo y mente], tareas con esfuerzo y distrés (percepción negativa del trabajo) [trabajos con elevadas exigencias de producción y bajo control de la situación, como pueden ser los repetitivos y/o en cadena] y tareas sin esfuerzo y sin distrés [falta de empleo o trabajos muy coercitivos con poca o ninguna autonomía].

¹⁴¹ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, cit.

¹⁴² NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, cit.

o, en fin, conflictos intersubjetivos¹⁴³. Junto a todo ello, mención expresa merece, en fin, el reciente fenómeno del tecnoestrés, “derivado de la introducción y uso de las nuevas tecnologías”¹⁴⁴.

Así delimitado el contexto susceptible de generar la enfermedad, es menester vincularlo con el hecho de que, “en general, el trabajo en una empresa está sujeto a condiciones y una forma de organización que no están determinadas por las capacidades, necesidades o expectativas del individuo, sino que se estructura en orden a otro tipo de factores (tecnología, exigencias productivas...). No obstante, el hecho de que la organización de una empresa favorezca la aparición del estrés no es debido, la mayoría de las veces, a unas exigencias inapelables del proceso productivo; generalmente la causa se encuentra en un deficiente diseño de la organización, que minusvalora la importancia de los recursos humanos”¹⁴⁵. Aun cuando las nuevas técnicas de dirección revalorizan este “capital” conformado por las personas, se constata todavía una insuficiente intervención estructural en la prevención del estrés debido a diversas circunstancias ya puestas de manifiesto¹⁴⁶.

Bajo estas premisas, ninguna duda cabe de la posibilidad¹⁴⁷ y de la conveniencia de eliminar o reducir los estresores laborales¹⁴⁸, pero también de la obligación de actuar

¹⁴³ STSJ Madrid 30 junio 2006 (AS 2007/536).

¹⁴⁴ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2007 (SALANOVA, M. et alii).

¹⁴⁵ NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, 1994 (MARTÍN DAZA, F.).

¹⁴⁶ La acción preventiva frente al estrés laboral, como ocurre en general con los riesgos psicosociales, “es hoy en día relativamente novedosa incluso para los propios expertos en prevención de riesgos laborales. No existe todavía un suficiente rodaje en cuanto a su práctica y a menudo hay que contar con la circunstancia de que la misma no va a ser fácilmente entendida por los trabajadores y empresarios a los que se va a aplicar” [VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., pág. 81]. Por consiguiente, cabe afirmar que la situación española respecto a la evaluación y lucha contra tales riesgos se encuentra “en un estado incipiente”, SCHAUFELI, W.B. y SALANOVA, M^a.L.: “¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?”, *Revista del INSHT*, núm. 20, 2002, págs. 4 y ss.

¹⁴⁷ En cualquier caso, no cabe negar las dificultades para luchar contra el estrés laboral, debido, fundamentalmente, a la concurrencia de tres circunstancias: en primer lugar, se trata de un término que se emplea para designar gran variedad de estados en que se encuentra la persona sometida a diversas presiones; en segundo término, las causas desencadenantes son muy variopintas y, a menudo, interactúan; en fin, resulta sumamente complejo establecer las relaciones causa-efecto, NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, cit.

¹⁴⁸ El estrés es un riesgo psicosocial reconocido por la OMS, las instituciones comunitarias y por el Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral (2004), que no obstante su naturaleza obligacional marca importantes pautas sobre las acciones de prevención y reducción [UGT: *Guía Prevención de riesgos*

en tal sentido¹⁴⁹. Las fases de esta operación vendrían a ser el compromiso de la dirección; el registro, análisis y valoración de las causas; el estudio y propuesta de soluciones; el diseño de la intervención; la puesta en práctica, y el seguimiento y control¹⁵⁰.

El paso primero, como no podía ser de otra forma, es “la identificación y evaluación de los factores que permiten hacer un diagnóstico de la situación, así como de las alteraciones... que se producen tanto sobre los trabajadores como sobre el funcionamiento” de la entidad¹⁵¹; para ello se plantean múltiples instrumentos ya aludidos, entre los cuales cabe citar las encuestas, la observación directa, las entrevistas con los distintos implicados (personal, mandos, representantes...), las técnicas de consenso y los grupos de discusión¹⁵²; sin olvidar el fuerte potencial diagnóstico de las

psicosociales en el sector textil, cit., pág. 40]; de hecho, el instrumento es citado en pronunciamientos judiciales, como SSTSJ Madrid 5 octubre 2005 (AS 2555) y 30 junio 2006 (AS 2007/536) y Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617).

¹⁴⁹ Afirmando la existencia de incumplimiento empresarial porque, conocedora la empresa de los daños psíquicos por estrés, no procedió a identificar y evaluar los factores desencadenantes, ni adoptó medida alguna individual, grupal u organizacional, STSJ País Vasco 20 febrero 2007 (AS 1579).

“El empresario tiene la obligación de prevenir la aparición de posibles conductas de estrés o, una vez aparecidas éstas, adecuar las condiciones del puesto de trabajo a tales condiciones personales del trabajador”, STSJ Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617); en términos parecidos, STSJ Madrid 30 junio 2006 (AS 2007/536).

¹⁵⁰ “Las propuestas de cambio deben planificarse cuidadosamente, adaptándolas a los esquemas de utilidad, rentabilidad y practicidad; considerando aspectos como costes, objetivos parciales, metas, procesos, etc.; controlando todo el discurrir del proceso de cambio y buscando una compatibilización entre las metas de la dirección y las de la prevención... Para evitar la aparición del estrés en una organización de trabajo habría que determinar qué aspectos concretos de una determinada organización pueden ser fuentes de estrés..., identificar que aspectos lo motivan y llevar a cabo una intervención sobre ellos” [NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA CUIXART, C.)]. Así las cosas, son “factores efectivos de buena práctica en la prevención del estrés..., un análisis idóneo de los riesgos”; “una planificación minuciosa y un enfoque gradual”; una “combinación de medidas enfocadas al trabajo y a los trabajadores”; “soluciones específicas al contexto”; “médicos con experiencia e intervenciones basadas en pruebas”; “diálogo social, participación e implicación de los trabajadores”; “previsión sostenida y respaldo de la dirección”, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., págs. 122 y ss.,

¹⁵¹ NTP 574: *Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación*, 2001 (NOGAREDA CUIXART, S.).

¹⁵² “La experiencia directa de los trabajadores en el trabajo es un recurso esencial para conocer los problemas y sus soluciones”; ahora bien, la participación y el compromiso de los trabajadores debe venir acompañado de idéntica toma de postura de los cuadros intermedios y superiores y, cuando sea menester, de la consulta con expertos externos de competencia contrastada, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica*, Luxemburgo (Diario de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 2003, pág. 8.

pruebas de vigilancia de la salud, dados los efectos psicosomáticos del estrés¹⁵³. En la medida en que la detección precoz resulta esencial, es preciso atender a una serie de indicadores que, de darse con frecuencia, duración e intensidad determinada, ponen de manifiesto la posible existencia de la patología; a saber, disfunciones de los individuos (de carácter físico, emocional o comportamental) y de la organización o del desarrollo del trabajo (índices de producción, mal funcionamiento...) ¹⁵⁴.

Ahora bien, aunque para el análisis de los estresores existen instrumentos de carácter general, en tanto cada actividad presenta sus propios problemas, resulta conveniente diseñar instrumentos específicos acordes con cada tipo de profesión, lo que permitirá facilitar la adaptación del instrumento a la realidad que se pretende evaluar¹⁵⁵. Ello no obstante, “en el ámbito de la salud en el trabajo, uno de los pecados capitales consiste en emprender estudios sofisticados que describen con todo lujo de detalles el estrés de los empleados relacionado con el trabajo, sus causas y sus consecuencias... y se quedan en eso”, olvidando que “diagnosticar, sin tratar y aún menos prevenir, equivale a pecar por omisión”¹⁵⁶.

¹⁵³ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, II*, cit.; NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, cit., y NTP 574: *Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación*, cit. “Un objetivo que deberían conseguir las personas que se dedican a la investigación del estrés es identificar aquellos factores del ambiente laboral que provocan respuestas fisiológicas, y luego determinar cuándo estas respuestas pueden ser de adaptación y promueven la salud y cuándo provocan una desadaptación y son potencialmente dañinas para la salud”, NTP 355: *Fisiología del estrés*, cit.

¹⁵⁴ NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, cit. o *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS. La AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Consejos prácticos para los trabajadores sobre cómo abordar el estrés relacionado con el trabajo y sus causas”, *Facts*, núm. 31, 2002, ofrece una serie de indicadores que pueden servir al propio trabajador para valorar el posible padecimiento de estrés.

¹⁵⁵ NTP 574: *Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación*, cit. En cualquier caso, “debido a la complejidad de factores a considerar, no existe un instrumento único con el que evaluar el estrés laboral, sino que será necesario utilizar diferentes métodos que contemplen tanto estresores como moduladores, respuestas de estrés y efectos en las dos vertientes, individual y organizacional”, SEBARTIÁN GARCÍA, O.: “Los riesgos psicosociales y su prevención: *mobbing*, estrés y otros problemas”, ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de *Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas*, Madrid, 10 de diciembre de 2002.

¹⁵⁶ COMISIÓN EUROPEA: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo: ¿la “sal de la vida” o el “beso de la muerte”?*, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 200, pág. 71. Así pues, “como en el resto de los riesgos laborales, tras la evaluación de riesgos psicosociales se debe realizar la planificación de la actividad preventiva, ya que el objetivo no es únicamente conocer, sino fundamentalmente eliminar o disminuir el riesgo”, CASTELLÁ, T. *et alii*: *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*, cit., pág. 19 o, en análogo sentido, MARTÍN CHAPARRO, M^a.P. *et alii*: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al ‘burnout’ en clave psicosocial”, *TL*, núm. 75, 2004, pág. 206 y MONCADA I LLUÍS,

Así pues, localizados los focos contra los que hay que actuar está claro que la intervención para su prevención es imprescindible y también que debe centrarse en los núcleos citados: demandas del trabajo y control sobre el mismo, a lo cual procede añadir la necesaria actuación en el ámbito del apoyo social --dada su señalada condición de amortiguador del estrés¹⁵⁷-- y la intervención individual¹⁵⁸. Con todo, el planteamiento idóneo pasa por situar la atención en el plano genético del problema, centrando la lucha en la actuación sobre las condiciones de trabajo y en la modificación de ciertos aspectos organizativos con el objetivo de erradicar cuantas causas sea posible, de forma que pueda reducirse el estrés existente y evitar su aparición futura¹⁵⁹.

De forma genérica, el INSHT plantea las siguientes acciones a seguir de forma prioritaria: reducir los niveles de tensión laboral en las labores con peores condiciones psicosociales; combinar control y apoyo social para moderar el impacto de las demandas psicológicas de trabajo; proporcionar a los trabajadores más variedad de

S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., págs. 41 y 45.

¹⁵⁷ NTP 603: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, cit.

¹⁵⁸ Así pues, y como consecuencia del art. 15.1 LPRL, para enfrentarse a los riesgos psicosociales hay que “modificar los estresores a nivel de empresa y del entorno de trabajo, no limitándose a modificar las respuestas individuales a dichas exposiciones (prevención secundaria) o a minimizar las tensiones que dichas exposiciones causan a individuos y empresas (prevención terciaria)”, NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*, II, cit. o, en términos muy parecidos, NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, cit. y AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., pág. 10 y *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica*, cit., págs. 7-8.

¹⁵⁹ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, cit. o, en análogo sentido, SEBARTIÁN GARCÍA, O.: “Los riesgos psicosociales y su prevención: *mobbing*, estrés y otros problemas”, cit. “Los esfuerzos habrán de concentrarse en los métodos de gestión del estrés a nivel de la organización, especialmente porque suele tenerse una visión demasiado reducida de lo que constituye la gestión del estrés y se ha hecho demasiado hincapié en un enfoque de ‘atender o curar’ a la persona” [AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Estrés en el trabajo”, *Facts*, núm. 8, 2000]. En efecto, “a pesar de la evidencia científica contraria, con frecuencia la evaluación de riesgos psicosociales se centra en la personalidad o capacidad de las personas para enfrentarse a ciertas situaciones, Entonces no nos extraña que las actividades preventivas se basen en medidas como cursos de relajación, cursos para ‘enfrentar los límites’, para gestionar el estrés, tratamientos de apoyo psicológico, implementación de medidas de mediación y un largo etcétera. Como señala la OIT, este tipo de actuaciones son de eficacia limitada, no son de carácter preventivo sino curativo y no son universales, ya que están basadas en la participación voluntaria. No descartamos que este tipo de medidas sean necesarias en algún caso, pero siempre como medidas añadidas a la actuación directa sobre el origen del riesgo: la organización del trabajo”, CASTELLÁ, T. *et alii*: *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*, cit., pág. 20 o, en análogo sentido, MARTÍN CHAPARRO, M^a.P. *et alii*: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al ‘burnout’ en clave psicosocial”, cit., pág. 208.

tareas¹⁶⁰ (polivalencia funcional recogida en el art. 22.5 ET) y mayor capacidad para tomar decisiones; ampliar la oportunidad de utilizar las propias capacidades; etc.¹⁶¹. Ahora bien, “cuando las causas del estrés responden a múltiples factores... se deben abordar conjuntamente para que una intervención sea efectiva”¹⁶².

Entre todas las posibles, cabe detenerse en algunas singularmente importantes¹⁶³:

1) Revisión de los sistemas de información y comunicación (horizontal y/o vertical --ascendente y descendente--)¹⁶⁴ para que respondan a las necesidades de los

¹⁶⁰ “A fin de reducir el riesgo derivado del trabajo monótono es preciso enriquecer las tareas o establecer rotaciones para su realización, mejoras en la participación de los trabajadores y ofrecer formación e información a los trabajadores”, ROBERTS, Ch.: “Pasar del conocimiento a la acción”, cit., pág. 9.

¹⁶¹ NTP 604: *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, II*, cit. Para el concreto caso del tecnoestrés, la NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, cit., alude a estrategias de información y comunicación (sobre los cambios que tendrán lugar y las consecuencias esperadas, para que los usuarios acepten el sistema evitando reticencias por miedo a no controlar la nueva situación), de formación organizacional (a través de cursos específicos en el uso de nuevas tecnologías --a las que expresamente alude el art. 19 LPRL-- con lo que se reducirá la tecnofobia y la tecnoansiedad), de participación (en la implantación de la tecnología y en su selección, aumentando los niveles de vinculación psicológica con ella y su mayor uso futuro), de rediseño del puesto (para salvaguardar la autonomía y para introducir técnicas de *feedback*), de diseño tecnológico (desde los puntos de vista ergonómico, de “usabilidad” --utilización adecuada que aproveche todo el potencial-- y de “amigabilidad” --sencillez de uso--, a lo cual procede añadir la sustitución de las tecnologías que se hayan convertido en tecnoestresores por no adaptarse a alguna de las tres perspectivas citadas).

¹⁶² AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica*, cit., pág. 23.

¹⁶³ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, cit. Desde otros foros se habla de “cambios más bien sencillos para la empresa, como son”: dar al trabajador el tiempo necesario para realizar sus funciones satisfactoriamente; proporcionarle una descripción clara de su trabajo; recompensarle por un buen rendimiento laboral; crear cauces para posibilitar la presentación de quejas y tomarlas en consideración con diligencia y seriedad; armonizar la responsabilidad y la autoridad del empleado; clarificar los objetivos y la filosofía de la empresa y adaptarlos a los propios objetivos e ideales del sujeto, siempre que sea posible; favorecer el control o la satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su esfuerzo; fomentar la tolerancia, la seguridad y la justicia en el lugar de trabajo; eliminar las exposiciones a factores físicos peligrosos; estudiar los fallos y los aciertos, sus causas y sus consecuencias, de actuaciones pasadas en materia preventiva, con vistas a acciones futuras; aprender a evitar errores y fomentar los éxitos, para una mejora gradual del entorno laboral y de la salud; diseñar horarios que no entren en conflicto con exigencias y responsabilidades extralaborales; permitir que los trabajadores tomen parte en las decisiones o actuaciones que afecten a sus puestos; asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y recursos de la persona y prever un tiempo de recuperación en el caso de las que resulten especialmente arduas; diseñarlas para que tengan sentido, estimulen, den un sentimiento de satisfacción y la oportunidad de poner en práctica los conocimientos; definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo; brindar oportunidades de interacción social, incluidos el apoyo social y emocional y la ayuda mutua entre compañeros; evitar ambigüedad en cuestiones como la seguridad del empleo y el desarrollo de la carrera; potenciar el aprendizaje permanente y la empleabilidad; etc., LEVI, L.: “¿La sal de la vida o el beso de la muerte?”, cit., pág. 13.

empleados, faciliten su ajuste con la organización de trabajo y eviten la ambigüedad de rol, lo que exige precisión, coherencia, lenguaje adecuado, frecuencia adaptada a las necesidades y procedimientos apropiados de recogida, tratamiento y transmisión.

2) Implantación de un diseño adecuado de la jerarquía y de un sistema normativo y reglamentario aceptado por la plantilla, así como ejercicio de un estilo de dirección democrático y participativo por parte de los cuadros¹⁶⁵. En este ámbito puede resultar singularmente interesante la “dirección por objetivos”, a la que se efectúa oportuna mención en otro momento del estudio.

3) Incremento del grado de libertad que el trabajador tiene en su trabajo; medida especialmente efectiva cuando las demandas son muy elevadas y el sujeto cuenta con escasa autonomía respecto a las variables que afectan a la realización de su tarea. Para obtener resultados óptimos, la mayor discrecionalidad debe venir acompañada del pertinente adiestramiento en materia de gestión del tiempo, de toma de decisiones...; no se puede olvidar que otorgar libertad a quien no está preparado para ello también cuenta con alto potencial estresor.

4) Aumento del interés del trabajo, alterando la manera de realizarlo, modificando sus fases, implantando la rotación de tareas entre trabajadores, diversificando las obligaciones del empleado o encomendándole actividades de superior cualificación.

¹⁶⁴ “Toda institución debe priorizar dentro de su estructura organizacional un sistema de comunicaciones e información que dinamice los procesos a nivel interno para que se promueva la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional, en donde cobra sentido el ejercicio de funciones y el reconocimiento de las capacidades individuales y grupales”, NTP 685: *La comunicación en las organizaciones*, 2006 (LLACUNA MORERA, J. y PUJOL FRANCO, L.).

¹⁶⁵ Respecto a esto, el INSHT, en su NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, cit., plantea una serie de directrices sobre el comportamiento de los supervisores hacia los trabajadores: delegar la responsabilidad de la toma de decisiones a los subordinados; preguntarles su opinión sobre las decisiones venideras; darles oportunidades para aportar ideas o información adicional sobre lo que el supervisor pide; dar pronta respuestas a sus preguntas y sugerencias; asegurarse de que encuentren fácil conseguir ayuda con sus problemas y quejas; tener conciencia y respuesta hacia los sentimientos y necesidades de los subordinados; ser franco y abierto con ellos; apoyarles en sus desencuentros con la dirección superior; expresar una sincera preocupación por su bienestar (manteniendo relaciones recíprocas para intercambiar ideas, mostrando interés por su vida personal y acerca de cómo progresan en la organización, ayudándoles cuando lo precisen, saludándoles y felicitándoles)...

5) Potenciación del apoyo social, tanto para evitar los contextos potencialmente desencadenantes de conflictos intersubjetivos, como para afianzar las redes de relaciones entre los sujetos integrantes de la empresa¹⁶⁶.

Tales actuaciones, con ser las más importantes, pueden venir acompañadas de otras destinadas a elevar la capacidad de respuesta de los trabajadores, es decir, a incrementar sus instrumentos individuales de afrontamiento¹⁶⁷, que, fundamentalmente habrán de reconducirse a la obligación empresarial de formación tipificada en el art. 19 LPRL¹⁶⁸. En este sentido es importante tener en cuenta que, según ya se indicó, ciertas características de la persona influyen en el desencadenamiento del proceso, determinando una mayor vulnerabilidad¹⁶⁹; por ello, *ex art.* 25.1 LPRL, es preciso prestar singular atención a estos trabajadores especialmente sensibles¹⁷⁰.

¹⁶⁶ Para el tecnoestrés, la NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, cit., consagra sendas estrategias orientadas al sistema social: de un lado, el desarrollo de equipos de trabajo que se ocupen de los problemas específicos que esté generando la introducción de nuevas tecnologías y sus innovaciones; de otro, la implantación de un clima y cultura organizacional que creen un sentimiento de apoyo de toda la empresa y, fundamentalmente, de la dirección, en el proceso de implementación.

¹⁶⁷ Aun cuando la intervención fundamental es la que afecta a la propia organización del trabajo, en tanto resulta más acorde con la exigencia de luchar contra la causa última del riesgo, “en ocasiones resulta muy difícil o imposible eliminar las fuentes del estrés en el origen, pero podemos dotar al individuo de una serie de estrategias para afrontar dichas situaciones y, si éstas son difíciles de afrontar, dotarle de habilidades para controlar las experiencias y consecuencias que el estrés produce. Así pues, constituye un planteamiento preventivo el fomentar la adquisición de algunas estrategias que aumenten la capacidad de adaptación del individuo, la capacidad para hacer frente a los requerimientos del trabajo. No hay que olvidar, sin embargo, que el desarrollo de actividades para la prevención del estrés que consistan en una intervención sobre el individuo ha de ser posterior o complementario al desarrollo de una política de prevención del estrés basada en la intervención sobre la organización de la empresa, orientada hacia la modificación de ciertas condiciones o demandas del trabajo estresantes” [NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, cit.]. En estos términos ya se pronunció años atrás la NTP 355: *Fisiología del estrés*, cit., cuando señalaba que “desde el punto de vista de las condiciones de trabajo es evidente que la prevención debe ir encaminada a evitar que se den situaciones que puedan provocar estrés, pero, a veces, ocurre que estas circunstancias no pueden cambiarse o que una situación no estresante, desde el punto de vista objetivo, es vivida por alguna persona como una agresión”.

Remarcando el carácter meramente complementario de la intervención sobre los individuos, la NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, cit.

¹⁶⁸ De “formación en gestión del estrés individual” habla la AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Como abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*, cit., págs. 77-78.

¹⁶⁹ “Algunas veces nos podemos encontrar que en unas mismas condiciones unos individuos desarrollan unos niveles de estrés patológicos y otros no. Esto es debido a que diferentes individuos tienen distinta capacidad de adaptación en función de múltiples factores personales”, NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, cit.

¹⁷⁰ Personas excesivamente perfeccionistas, poco autónomas, ansiosas, introvertidas, rígidas, con mala condición física o malos hábitos de salud... [NTP 318: *El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral*, cit.]. Sobre tal cuestión, SSTSJ Madrid 5 octubre 2005 (AS 2555), Cantabria 27 julio 2006 (AS 2617) y País Vasco 20 febrero 2007 (AS 1579).

Los programas de prevención del estrés¹⁷¹, son “una de las formas en las que se organiza una intervención sobre el individuo. Consisten en el desarrollo de un conjunto de acciones en la empresa (formación, adiestramiento, asistencia...) para identificar y paliar la problemática emocional y personal de los trabajadores que pudiera interferir en el desarrollo de su trabajo”; básicamente, “consisten en la transmisión de un conjunto de conocimientos a los trabajadores para promover el reconocimiento de los estresores así como sus efectos para la salud y el adiestramiento del trabajador en una serie de técnicas o habilidades destinadas a controlar las condiciones que favorecen el estrés y aminorar [sus] efectos”¹⁷². Todo ello sin olvidar un último plano de intervención, de carácter terapéutico, que se concreta en la puesta en marcha de servicios de apoyo médico, psicológico...¹⁷³.

¹⁷¹ La implantación de tales actuaciones debe seguir un proceso que podría simplificarse como sigue [NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, cit.]: 1) Identificar los estresores específicos que afectan a los trabajadores de la empresa para detectar las necesidades de formación. Es decir, localizar el origen de la problemática y sobre que aspectos hay que intervenir. 2) Definir los objetivos del programa, que deben ser evaluables. 3) Diseñar el programa, determinando los contenidos a transmitir y las habilidades y técnicas más idóneas para el control del estrés de esos trabajadores, que pueden ser generales (desarrollo de un buen estado físico, dieta adecuada, apoyo social, distracción y buen humor), cognitivas (reorganización cognitiva, modificación de pensamientos automáticos y de pensamientos deformados, desensibilización automática, inoculación de estrés, detención del pensamiento), fisiológicas (relajación física y mental --relajación--, control de respiración, biofeedback) [éstas no evitan o anular el problema, enseñan a controlar su sintomatología orgánica desagradable, NTP 355: *Fisiología del estrés*, cit.] y conductuales (entrenamiento asertivo y en habilidades sociales, solución de problemas, modelamiento encubierto, autocontrol). Un aspecto concreto necesitado de atención específica es “facilitar al individuo recursos para el ordenamiento de su tiempo en relación a las tareas que ha de desempeñar o para reducir las demandas de trabajo exteriores” a través de la delegación y la negociación. Como alternativas para un mejor empleo del tiempo se plantean las siguientes: determinar objetivos y prioridades, tomar decisiones (¿qué hacer y qué no hacer?), determinar bloques de tiempo productivo y tiempos de ocio, ser realista a la hora de calcular los tiempos de todas las actividades, dejar márgenes de tiempo para imprevistos, aprovechar tiempos dispersos o inútiles, programar tiempo para actividades no esenciales pero necesarias, anticipar tareas para evitar posteriores aglomeraciones, filtrar las demandas (saber decir no), ser capaz de delegar, concentrar la atención en lo que se está haciendo y evitar interrupciones, dedicar unos minutos a programarse diariamente, aprovechar las horas de máximo rendimiento... 4) Desarrollar el programa, transmitiendo la información y adiestrando a los trabajadores. 5) Evaluar su eficacia, tanto tras su finalización, como mediante evaluaciones posteriores de seguimiento para ver si los cambios observados al fin de la acción se mantienen. Deben volver a valorarse los indicadores de estrés (ansiedad, depresión, quejas somáticas, absentismo, abandonos...).

¹⁷² “El objetivo de transmitir un conjunto de conocimientos a los trabajadores sobre los estresores, el proceso de generación del estrés, los efectos sobre la persona,... es necesario y útil para hacer comprender qué es el estrés, como se desarrolla, para identificar qué condiciones favorecen su desarrollo en esa empresa, para determinar la importancia en que se da en esa empresa, y sobre todo, para comprometer y sensibilizar a los trabajadores en la necesidad de actuar que es el primer paso para empezar a afrontar ese problema”. El aprendizaje de distintas habilidades personales está destinado a favorecer el cambio en la forma en que el individuo aborda las problemas de estrés (la forma en que percibe las situaciones, las forma en que las afronta, las respuestas emocionales que se originan en el sujeto,...), NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, cit.

¹⁷³ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, cit.

Como condiciones para una superior posibilidad de éxito en la puesta en marcha de cualesquiera medidas, el INSHT recuerda que es imprescindible la participación de los trabajadores y sus representantes¹⁷⁴, pues con ello se logrará una mayor aceptación de las modificaciones, además de constituir una fuente de información fundamental¹⁷⁵; que debe elegirse el momento adecuado para el cambio, pues si éste pretende introducirse en períodos de singular conflictividad se corre el riesgo de fracasar; que las medidas deberían introducirse de forma progresiva, para realizar evaluaciones comparativas o probar distintos modelos; que procede tomar en consideración la necesidad de combinar las propuestas internas con otras procedentes de consultores externos, pues las personas de la propia empresa conocen más a fondo sus peculiaridades, pero también pueden provocar mayores resistencias al cambio; que el seguimiento y control de las experiencias debe ser riguroso y minucioso¹⁷⁶; que es preciso cierto tiempo de adaptación a la nueva situación; por último, que las acciones implementadas pueden requerir reajustes para lograr resultados óptimos¹⁷⁷.

¹⁷⁴ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “El estrés relacionado con el trabajo”, *Facts*, núm. 22, 2002.

¹⁷⁵ “El diseño y la evaluación científica de estrategias para la prevención y el tratamiento del estrés de origen laboral constituyen el gran desafío en este ámbito para investigadores, profesionales y legisladores de la UE. Para tener verdadero éxito, se necesita el pleno apoyo de los interlocutores sociales, no sólo para elaborar estrategias eficaces de gestión del estrés basadas en la gestión de los riesgos, sino también para su puesta en práctica y utilización en los lugares de trabajo y las empresas”, COX, T. y RIAL-GONZÁLEZ, E.: “El estrés laboral: panorámica europea”, *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, núm. 5, 2002, pág. 6.

¹⁷⁶ Para comprobar la repercusión de las medidas adoptadas [AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “El estrés relacionado con el trabajo”, cit.]. “Una vez establecidas, las medidas contra el estrés deberán ser revisadas periódicamente con el fin de evaluar su eficacia, comprobar si se utilizan de forma óptima los recursos y si todavía son adecuadas o necesarias”, tal y como expresamente afirma el punto sexto del Acuerdo Marco Europeo sobre estrés laboral, de 8 de octubre de 2004.

¹⁷⁷ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, cit. La AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: perspectivas europeas”, cit., pág. 5, contempla los siguientes factores de éxito: 1) Uso de medidas centradas en la prevención en toda la organización, más sostenibles que las de rehabilitación o individuales. 2) Las intervenciones deben reflejar un enfoque organizativo global. 3) Una buena evaluación de los riesgos es vital para el diseño de las intervenciones contra el estrés. 4) Son vitales el compromiso, la participación y el respaldo por parte de la alta dirección. 5) Siempre debe facilitarse formación y proporcionar asesoramiento. 6) La evaluación es esencial para determinar si los esfuerzos son sostenibles. 7) Las pruebas obtenidas de la investigación se pueden utilizar para identificar y compartir las buenas prácticas. 8) Las colaboraciones constructivas en todos los niveles son importantes para la coordinación de los esfuerzos. El elenco vertido por la entidad supranacional se completa en su obra *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica*, cit., pág. 8, donde alude al análisis suficiente de riesgos; la planificación exhaustiva y aproximación por etapas; la combinación de medidas dirigidas al trabajo y de otras dirigidas a los trabajadores; soluciones específicas según el contexto; profesionales con experiencia e intervenciones basadas en pruebas; diálogo social, colaboración y participación de los trabajadores; prevención sostenida y apoyo de los altos cargos.

5.3.- Trabajo emocional y *burnout*

Los análisis que se centran en los datos objetivos de la organización y las condiciones de trabajo olvidan el factor humano, que conduce a nuevos riesgos psicosociales, entre los que ocupa un lugar destacado el *burnout*¹⁷⁸, habitualmente desprotegido en la realización de la evaluación y planificación de la actividad preventiva¹⁷⁹.

Este fenómeno se vincula con las exigencias emocionales del trabajo, que pueden desencadenar cansancio emocional, despersonalización y reducida realización¹⁸⁰. Así las cosas, está claro que los factores causantes pueden ser diversos¹⁸¹, según ha sido constatado en el apartado correspondiente.

Es importante identificar, y en su caso evaluar, los elementos de peligro capaces de favorecer su aparición, para lo cual resulta esencial coordinar la vigilancia de la salud con otras posibles técnicas¹⁸², si bien uno de los mayores problemas es la escasez de métodos, debido, fundamentalmente, a que los estudios suelen centrarse en el análisis de los síntomas¹⁸³. “A nivel metodológico la evaluación precisa del *burnout* sigue siendo

¹⁷⁸ NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*, cit.

¹⁷⁹ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (I): Definición y proceso de generación*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.). “La Psicología del Trabajo en el pasado ha estado muy centrada en el trabajo físico o sensoriomotor y en el trabajo intelectual, pero el trabajo emocional únicamente ha comenzado a tener interés en los últimos años. Esto ha sido debido, en parte, al descubrimiento de que existen ciertos factores de algunos trabajos que no pueden considerarse como aspectos físicos ni como aspectos intelectuales del trabajo, sino que implican otro nivel de consideración: el nivel emocional, propio del sector servicios”, NTP 720: *El trabajo emocional: concepto y prevención*, 2007 (NOGAREDA, C.).

¹⁸⁰ NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (I): Definición y proceso de generación*, cit.

¹⁸¹ Incorporando una amplia lista, NTP 704: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (I): Definición y proceso de generación*, cit. Sin olvidar, claro está, la propia personalidad de cada individuo, NTP 732: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (III): instrumento de medición*, 2007 (BRESÓ ESTEVE, E., et alii).

Señalan la superior incidencia en el sector servicios, y sobre todo en los servicios sociales con personas necesitadas de ayuda, las SSTSJ Navarra 18 abril 2006 (AS 1816) y 20 julio 2006 (AS 2007/161).

¹⁸² NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): consecuencias, evaluación y prevención*, 2006 (FIDALGO VEGA, M.).

¹⁸³ “En términos de prevención de riesgos laborales, la perspectiva clínica posee una potencia limitada, puesto que significa que la prevención ha fallado y pasamos a identificar los riesgos mediante el

una asignatura pendiente”, lo cual constituye un problema grave, pues “resulta difícil entender un síndrome y plantear posibles intervenciones si éste no se evalúa con rigurosidad, claridad y eficiencia”¹⁸⁴. Con todo, existen ciertas variables del trabajo emocional que se relacionan con las posibles consecuencias negativas que éste provocará, proporcionando así una pauta sobre cuáles son los aspectos a considerar: frecuencia de la emoción no sentida; duración e intensidad de la expresión emocional, y variedad de las emociones.

Localizado el peligro, debe procederse al diseño de las oportunas medidas preventivas, que el INSHT clasifica como sigue¹⁸⁵:

MEDIDAS PREVENTIVAS	
Actuaciones organizativas	Realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, modificando las condiciones específicas y antecedentes que promueven la aparición de <i>burnout</i>
	Establecer programas de acogida que integren un trabajo de ajuste entre los objetivos de la organización y los percibidos por el individuo
	Establecer mecanismos de <i>feedback</i> o retroalimentación del resultado del trabajo
	Promover el trabajo en equipo
	Disponer de oportunidad para la formación continua y desarrollo del trabajo
	Aumentar el grado de autonomía y control del trabajo, descentralizando la toma de decisiones
	Disponer del análisis y la definición de los puestos de trabajo, evitando ambigüedades y conflictos de roles. Establecer objetivos claros para los profesionales
	Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad
	Definición de competencias y responsabilidades. Formación para mejorar recursos instrumentales en su trabajo, así como para incrementar la competencia psicosocial del profesional
	Adecuar la carga de trabajo
	Mejorar las redes de comunicación y promover la participación en la organización
	Fomentar la colaboración en la organización
	Fomentar la flexibilidad horaria
	Favorecer y establecer planes de promoción transparentes e informar de los mismos
	Crear, si no se puede eliminar el foco del riesgo, grupos de soporte para proteger de la ansiedad y la angustia
	Promover la seguridad en el empleo
	Establecer asistencia por parte de personal

diagnóstico de daños en los individuos”, NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): consecuencias, evaluación y prevención*, cit.

¹⁸⁴ NTP 732: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (III): instrumento de medición*, cit. En idéntico sentido, VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Cizur Menor (Aranzadi), 2005, pág. 145.

¹⁸⁵ NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): consecuencias, evaluación y prevención*, cit.

	especializado; también informar a la plantilla de los servicios que ofertan las instituciones
	Facilitar a los trabajadores los recursos adecuados para conseguir los objetivos de trabajo
Actuaciones a nivel interpersonal	Fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento. Formarles en estrategias de colaboración y cooperación grupal
	Promover y planificar el apoyo social en el trabajo
	Realizar grupos de apoyo para discutir la relación con el trabajo por parte de los profesionales
	Dirigir bien y con un estilo adecuado. Formar a los gestores en ello
	Entrenamiento en habilidades sociales
	Establecer sistemas democrático-participativos en el trabajo
	Consolidar la dinámica grupal para incrementar el control del trabajador sobre las demandas psicológicas del trabajo
	Establecer trabajos de supervisión profesional (en grupo) a los trabajadores
	Realizar una orientación profesional al inicio del trabajo
Actuaciones a nivel individual	Tener en cuenta la diversificación de las tareas y la rotación en las mismas
	Poner en práctica programas de formación continua y reciclaje
	Mejorar los recursos de resistencia y proteger a la persona para afrontar las situaciones estresantes
	Formar en la identificación-discriminación y solución de problemas
	Entrenar en el manejo de la ansiedad y el estrés en situaciones inevitables de relación con el usuario
	Implementar cambios de ambiente de trabajo, rotaciones
	Entrenamiento en el manejo de la distancia emocional con el usuario, manteniendo un equilibrio entre la sobreimplicación y la indiferencia
	Establecer programas de supervisión profesional individual
	Incrementar los recursos o habilidades comunicativas y de negociación
	Trabajar el <i>feedback</i> , reconociendo adecuadamente las actividades finalizadas
Actuaciones complementarias	Entrenamiento para conseguir un ajuste individuo/puesto de trabajo
	Formar en técnicas de reestructuración cognitiva (reevaluación de las situaciones problemáticas), de autorregulación o control (gestión de tiempo, delegación, asertividad, habilidades sociales) y de relajación

En cualquier caso, conviene apuntar que “cualquier técnica adecuada en el tratamiento del estrés es una técnica válida de intervención”¹⁸⁶.

¹⁸⁶ NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): consecuencias, evaluación y prevención*, cit.

5.4.- Trabajo nocturno y a turnos y trabajo en situación de aislamiento

Es de sobra conocida la incidencia que el trabajo nocturno o a turnos rotativos alcanza en los ritmos circadianos y sus posibles efectos en la producción de alternaciones del sueño y distorsiones en la vida extralaboral¹⁸⁷. Así pues, y teniendo en cuenta que “la renuncia a este tipo de trabajo es poco realista, dada su importancia en muchas industrias”¹⁸⁸, al menos “debe organizarse teniendo en cuenta que se han de prevenir sus implicaciones sobre la salud de los trabajadores, tanto a nivel físico, como psicológico o de interacción social”¹⁸⁹. Tal es la opinión vertida por pronunciamientos judiciales según los cuales “han de ser objeto de la correspondiente atención preventiva a cargo de la empresa, previa identificación y valoración del riesgo, para poner las medidas necesarias para evitar su materialización”¹⁹⁰.

Ahora bien, también es cierto que resulta difícil encontrar en España métodos validados para evaluar los riesgos de estas modalidades de prestación de servicios, no obstante lo cual el INSHT ha diseñado un elenco de “variables que suelen incluirse en los estudios de estos factores, así como los indicadores que se utilizan”, sintetizados en el cuadro siguiente¹⁹¹:

VARIABLES A ANALIZAR	INDICADORES
Variables asociadas a la falta de sueño	Alteraciones de sueño: hábitos y calidad (horarios y duración en los diferentes turnos) Fatiga crónica: sensación de vigor y energía vs. sensación de cansancio
Problemas asociados a la salud física y mental (importancia de la vigilancia de la salud)	Salud física: síntomas digestivos, cardiovasculares, enfermedades, medicación, hábitos (caféina, tabaco, alcohol), alteraciones menstruales... Salud psíquica (pruebas de ansiedad o de personalidad) Salud global
Vida familiar y social	Satisfacción con la disponibilidad de tiempo para cuestiones extralaborales

¹⁸⁷ Entre varias, NTP 275: *Carga mental en el trabajo hospitalario: guía para su evaluación*, cit.; NTP 455: *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*, 1997 (NOGAREDA CUIXART, C. y NOGAREDA CUIXART, S.) o, pese a no resultar ya válida, NTP 260: *Trabajo a turnos, efectos médico-patológicos*, 1989 (ÚBEDA ASENSIO, R.).

¹⁸⁸ JEPPE JEPPESEN, H.: “Traspasar la carga de trabajo”, *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, núm. 5, 2002, pág. 20.

¹⁸⁹ NTP 502: *Trabajo a turnos: criterios para su análisis*, 1998 (NOGAREDA CUIXART, C. y NOGAREDA CUIXART, S.). Sobre su incidencia como factor desencadenante de estrés, ROBERTS, CH.: “Pasar del conocimiento a la acción”, cit., pág. 9.

¹⁹⁰ STSJ Canarias 31 mayo 2001 (AS 4273).

¹⁹¹ NTP 502: *Trabajo a turnos: criterios para su análisis*, cit.

	Satisfacción con el trabajo
VARIABLES MODERADORAS	INDICADORES
Circunstancias individuales que condicionan la vulnerabilidad	Edad, sexo (influye más por condicionales sociales que biológicos), antigüedad en turnos, hijos o personas a su cargo...
Factores de personalidad que influyen en la capacidad de tolerancia	Tipo circadiano (<i>morningness/eveningness</i>). Es solo una tendencia Flexibilidad/rigidez en los hábitos de sueño Extraversión Estrategias de adaptación <i>Locus</i> de control ¹⁹²
Información general	Características del sistema de turnos: horario, secuencia, duración, frecuencia del trabajo nocturno, regularidad y tipo de organización de los turnos Contexto laboral: tipo de tarea, situación en la organización, carga de trabajo, absentismo, rotación...

Junto a todos los datos objetivos que puedan recopilarse, una vez más, conviene no olvidar la importancia de las apreciaciones de los propios trabajadores a través de los oportunos cuestionarios.

Con carácter general, “mejorar las condiciones del trabajo a turnos supone actuar a nivel organizativo y, aunque no existe el diseño de una organización de turnos óptima, pueden establecerse unos criterios para conseguir una condiciones más favorables. La actuación debe basarse, principalmente, en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia-sueño y alimentación, así como las relaciones familiares y sociales”, teniendo en cuenta, no obstante, la existencia tanto de condicionantes legales, procedentes de los art. 36 ET, 19 RD 1561/1995 y 26 LPRL, como de otros derivados de la propia entidad, pues el sistema debe adaptarse al tipo de empresa o servicio, a las características de los distintos departamentos, a las tareas a realizar, al número de trabajadores, a los niveles profesionales... Sea como fuere, cabe listar algunos factores a considerar para estructurar los turnos desde el punto de vista de la protección de la salud¹⁹³:

¹⁹² “Capacidad del sujeto de controlar las situaciones para que éstas no influyan en la percepción de amenaza de las mismas (las expectativas de control pueden moderar los efectos negativos del trabajo a turnos sobre la persona)”, *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS.

¹⁹³ NTP 455: *Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos*, 1997 (NOGAREDA CUIXART, C. y NOGAREDA CUIXART, C.), que incluye también, pero con matices, la regla de conformidad con la cual los cambios de turno deberían tener lugar cada dos o tres días, pues en esos períodos los ciclos circadianos apenas llegan a alterarse; sin embargo, y como reconoce, esta opción dificulta la vida de relación social/familiar, que también debe ser tomada en consideración. Igualmente, alude a la semana comprimida (condensando la semana laboral y aumentando el descanso semanal), pero su coste es elevado (durante la semana de trabajo no hay tiempo para recuperarse de la fatiga ni para ocio, familia...) y quienes la han probado no se han mostrado satisfechos.

- 1) La elección de los turnos debe discutirse por los interesados a partir de una información completa y precisa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales. En este sentido, procede también estudiar qué personas pueden tolerar mejor el trabajo nocturno.
- 2) Deberían respetar al máximo el ciclo de sueño, evitando que el de mañana empiece demasiado pronto y teniendo en cuenta al marcar la hora de inicio la distancia entre el domicilio del trabajador y el centro de trabajo.
- 3) Los de noche y tarde deberían ser más cortos que los de mañana. Deben rechazarse criterios sumamente extendidos merced a la simplicidad del cálculo de rotación, como son los turnos de 12 horas, pues provocan una fatiga excesiva e inciden en el aumento de errores y accidentes.
- 4) Hay que ir dando cabida a los turnos flexibles, ofreciendo diversos horarios y permitiendo al trabajador elegir el que le resulte más conveniente; incluso horarios a la carta¹⁹⁴. Pese a la complejidad que provocan en la organización, tienen muy buena acogida y reducen el absentismo.
- 5) Es conveniente prever descansos después del trabajo de noche, acumulación de descansos y/o ciclos de rotación distintos a lo largo del año.
- 6) Debe facilitarse comida caliente y equilibrada, instalar espacios adecuados y prever tiempo suficiente para comer¹⁹⁵.

¹⁹⁴ Flexibilidad necesaria para que los trabajadores puedan acomodarse a sus preferencias personales, basándose en su edad, circunstancias familiares, necesidades financieras..., JEPPE JEPPESEN, H.: “Traspasar la carga de trabajo”, cit., pág. 20.

¹⁹⁵ La NTP 310: *Trabajo nocturno y trabajo a turnos: alimentación*, 1993 (NOGAREDA CUIXART, S.), detalla las medidas preventivas a seguir en materia de alimentación (algunas de las cuales ya han sido apuntadas en texto): 1) Si la empresa tiene restaurante o cantina es aconsejable que la alimentación la controle un nutricionista para que sea equilibrada. El horario de apertura del restaurante debe ser lo más amplio posible, para evitar que el trabajador tenga que recurrir a comidas frías, bocadillos, charcutería... (si bien, este inconveniente puede salvarse instalando en el centro una nevera y un microondas). 2) Debe desarrollarse un plan de educación sanitaria para educar y fomentar los hábitos alimenticios correctos. 3) Resulta conveniente un reconocimiento médico previo para detectar antecedentes de trastornos digestivos, alteraciones de sueño, epilepsia o diabetes. 4) La inadaptación se detecta en los primeros meses, por lo que ha de hacerse un seguimiento el primer año. 5) Deben evitarse estos trabajos en menores de 25 y mayores de 50 años. 6) Procede prever una pausa lo suficientemente larga que permita al menos una comida caliente durante las horas de trabajo; igualmente, introducir

- 7) Deben contemplarse cortos períodos de sueño (preventivos y reparadores) durante el turno de noche.
- 8) La reducción del número de años trabajando bajo estas modalidades y el establecimiento de un tope de edad son valorados positivamente por la OIT.
- 9) Es necesario reducir en la medida de lo posible la carga de trabajo en período nocturno, dejando para este lapso sólo actividades imprescindibles y evitando entre las tres y las seis de la madrugada tareas que exijan elevada atención.
- 10) El calendario de turnos debe darse a conocer a los empleados con antelación.
- 11) Los trabajadores han de participar en la elección de los equipos, teniendo en cuenta la conveniencia de mantener los mismos miembros en un grupo a fin de favorecer las relaciones estables.
- 12) Resulta imprescindible establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles¹⁹⁶. En este sentido, y como efecto de los mandatos del art. 25.1 LPRL, parece adecuado prever el traslado a un horario diurno y/o estable cuando se aprecie la necesidad debido a los resultados de los análisis realizados al trabajador¹⁹⁷.

A todo ello, la DGITSS añade la necesidad de tener en cuenta las exigencias de la doble jornada a la hora de asignar el trabajo nocturno¹⁹⁸, y la Agencia Europea para la

pausas breves. 7) En tanto por la noche se necesita mayor esfuerzo para lograr los mismos resultados, es menester reducir la carga de trabajo en el horario nocturno. 8) La comida principal debería realizarse en familia, aunque en la realidad actual tal objetivo se adivina complicado. 9) En la medida de lo posible debe hacerse un esfuerzo por adaptar el turno al ciclo circadiano del individuo. 10) Las rotaciones en los turnos provocan menos trastornos si son cortas, por ello, debieran tener lugar cada 2 ó 3 días. 11) Después de dos o tres turnos de noche consecutivos conviene una jornada completa de descanso. 12) Toda organización de turnos debe prever fines de semana libres de al menos dos días consecutivos.

¹⁹⁶ Para los trabajadores nocturnos, expresamente lo prevé el art. 36 ET, tal y como recuerdan las SSTSJ Canarias 31 mayo 2001 (AS 4273) y Madrid 26 y 28 marzo 2007 (JUR 174447 y AS 2001).

¹⁹⁷ A este respecto, SSTSJ Canarias 31 mayo 2001 (AS 4273) y Madrid 26 febrero y 28 marzo 2007 (JUR 174447 y AS 2001), o SJS, Granada, 9 mayo 2005 (AS 1733), la primera de las cuales insiste en la necesidad otorgar prioridad a las medidas colectivas y organizativas sobre las estrictamente individuales, sin perjuicio de atender al trabajador especialmente sensible o que ya ha presentado sintomatología.

¹⁹⁸ *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, de la DGITSS.

Seguridad y la Salud en el Trabajo invita a ofrecer formación e información a los trabajadores sobre técnicas de relajación para reducir el estrés¹⁹⁹.

Para concluir, es preciso efectuar una breve alusión al trabajo que implica un aislamiento físico, en tanto también provoca un aislamiento psicológico contradictorio con el carácter sociable del hombre, que le hace necesitar el contacto con sus semejantes²⁰⁰. El desempeño solitario del trabajo en ocasiones vendrá vinculado a la nocturnidad o a los turnos de fin de semana (si bien las causas de tal condición laboral son, sin duda, mucho más diversas), motivo por el cual su tratamiento se ubica en este apartado de la exposición; la referencia expresa, por su parte, se justifica con el hecho de que esta circunstancia, por sí sola, constituye factor desencadenante de riesgo psicosocial (amén de significar un problema añadido en caso de siniestro, dada la dificultad para contar con ayuda inmediata).

Lejos de pretender un análisis detallado de las posibles acciones a seguir para evitar o minimizar los peligros de esta forma de prestar servicios, baste en este punto enumerar ciertas recomendaciones que se consideran ineludibles. Lo primero es realizar un estudio detallado del puesto para valorar hasta qué punto es insoslayable que el trabajo sea desarrollado en solitario y, en caso de que no se pueda evitar esta circunstancia, “las medidas de actuación en el terreno psicosocial se centran en procurar los medios para que la persona que trabaja sola no carezca de la información y el apoyo necesario para el desempeño de su tarea; mantenga unas buenas relaciones con sus mandos; cumpla con los requisitos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo; y, finalmente, que [éste] no conlleve grandes esfuerzos físicos o psicológicos”²⁰¹.

¹⁹⁹ ROBERTS, Ch.: “Pasar del conocimiento a la acción”, cit., pág. 9.

²⁰⁰ No obstante la importancia del apoyo social, hay factores que impiden la accesibilidad al mismo; entre ellos el aislamiento físico, NTP 439: *El apoyo social*, cit.

²⁰¹ NTP 344: *Trabajos en situación de aislamiento*, 1994 (ONCINS DE FRUTOS, M.), que desgana las actuaciones siguientes: 1) Información.- Sobre lo que se está haciendo, sobre el margen de decisión que se tiene, sobre los fallos que pueden ocurrir y sus consecuencias, así como sobre otros temas laborales sobre los que la persona que trabaja sola pueda tener inquietudes. 2) Relaciones.- Es aconsejable que se fomenten relaciones cordiales entre el mando y el trabajador y entre éste y las personas cercanas a su zona de trabajo. 3) Aptitudes apropiadas.- Es preciso que quienes deban trabajar en soledad sean los más aptos para ello, para lo cual resultan importantes las aptitudes psíquicas (capaces de superar la angustia derivada de la soledad), físicas (en principio, su estado de salud general ha de ser bueno) e intelectuales (capaces de enfrentarse a situaciones problemáticas que deberán resolver, en muchos casos, por sí mismos). 4) Formación.- Es importante que permita familiarizarse con las máquinas, herramientas y materiales e instruya sobre la adecuada manipulación de la instalación técnica o del aparato; que de a conocer el tipo de órdenes que se van a recibir, de manera que su interpretación sea clara y no conduzca a

5.5.- Problemas de conciliación de vida laboral y familiar

En el ámbito preventivo “cada vez es más claro que el género es un elemento esencial que ha de tenerse en cuenta a la hora de abordar la seguridad y salud en el trabajo”, no en vano “hombres y mujeres puede que realicen las mismas tareas, pero los riesgos les influyen de manera distinta a unos y otros”²⁰². En consecuencia, y para lograr una superior tutela de los trabajadores, el género debiera ser un factor a considerar en la política de salud, en general, y en la preventiva, en particular (así lo entiende el art. 27 LO 3/2007), optando en este ámbito por una valoración desagregada en atención al sexo; sin embargo, en cuanto a prevención de riesgos laborales hace, el principal --por no decir único-- punto de interés mostrado por el legislador y los negociadores a este respecto sigue siendo la protección de la maternidad.

Tal vez la situación varíe con la LO de Igualdad, habida cuenta incorpora un nuevo apartado al art. 5 LPRL en virtud del cual “las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”; por su parte, la reforma del art. 11.2.g) de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, da cabida a “la promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras”.

error; que aporte informaciones relativas a posibles peligros y la actividad a adoptar cuando sobrevengan, así como a las salidas de socorro; que adiestre en las normas y uso de los EPIs y en el funcionamiento del sistema de vigilancia; que incluya datos sobre la ligazón del puesto aislado con el exterior... 5) Control.- El comportamiento y conocimiento acerca de cómo desarrollar el trabajo deben ser controlados periódicamente. 6) Esfuerzos físicos y psicológicos del trabajo.- La tarea que se desempeña en estos puestos de trabajo no puede dar lugar a fatiga, por ello es necesario aplicar medidas técnicas u organizativas que reduzcan la posible carga de trabajo, pero que, al mismo tiempo, no incrementen los riesgos a que están sometidas las personas que trabajan solas.

²⁰² CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M^a.G.: “La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales”, en AA.VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R., Coords.): *La Ley de Igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid (Lex Nova), 2007, pág. 251.

Conforme han sentido los autores que han entrado a investigar esta materia, “a partir de tales compromisos, tal vez se subsane la falta de una información exhaustiva sobre factores de riesgo a los que están expuestas las mujeres ligados a sus roles de género”, señaladamente en cuanto al objeto de este estudio importa, la “distribución de las tareas domésticas y de cuidados entre los miembros del hogar, doble carga y uso del tiempo”²⁰³; ..., a fin de incorporar tales variables a la actuación preventiva empresarial, junto a la clásica consideración de las específicas situaciones de maternidad y lactancia.

En efecto, si en un principio el reparto de funciones (él, el empleo remunerado; ella, el ámbito doméstico) evitaba los problemas de compatibilización, es la incorporación femenina al mercado de trabajo la causante de tales dificultades, pues, en tanto aquella no ha venido acompañada de la implicación masculina en el hogar, es a partir de ese momento cuando la mujer, ahora también trabajadora, comienza a padecer el peso de la “doble presencia” o el “doble trabajo”, plasmado en la asunción tanto del papel de “reproductora”, como del de “productora”²⁰⁴. Además, no solo realiza un superior esfuerzo, sino que recibe por ello menor recompensa merced a la segregación laboral²⁰⁵.

El resultado es una acumulación de obligaciones familiares y laborales (que afectará a cuantos desempeñen ambas; al día de hoy sobre todo trabajadoras) y un eventual conflicto entre los dos roles²⁰⁶ cuando las posibilidades de conciliación no permitan la satisfacción adecuada de uno y otro. Esta situación acaba por provocar efectos secundarios negativos que merecen ser recordados: en primer lugar, el de padecer física y psicológicamente las consecuencias del arduo esfuerzo, tanto por la sobrecarga de trabajo como por la incompatibilidad horaria de los ámbitos asumidos; en segundo término, el sentimiento de culpa tanto respecto al trabajo como respecto a la propia

²⁰³ Proyecto de investigación dirigido por RUIZ CANTERO, M^a.T.: “Indicadores para medir los determinantes de las desigualdades en salud desde la perspectiva del análisis de género” (2002-2004).

²⁰⁴ “Las mujeres con mayor frecuencia que los hombres están expuestas... a factores de riesgo de carácter psicosocial que les afecta de forma negativa a su salud”. Entre otros factores, destaca el estrés relacionado con la doble carga de trabajo y por el que le provoca el cuidado de dependientes y las actividades domésticas. Así se pronuncia el proyecto de investigación dirigido por RUIZ CANTERO, M^a.T.: “Indicadores para medir los determinantes de las desigualdades en salud desde la perspectiva del análisis de género” (2002-2004).

²⁰⁵ “La prevención de riesgos laborales no puede plantearse eficazmente de espaldas a estos hechos”, MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, cit., págs. 34-36.

²⁰⁶ CANTARERO ABAD, L.: “Género y estrés laboral”, *RL*, núm. 6, 2005, pág. 134.

familia originado por un conflicto de roles que puede degenerar en enfermedades psicosomáticas²⁰⁷, lo cual será más acusado en las mujeres, merced al temor a incumplir las expectativas sociales de su condición de cuidadoras todavía existente²⁰⁸.

Aun cuando estos factores de peligro (“sobrecarga de rol”²⁰⁹) todavía deben ser objeto de una investigación más profunda²¹⁰, son ya muy numerosos los estudios que constatan “los mayores riesgos de deterioro de la salud de los padres que trabajan, un mal desempeño de su función parental, la tensión psicológica, la ansiedad, la irritación frecuente, la depresión, el estrés laboral y los diversos problemas psicosomáticos”; pero

²⁰⁷ La falta de compatibilidad entre trabajo y familia crea un auténtico conflicto [GREENHAUS, J.H. y BEUTELL, J.J.: “Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of Management Review*, núm. 10, 1985] De hecho, tres: el primero, cuando el tiempo destinado a una tarea impide atender lo suficiente a la otra; el segundo, cuando el cumplimiento de uno de los roles genera altos niveles de tensión, lo cual afecta al desempeño del otro; el tercero cuando los comportamientos deseables en uno y otro ámbito generan incompatibilidades [YANG, N.; CHEN, C.; CHOI, J. y ZOU, Y.: “Sources of work-family conflict”, *Academy of Management Journal*, núm. 43, 2000]. Son ya muy numerosos los estudios que confirman el padecimiento psicosomático que implica sentirse responsable del trabajo profesional y del doméstico-familiar; entre muchos, la investigación elaborada por TORNOS MARTÍN, T.; CARRASQUER OTO, P.; BORRÁS CATALÁ, V. y ROCA DE TORRES, C.: “El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar”, 2000-2005; la investigación dirigida por CARRASCO, C.: “Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género” (2000-2002); trabajo del equipo investigador CUANTER, S.A.: “Flexibilidad de horarios, tipos de jornada y ampliación de permisos laborales” (1998-1999); el trabajo dirigido por CONDE, F.: “El estrés en las mujeres trabajadoras: sus causas y sus consecuencias” (1999-2000); el estudio dirigido por BORRÁS, G.: “Impacto combinado del trabajo remunerado y el doméstico en la salud (estrés y dolor), en relación con las desigualdades basadas en el género” (2000-2001); investigación dirigida por DOMÍNGUEZ ALCON, C.: “Construyendo el equilibrio: mujeres, trabajo y calidad de vida” (1997-1999); DE LUIS CARNICER, M^a.P.; MARTÍNEZ SÁNCHEZ, A.; PÉREZ PÉREZ, M. y VELA JIMÉNEZ, M^a.J.: “La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar”, cit., pág. 40 o CES: “Género y salud”, *Panorama sociolaboral de la mujer en España*, núm. 42, cuarto trimestre 2005, pág. 2.

²⁰⁸ “Las madres ocupadas asumen su rol laboral no sin expresar cierto nivel de malestar y disonancia, el estrés y la frustración que les provoca la dificultad de desempeñar simultáneamente una ocupación remunerada en el mercado y las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar”, GPI Consultores: *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*, Madrid (MTAS. Instituto de la Mujer), 27 de abril de 2005, págs. 229 y 238.

²⁰⁹ “Acumulación de demandas de uno y otro rol que resultan excesivas para la persona que se ve con una cantidad de tiempo y energía limitada para cubrir sus múltiples requerimientos”, CANTARERO ABAD, L.: “Género y estrés laboral”, cit., pág. 134.

²¹⁰ VALLS LLOBET, C.: “El estado de la investigación en salud y género”, en AA.VV. (MIQUERO, C.; TOMÁS, C.; TEJERO, C.; BARRAL, M.J.; FERNÁNDEZ, T. y YAGO, T., Eds.): *Perspectivas de género en salud. Fundamentos científicos y socioprofesionales de diferencias sexuales no previstas*, Madrid (Minerva), 2001, pág. 182. De hecho, “los resultados de varias investigaciones se muestran contradictorios. Así, por ejemplo, varios estudios revelan que aunque los múltiples roles pueden crear exigencias contradictorias de tiempo que produzcan tensión y conflicto de rol, en otras muchas ocasiones, la implicación en diversos roles proporciona beneficios personales sustanciales tales como la ampliación de recursos y recompensas, provee de fuentes alternativas de autoestima, apoyo y control, mejora la vida familiar y la satisfacción laboral”. El problema, por tanto, no parece tanto la acumulación de ambos roles (aspecto cuantitativo), como al baja calidad de los mismos (aspecto cualitativo), MARTÍN CHAPARRO, M^a.P. et alii: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo: una aproximación al estrés laboral y al ‘burnout’ en clave psicosocial”, cit., págs. 203-204.

es que la situación “no sólo afecta a las personas, sino también a las empresas”, en tanto “la insatisfacción con el trabajo, el menor desempeño y compromiso con la organización, junto con mayores niveles de absentismo y rotación, pueden ser efectos derivados de las tensiones provocadas por el desempeño simultáneo de los roles laboral y familiar”²¹¹.

La obtención de tales datos resulta esencial para las empresas, responsables de elaborar tanto los planes de igualdad (donde procedan) como la planificación de la prevención (documentos que necesariamente interactúan en este punto), para lo cual deben contar con un diagnóstico profundo de la situación real. “Es por ello que los empresarios deberán estar bien informados sobre las implicaciones de las acciones públicas para, después, controlar que su gestión de la prevención se adecúa a éstas. También los servicios de prevención tendrán que estar atentos a dichos estudios y políticas. Lo que se quiere decir es que si las Administraciones Públicas se toman en serio este mandato legal e investigan sobre la influencia del género en la prevención se va a poder influir, de manera más cierta, en algunas obligaciones empresariales, como la de realizar evaluaciones de riesgos específicos. Y es en esta materia donde las empresas van a tener que esforzarse mucho más para cumplir más escrupulosamente de lo que hasta ahora se ha venido haciendo”²¹².

A la luz de lo expuesto, es menester sentar la necesidad de atender como conviene en las oportunas evaluaciones de riesgos el factor puesto de manifiesto. No basta ya con tomar en consideración la posible presencia de mujeres embarazadas o en período de lactancia, es menester asumir una perspectiva integral y atender específicamente a los superiores o diferentes peligros que para el trabajo genera la condición femenina del empleado, entre los cuales se sitúan los derivados de la conciliación entre actividad laboral y obligaciones familiares²¹³, pues, en tanto no se

²¹¹ Documento elaborado por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, “Hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, complemento a la *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible*, 2007, pág. 112.

²¹² CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M^a.G.: “La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales”, cit., págs. 227-228.

²¹³ CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y QUINTERO LIMA, M^a.G.: “La Ley de Igualdad y la prevención de riesgos laborales: nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales”, cit., págs. 228-229.

instaure la reclamada corresponsabilidad, continúa constituyendo un problema vinculado al género. Al tiempo, salta a la vista que cuantas actuaciones públicas o privadas se dirijan a facilitar o mejorar las posibilidades de conciliación servirán para minorar el riesgo psicosocial apuntado.

Al día de hoy, sin embargo, el panorama resulta sumamente desalentador, pues como constatan quienes han abordado la materia, “los efectos debidos a la interacción entre el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo asalariado se abordan en casos muy contados”, pese a que “esa interacción constituye un elemento importante si queremos entender el impacto diferenciado de las condiciones de trabajo sobre la salud” de unos y otros trabajadores²¹⁴.

5.6.- Violencia, intimidación y acoso

La obligación preventiva se extiende a todos los riesgos, incluidos los psicosociales y, entre ellos, las relaciones interpersonales conflictivas²¹⁵, que pueden admitir muy diversos grados, debiendo ubicar en el nivel de superior gravedad las a continuación analizadas.

Como punto de partida, es preciso poner de manifiesto que, en la medida en que la intimidación y el acoso no dejan de constituir también manifestaciones de violencia (así lo entienden la Estrategia comunitaria de seguridad y salud en el trabajo, 2007-2012, y el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007), buena parte de las afirmaciones referentes a su prevención son extensibles a las tres hipótesis; aún así, también existen diferencias que justifican un análisis separado.

²¹⁴ VOGEL, L.: “¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo? Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa?”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 14, 1999, pág. 144. Un ejemplo real en SJS, Granada, 9 mayo 2005 (AS 1733).

²¹⁵ STSJ País Vasco 20 febrero 2007 (AS 1579).

5.6.1.- Violencia e intimidación

Muchas de las intervenciones destinadas a hacer frente a la intimidación en el lugar de trabajo, como no podía ser de otra forma, han tenido su origen en la “tradición de gestión del estrés”. Las actuaciones admiten distintos enfoques, entre otros, la prevención (adiestramiento en aptitudes sociales y gestión de conflictos, rediseño del trabajo, mejora de la cultura organizativa, formación para el liderazgo...); la reacción (centrada en el autor, en la víctima o en los procedimientos disponibles para tratar el problema) y la rehabilitación o corrección (asesoramiento psicológico, indemnizaciones sociales o legales, etc.)²¹⁶.

En el concreto caso de la violencia, el punto de partida debe ser la consideración de su carácter poliédrico, pues, como el lector supondrá, aquélla puede proceder de distintos focos, en tanto el agresor/víctima puede ser un compañero, superior o inferior dentro de la jerarquía de la empresa, pero también un tercero vinculado o no a la explotación²¹⁷. En la medida en que la exposición presente versa sobre la prevención del riesgo psicosocial, se centrará en aquellos supuestos en los cuales es un trabajador quien está sometido al peligro o quien efectivamente ha sufrido un ataque, teniendo en cuenta que, como se confirma de la lectura de los diversos estudios sobre la materia, normalmente se tratará de actuaciones procedentes de pacientes, alumnos, usuarios, clientes, etc.²¹⁸; es decir, lo que se denomina violencia “exterior”²¹⁹, que es la que ha sido objeto de superior atención desde el punto de vista preventivo²²⁰.

²¹⁶ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: “Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: perspectivas europeas”, cit., pág. 6. Medidas a adoptar contra la intimidación: impartir formación y preparación de métodos para tratar las consecuencias; enseñar a los trabajadores, a los mandos y a los encargados de la prevención en la empresa a detectar la intimidación y sus víctimas; dar a conocer la relación entre los factores del entorno laboral y la búsqueda de un chivo expiatorio; planificar y diseñar las relaciones sociales en el lugar de trabajo; aumentar la protección y la vigilancia; divulgar información e impartir formación a los empleados, ROBERTS, Ch.: “Pasar del conocimiento a la acción”, cit., pág. 10.

²¹⁷ NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, 1998 (PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C.).

²¹⁸ La violencia normalmente procede de terceros, como muestra la lista de sectores (sanitario y veterinario, servicios sociales, Administración Pública, transporte terrestre, hostelería...) y ocupaciones (trabajadores de servicios personales, protección y seguridad; profesionales asociados a las ciencias de la salud, biología y medicina; empleados no cualificados de ventas y servicios...) más afectados, ROBERTS, Ch.: “Pasar del conocimiento a la acción”, cit., pág. 10 y AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “La violencia en el trabajo”, *Facts*, núm. 24, 2002.

²¹⁹ “Comprende por lo general los insultos, las amenazas o la agresión física o psicológica ejercidos contra un trabajador por personas ajenas a la organización en la que se trabaja, incluidos los

“Un enfoque interdisciplinar y global de la gestión de la violencia debería promover y reforzar la reglamentación, crear una cultura preventiva por medio del desarrollo y el fomento de la responsabilidad social de la empresa e impulsar redes y colaboraciones en todos los ámbitos. Este enfoque ‘integrado’ reconoce que no hay una forma perfecta de abordar la violencia relacionada con el trabajo, sino que tanto las prácticas laborales (prevención) como la formación en la gestión de conflictos (reacción oportuna) y la prestación de apoyo posterior al incidente (rehabilitación) desempeñan una función de gran importancia en la solución del problema”²²¹.

Desde el INSHT se apuntan diversos aspectos de importancia a estos efectos, comenzando por señalar la necesidad de la implicación de los distintos agentes de la empresa, quienes deben adherirse a la política de no violencia, que implica un rechazo a la agresión y una reacción inmediata en caso de producirse. La fase siguiente vendría dada por el correcto diagnóstico de la situación, para lo cual resulta esencial consultar a los trabajadores, quienes “disponen de experiencia y conocimiento de primera mano sobre conflictos violentos y sobre su potencialidad”, pero también atender a cuanta información puedan proporcionar variados documentos (partes de incidentes, denuncias...) y la observación misma del lugar de trabajo mientras se desarrolla la prestación. Los datos recopilados, una vez los datos sean convenientemente agrupados por categorías (situación, víctima, perpetrador y resultado), permitirán “establecer el verdadero nivel del problema, señalando los trabajos que presentan un especial riesgo”,

usuarios y clientes, y que ponen en peligro la salud, la seguridad o el bienestar del trabajador” [AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “La violencia en el trabajo”, cit.]. No se olvide que el deber empresarial de protección es exigible, incluso, cuando la agresión procede de un tercero, LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesal”, en AA.VV. (AGUSTÍ JULIÁ, J., Dir.): *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, cit., págs. 177-178.

²²⁰ La violencia en el trabajo es un riesgo laboral y, como tal, encaja en la LPRL, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, cit., pág. 61.

²²¹ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: “Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: perspectivas europeas”, cit., pág. 8. Un análisis detallado sobre la prevención de la violencia en el trabajo, incluyendo lo relativo a la evaluación y descripción del riesgo, al diseño y aplicación de medidas preventivas y reactivas, a la supervisión de la eficacia de tales medidas y a la revisión del proceso de gestión del riesgo, en ROGERS, K.A. y CHAPPELL, D.: *Prevención y respuesta a la violencia en el trabajo*, Madrid (MTAS), 2004.

sea por factores del entorno donde se realizan, sea en atención a los procedimientos de trabajo²²².

Tras la evaluación, y localizados los focos de peligro, procede adoptar las oportunas medidas de prevención de la violencia²²³, que fundamentalmente vendrán referidas al diseño del lugar de trabajo y a la organización del mismo²²⁴. Como posibles acciones para mejorar el entorno, cabe pensar en disponer una buena visibilidad e iluminación; ubicar a las personas que trabajan en cajas registradoras fuera del alcance de los clientes o dotarles de seguridad física²²⁵; asegurarse de que en las cajas hay la cantidad mínima imprescindible de efectivo; prever el aumento o acumulación de dinero en las cajas; ubicar los artículos de valor fuera del alcance de los clientes; colocar mostradores anchos o elevar su altura; asegurar una adecuada gestión de colas y de esperas; garantizar que los trabajadores tienen acceso rápido a áreas seguras; cambiar la disposición de las zonas de espera, haciéndolas confortables; instalar pantallas o sistemas de protección en puntos donde el riesgo sea mayor; monitorizar las entradas, salidas, puntos de entrega, etc... En cuanto atañe al procedimiento de trabajo, por su parte, procede asegurar que los niveles de plantilla sean adecuados para cada tarea y para cada momento del día; dar a los trabajadores información apropiada sobre los sistemas de trabajo; asegurarse de que los programas de atención al cliente (sobre todo en manejo de reclamaciones) están adecuadamente diseñados y gestionados; formar a los empleados específicamente en materia de violencia como una parte de la gestión preventiva; optimizar los procedimientos de emergencia en caso de incidente; variar el número de veces que el dinero se lleva a zonas seguras y las rutas; usar profesionales para transportes monetarios; pagar a los trabajadores con cheque o transferencia; encomendar a los más experimentados o menos vulnerables las labores con más peligro; utilizar alarmas personales, o registrar la identificación de quienes quieren penetrar en zonas de acceso restringido. Todo ello sin perjuicio, claro está, de los oportunos

²²² NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, cit.

²²³ Afirmando la obligación de evaluar los riesgos de violencia y de implantar las oportunas medidas, SJ Cont.-Admtivo, Santander 5 enero 2006 (JUR 2007/104236).

²²⁴ También a la formación, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral en la práctica*, cit., pág. 8.

²²⁵ Buena parte de las medidas se vinculan con la manipulación del dinero, pues éste es precisamente uno de los factores de riesgo más frecuente para los trabajadores, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “La violencia en el trabajo”, cit.

sistemas de seguridad que se implanten, que en todo caso habrán de ser proporcionales al riesgo y fáciles de usar²²⁶.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ofrece el siguiente cuadro²²⁷:

MEDIDAS PREVENTIVAS	EJEMPLOS
Entorno de trabajo	Contemplar medidas de seguridad física (bloqueo de entradas, pantallas, buena iluminación, mostradores de recepción, salidas de emergencia, instalación de sistemas de videovigilancia, sistemas de alarma, puertas con códigos de seguridad, eliminación o limitación de las zonas sin salida y de los objetos que pudieran servir de proyectiles...) Poner asientos más cómodos, una decoración agradable, dar información periódica sobre los retrasos...
Organización del trabajo y diseño de los puestos	Retirar periódicamente el dinero en efectivo y los objetos de valor Usar alternativas al dinero en efectivo Organizar las colas y acortarlas Poner suficiente personal Adaptar las horas de apertura a los usuarios Comprobar las credenciales de los visitantes Acompañar al personal donde sea necesario Evitar el trabajo en solitario y, cuando no sea posible, mantenerse en contacto con los trabajadores que estén solos Mejorar la recepción y la información al público
Formación e información del personal	Reconocer el comportamiento inaceptable y los primeros signos de agresividad Aprender a manejar situaciones difíciles con los usuarios Seguir los procedimientos establecidos para proteger a los empleados, como son aplicar las instrucciones de seguridad, asegurar medios de comunicación suficientes, actuar para reducir la agresividad de una persona, identificar a los clientes con un historial de violencia Manejar la tensión inherente a la situación a fin de controlar las reacciones emocionales

Añade también un segundo nivel, conformado por medidas de apoyo de diversa índole (emocional, psicológico, jurídico-administrativo, etc.) a la víctima para minimizar los efectos nocivos del percance.

Las posibilidades de éxito del programa de intervención se verán potenciadas si se parte del necesario enfoque organizativo integrado, si los objetivos son claros y su eficacia se revisa regularmente, si existe un claro compromiso por parte de los actores

²²⁶ NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, cit. La OIT ha adoptado su propio Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno, fruto de la reunión de expertos que tuvo lugar del 8 al 15 de octubre de 2003.

²²⁷ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “La violencia en el trabajo”, cit.

clave y si las acciones son sostenibles y se centran en la prevención²²⁸, sin que ello signifique obviar la oportuna reacción y rehabilitación²²⁹. En fin, sea cual sea la acción que se emprenda, “deberá evaluarse para poder extraer conclusiones que permitan aprender y mejorar todos los aspectos de la intervención... En este campo van de la mano la mejora de las condiciones laborales y la reducción de los costes y el aumento de la productividad: una situación en la que todos salimos ganando”²³⁰.

Como puede fácilmente apreciarse, buena parte de lo afirmado está pensado para agresiones externas. La ausencia de superior atención a las procedentes de la propia organización productiva deriva del hecho de que, cuando se producen ataques entre compañeros, la perspectiva seguida suele distanciarse de la cuestión preventiva y reconducirse al ejercicio del poder disciplinario. Ello no es óbice para dejar constancia de algunas manifestaciones en las cuales sí se asocia la violencia con la seguridad y salud en el trabajo; baste como muestra la referencia al pronunciamiento judicial que, resolviendo lo relativo al despido de un trabajador que había agredido a otro empleado, concluye lo desproporcionado de la sanción a partir de los razonamientos siguientes: “partiendo de la gravedad de la conducta., pues no puede olvidarse que insultó y agredió físicamente a otro compañero de trabajo”, es forzoso valorar “la actitud pasiva de la empresa ante el reiterado incumplimiento observado por el... agredido, coincidiendo el resto de compañeros en señalar su dejadez y falta de pulcritud en el trabajo, que no sólo perjudicaba en su caso la calidad de su propio trabajo, sino que entorpecía y causaba perjuicio al actor, puesto que lo retrasaba en el inicio de su jornada, con la consiguiente pérdida de incentivos salariales por rendimiento (pues debía limpiar la zona de trabajo que dejaba en desorden el agredido)... No puede admitirse como coherente y válida la conducta de la empresa, que desoye las quejas del actor..., no controla el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte del agredido, ignora el perjuicio que esté está causando al actor, hechos conocidos por el resto de sus compañeros, y, en suma, no vela por el mantenimiento de un clima de trabajo correcto, adecuado a las exigencias de protección de la salud de los trabajadores

²²⁸ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: “Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: perspectivas europeas”, cit., pág. 9.

²²⁹ NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*, cit.

²³⁰ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: “Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo: perspectivas europeas”, cit., pág. 8.

que establece la [LPRL]. Y, pese a ello, su única intervención en una situación semejante consiste en poner fin a la relación del trabajador que... pierde el control... Es obvio que la empresa debió emplear otros medios previos, con carácter preventivo, para evitar que sucediera este episodio, y que su evitación estaba a su alcance, además de serle exigible, por cuanto la vigilancia de la salud de los trabajadores que pudiera verse quebrantada por riesgos psicosociales también le compete y le es exigible”²³¹.

5.6.2.- Acoso moral y sexual

Una primera tarea imprescindible es la de identificar estos fenómenos, cuestión que no será objeto de análisis en este punto por haber sido estudiada en otro momento del trabajo. Realizada esa operación es menester afirmar la necesidad de actuar, preferentemente en el plano preventivo, contra el acoso²³², tal y como reconoce el INSHT al sentar que “consideramos necesaria una mayor profundización en el tema... y la superación de puntos de vista denotados por expresiones como ‘la vida es así’, ‘lo que tiene que hacer es espabilar’ o el esperar que el problema remita con el tiempo”²³³. Esta conclusión inicial resulta de aplicación también en lo que al acoso moral se refiere²³⁴, y ello pese a que el CT 34/2003 DGITSS --cuya fuerza vinculante debe ser rechazada²³⁵-- taxativamente sienta que estas conductas deben ser reconducidas al

²³¹ STSJ Cataluña 9 noviembre 2005 (JUR 2006/77917).

²³² Pues los distintos tipos de acoso (moral, sexual, discriminatorio...) encajan en la LPRL, “por lo tanto, el empresario tiene la obligación de evaluar, prevenir y, en su caso, corregir los supuestos que puedan darse en la empresa” [VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., págs. 23 y 24]. Para un caso de acoso sexual, SJS, Madrid, 1 septiembre 2004 (AS 2714).

²³³ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing*, 1998 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).

²³⁴ STSJ Cantabria 3 julio 2006 (AS 2275).

²³⁵ Cabe afirmar sin ambages que el CT no resulta vinculante para los inspectores salvo que se busque una lectura del mismo correctora de su literalidad, habida cuenta ésta contradice abiertamente la legalidad vigente (incluso el art. 15 CE), en tanto un criterio técnico, que no alcanza siquiera la consideración de norma jurídica [STS, Cont.-Admtivo, 9 junio 1997 (Ar. 5088)], no puede obviar los mandatos del ordenamiento, impidiendo a los inspectores aplicar la legislación preventiva en vigor [MOLINA NAVARRETE, C.: “Del ‘silencio’ de la Ley a la ‘Ley del silencio’: ¿quién teme a la lucha de la Inspección de Trabajo contra el acoso moral en las Administraciones Públicas? Argumentos normativos para la ‘ilegalidad’ y no vinculatoriedad del pretendido criterio ‘técnico’ sobre *mobbing*”, *RTSS (CEF)*, núm. 242, 2003, págs. 23-25]. *Contra*, reconociendo implícitamente la vinculatoriedad del CT 34/2003 para los inspectores de trabajo, al considerar que incluye “criterios interpretativos que... deberán aplicar en aquellas denuncias en materia de *mobbing*”, ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Barcelona (Bosch), 2004, pág. 224.

elenco de infracciones laborales de la LISOS, y no al de infracciones en materia preventiva (salvo supuestos especialmente graves)²³⁶.

Para luchar contra cualquier manifestación de acoso es preciso que se actúe desde distintas instancias: las organizaciones empresariales han de tomar conciencia del problema y adoptar cuantas actuaciones estén en su mano para prevenir, reaccionar (eliminando aquellas circunstancias que puedan haber sido causa o estar situadas en el origen de estos comportamientos reprochables) y sancionar a quienes incurran en conductas de este tipo. Los representantes de los trabajadores, por su parte, también ocupan un lugar de privilegio para forzar las antedichas acciones del empresario y para apoyar y asesorar a las víctimas.

²³⁶ Desde luego, el CT 34/2003 DGITSS en nada ayuda al objetivo de prevenir el acoso moral, en tanto excluye la posibilidad de incluir en el ámbito de la LPRL su protección, llegando a tal conclusión a partir de discutibles premisas (por una parte, el criterio puramente literal derivado de la falta de mención expresa; por otra, los diferentes antecedentes fallidos, tanto nacionales como internacionales, de regulación). Numerosos argumentos apuntan a lo erróneo de la decisión: 1) Nadie discute al día de hoy que el derecho a la salud incluye tanto la física como la psíquica, como expresamente se recoge en el art. 15 CE y en la NTP 476; *El hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing*, cit. 2) Concluir que la falta de mención o regulación expresa del acoso moral significa el deseo de excluir su tutela significa saltar por encima de la técnica jurídica, en tanto se obvian los criterios hermenéuticos contemplados en el art. 3.1 CC para salvar eventuales lagunas [SSTSJ Castilla-La Mancha 28 mayo 2002 (Ar. 2807) y 22 mayo 2003 (JUR 2003/246250) o Aragón 30 junio 2003 (Ar. 2227)]. 3) La opción seguida por el CT difícilmente encaja, no sólo con la tendencia apreciada en los países del entorno, sino también con la seguida por la instituciones comunitarias. Cuando se escuda en que “en el Documento definitivo de la Comunicación de la Comisión de las CC.EE. de 11 de marzo de 2002... se ha sustituido el compromiso de elaborar” una Directiva en la materia por el más leve de estudiar “la conveniencia y el ámbito de aplicación de un instrumento Comunitario sobre el acoso psicológico y la violencia en el trabajo”, olvida que tanto la citada Comunicación, como la Resolución del Consejo de 3 de junio de 2002 (DOCE 5 julio 2002, 2002/C 161/01), dejan clara la posibilidad de optar por técnicas diferentes a la normativa con el objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones legislativas ya vigentes, reconociendo, así, que las posibilidades de actuación pueden tener naturaleza dispar [RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual”, *RL*, núm. 10, 2004, pág. 45]. Desde un punto de vista hermenéutico, “en modo alguno esta renuncia [a elaborar una Directiva] puede interpretarse como un rechazo de la UE a una consideración del acoso moral como un problema de salud laboral”, como bien muestra el estudio efectuado en el año 2002 por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el título “Acoso moral en el Trabajo” [AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: “Acoso moral en el trabajo”, *Facts*. Núm. 23, 2002]. 4) En ningún caso los jueces y tribunales han excluido el acoso moral como posible riesgo laboral; afirmación ésta fácilmente contrastable en cualquier elenco jurisprudencial. 5) La decisión de la DGITSS demuestra que “no se ha sacado la más mínima lección de experiencia del proceso evolutivo sufrido por el tratamiento jurídico de lo que no es sino una modalidad específica del género acoso, el acoso sexual, cuya consideración como riesgo laboral ya no se discute, pese a seguir careciendo de una referencia explícita en la LPRL” [MOLINA NAVARRETE, C.: “Del ‘silencio’ de la Ley a la ‘Ley del silencio’: ¿quién teme a la lucha de la Inspección de Trabajo contra el acoso moral en las Administraciones Públicas? Argumentos normativos para la ‘ilegalidad’ y no vinculatoriedad del pretendido criterio ‘técnico’ sobre *mobbing*”, cit., pág. 18]. 6) En cuanto hace exclusivamente a la cuestión infracciones-sanciones, el CT parece olvidar la existencia de los denominados “tipos sancionadores en blanco”, perfectamente compatibles con el principio de tipicidad, CARRERO DOMÍNGUEZ, C.: *El régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales*, Madrid (La Ley), 2001, págs. 94 y ss.

Como obligado punto de partida, es menester hacer mención al hecho de que la “la existencia de un riesgo de violencia o acoso, con o sin antecedentes, deberá figurar en la correspondiente evaluación de riesgos, debiendo poderse objetivar la toma de medidas de prevención y protección práctica”²³⁷. Para proceder a esta operación de análisis existen ya, al menos en cuanto al acoso moral hace, “herramientas específicas estandarizadas” de gran utilidad²³⁸ (de hecho, merced al art. 5.3 RSP, el recurso a las mismas puede resultar obligado²³⁹); igualmente, será menester destacar el importante papel que tanto el director de recursos humanos como el médico de empresa van a jugar a la hora de advertir al empresario o al servicio de prevención la presencia de peligro o de hechos consumados.

Sea como fuere, la localización de un riesgo de acoso o la aparición de un caso merecedor de tal calificativo en el seno de la organización, fuerza al empresario a acometer medidas que eviten para el futuro la materialización de tal riesgo o, por lo menos, capaces de minorarlo en cuanto sea posible. Aun cuando “no existen normas específicas, metodología que pueda ser aplicada *in genere*, que determine las concretas obligaciones preventivas del empresario en relación a la evitación de los supuestos de

²³⁷ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 52 y LÓPEZ GARCÍA, J.A. y GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J.L.: “La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo”, *La Ley*, núm. 5723, 2003, pág. 3.

²³⁸ En cuanto al acoso moral, el LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*, 1990) ha alcanzado considerable difusión mediática; derivado de este LIPT original, en el cual se valoraban 24 estrategias de acoso, ha surgido el LIPT-60, que eleva en 15 el número de conductas tomadas en consideración [GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J.L. y RODRÍGUEZ-ABUIN, M.: “Cuestionario de medida de conductas de acoso laboral: la versión española del LIPT”, *Psiquis*, Vol. 23, núm. 1, 2003]. Otros instrumentos permiten “evaluar sintomatología psicósomática general por procesos estresantes”; así, el Test de Salud Total (TST de T.S. Langner, 1962, NTP 421/1996) o el Cuestionario General de Salud (GHP de D. Goldberg, 1972) [MOLINA NAVARRETE, C.: “Del ‘silencio’ de la Ley a la ‘Ley del silencio’...”, cit., pág. 17 o ARAMBURU-ZABALA HIGUERA, L.: “Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 20, núm. 2, 2002, pág. 340]. No obstante, serían deseables instrumentos para el análisis multinivel, capaces de evaluar simultáneamente, el proceso, la extensión y las consecuencias del acoso moral en los planos micro y macroorganizacional, NAMIE, R.: *The bully at work*, Naperville (Sourcebooks), 2000.

²³⁹ Si la evaluación exige mediciones, análisis o ensayos y la normativa no señala los métodos a seguir, o cuando los criterios exigidos deban precisarse bajo parámetros de carácter técnico, podrán utilizarse las guías del INSHT o, en su ausencia, “otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente” [art. 5.3.c) RSP], MOLINA NAVARRETE, C.: “Del ‘silencio’ de la Ley a la ‘Ley del silencio’...”, cit., pág. 17.

acoso”²⁴⁰, parece claro que los programas de erradicación exigen actuaciones de prevención, de intervención y de control y evaluación²⁴¹.

Las estrategias preventivas (ámbito donde jugarán un papel estelar los servicios de prevención²⁴²) han de incluir la definición de metas y estrategias; la redacción de un documento en el cual se recoja el propósito de lucha contra el acoso; la creación de códigos o normas de conducta y su difusión; la atención a los procedimientos de reclutamiento y selección, a fin de evitar la elección de quienes muestran mayor tendencia a un comportamiento autoritario, agresivo y maquiavélico; el desarrollo de programas específicos de capacitación (proporcionar adecuada formación sobre los protocolos de actuación en caso de acoso y en materia de relaciones interpersonales, incluidos instrumentos de resolución de conflictos, así como entrenar para la detección precoz del problema y sensibilizar a los trabajadores en la materia); el establecimiento de foros a través de los cuales quienes se consideren acosados puedan comunicar su situación (ámbito donde, sin duda, deben tener cabida los representantes del personal); la elaboración de cuestionarios anónimos que permitan a los empleados poner en conocimiento de la instancia pertinente la existencia de tales agresiones o su posibilidad; el diseño de políticas informativas y difusión de las actuaciones (la transparencia de los canales de comunicación reduce el riesgo, por lo que resultan convenientes sesiones informativas, reuniones, discusiones en grupo..., pero también es importante que la empresa sepa como afrontar las denuncias y que se lleven a cabo programas destinados a la capacitación de los directivos); el incremento del apoyo social para restaurar o mejora de las redes intersubjetivas; etc. Para el concreto caso de acoso moral, conviene apuntar la singular importancia de maniobrar en el plano organizacional²⁴³, procediendo al rediseño del trabajo, definiendo claramente las tareas

²⁴⁰ “Ello no exime de adoptar las medidas que sean necesarias, ex art. 14.2 LPRL, y de conformidad con los principios plasmados en el art. 15 LPRL, VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psicosociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., pág. 57.

²⁴¹ Una recomendación de estrategias a seguir en NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, cit., y en NTP 507: *Acoso sexual en el trabajo*, 1999 (PÉREZ BILBAO, J. y SANCHO FIGUEROA, T.).

²⁴² NÚÑEZ, M^a.R.: “Los servicios de prevención ante el acoso moral en el trabajo: diagnóstico y prevención”, *Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, págs. 228-229.

²⁴³ Habida cuenta el acoso presupone siempre un desempeño organizativo inadecuado expresado en distintos procesos y áreas [ASHFORTH, B.E.: “Petty tyranny in organizations: a preliminary examination of antecedents and consequences”, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol. 14, núm. 2, 1995, págs. 126 y ss.; ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing*:

y objetivos de cada sujeto, reorganizando los horarios, estableciendo un sistema transparente para evaluar el rendimiento...; la Ergonomía ha elaborado un conjunto de técnicas cuya aplicación reduce el peligro, al minimizar los niveles de estrés, proporcionar a los trabajadores un mayor control del proceso de trabajo y una superior capacidad de decisión, y modificar el comportamiento de los directivos a fin de que desarrollen sus habilidades para reconocer y manejar conflictos y reconozcan tempranamente las situaciones de *mobbing*.

En cuanto hace a las estrategias de intervención, éstas se orientan, tanto a proporcionar inmediata respuesta y apoyo a la víctima²⁴⁴ (sin duda, en este punto también resulta esencial la actuación de los representantes de los trabajadores, en tanto que cauce idóneo para obtener asesoramiento y ayuda), como a detener el comportamiento lesivo. También se sitúan en este plano el ejercicio del *ius variandi* empresarial, o los instrumentos de la movilidad geográfica o funcional, para separar físicamente a los sujetos implicados en la relación perversa; también, el ejercicio del poder disciplinario. Conviene recordar que, merced a la obligación de prevención y protección, la total pasividad de la empresa en supuestos conocidos de acoso, le haría incurrir en comisión por omisión, con las graves consecuencias que de ello derivan²⁴⁵; además de constituir *per se* nuevo riesgo psicosocial, vinculado a la situación de indefensión y desamparo que provoca la ausencia de toda reacción por parte de quienes ostentan competencia²⁴⁶.

análisis multidisciplinar y estrategia legal, cit., pág. 116; ZAPF, D. y LEYMAN, H.: “*Mobbing and victimization at work*”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, núm. 1, 1996, págs. 177 y ss. o GONZÁLEZ GARCÍA, K.: “Acción sindical y preventiva contra los riesgos psicosociales. El *mobbing*”, *Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pág. 185]. Se trata, por tanto, de atajar “algunas características organizativas que... permiten cierta impunidad o margen de actuación”, denominadas de forma significativa “características organizativas psicosocialmente tóxicas”, PIÑUEL Y ZABALA, I. y OÑATE CANTERO, A.: “La incidencia del *mobbing* o acoso psicológico en España. Resultado del barómetro Cisneros II ® sobre violencia en el entorno laboral”, *Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pág. 41.

²⁴⁴ Sistemas de ayuda y/o asistenciales, RODRÍGUEZ LÓPEZ, P.: “*Mobbing*. El acoso moral en el trabajo”, *RTSS (CEF)*, núm. 253, 2004, págs. 153 y ss.

²⁴⁵ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 52. Si denunciada a la dirección una situación de acoso la empresa no actúa, incluyendo la evaluación de riesgos psicosociales y otras medidas preventivas, la empresa será responsable, STSJ Cataluña 9 enero 2006 (AS 806).

²⁴⁶ Por más que desde algunos foros se diga que es más conveniente no mantener una actitud punitiva y que no se trata de una cruzada contra el mal, EINARSEN, S.: “El acoso en el trabajo”, *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, núm. 5, 2002, pág. 26.

En fin, las estrategias de control y evaluación sirven de apoyo a las citadas, en tanto permiten su seguimiento para optimizar su efectividad, detectando problemas irresolutos, nuevas modalidades, etcétera²⁴⁷. El carácter dinámico de la prevención exige diseñar las correspondientes revisiones en caso de actualización del riesgo o cuando los controles periódicos --incluida la vigilancia de la salud-- concluyan la oportunidad de tal actuación (art. 6 RSP).

²⁴⁷ DAVENPORT, N.; SCHWARTZ, R.D. y ELLIOT, G.P.: *Mobbing. Emotional abuse in the american workplace*, Ames (Civil Society Publishing), 1999.

PARTE SEGUNDA.

CAPÍTULO V.- LA REPARACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL POR LA SEGURIDAD SOCIAL. PRESENTE Y FUTURO

MARÍA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO
Catedrática de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

1.- NOTA INTRODUCTORIA

Los riesgos psicosociales han irrumpido fuertemente como un fenómeno emergente en el escenario de lo social-laboral --en la medida en que en anteriores etapas del modelo de protección su existencia era fácilmente intuible pero se mantenía formalmente oculta¹-- acompañados de toda una constelación de factores que caracterizan a dicho escenario y que amplifican aun más un fenómeno ya muy grave en su propio concepto. Pero esa irrupción en realidad no es más que el inicio de la toma de conciencia de un problema grave, extendido y con ramificaciones de alcance y complejidad desconocidos hasta ahora; desconocidos pero nada nuevos, ya que posiblemente su etiología resida en el origen mismo de la división del trabajo y su evolución vaya ligado a éste².

Las mutaciones derivadas del nuevo paradigma de organización del trabajo³; el dominio del sector servicios; la intensificación del uso de las nuevas tecnologías de la información; el modelo predominante de competitividad en una economía globalizada o la propia relevancia de la dimensión personal de las relaciones de trabajo están en la base de estos factores de riesgo⁴.

¹ Si más del 30% de los trabajadores europeos se ven afectados por el “estrés ocupacional”, en sus diferentes modalidades, incluido el “síndrome del quemado profesional o burn-out”, más del 10% dicen sentirse víctimas de prácticas empresariales intimidatorias y/o persecutorias. Datos aportados por MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la ‘prevención’ y el ‘aseguramiento’ de riesgos profesionales: ‘enfermedades del trabajo’ y ‘riesgos emergentes’”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Granada (Comares), 2005, pág. 92.

² HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J.: “Mobbing: un antiguo desconocido”, *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7, 2002, pág. 11.

³ Vid. DABAUS-LETOURNEUX, V. y THÉBAUD-MONY, A.: “Organisation du travail et santé dans l’Union européenne”, *Travail et Emploi*, núm. 96, 2003, págs. 9 y ss.

⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la ‘prevención’ y el ‘aseguramiento’ de riesgos profesionales: ‘enfermedades del trabajo’ y ‘riesgos emergentes’”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ,

El ordenamiento vigente diferencia las contingencias protegidas según cual sea la causa que las origina, clasificándolas en comunes (accidente no laboral y enfermedad común) y profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). Por tanto, la expresión “riesgo profesional” no es utilizada hoy en el Derecho de la Seguridad Social para aludir al fundamento originario de la protección del accidente de trabajo⁵, sino para distinguir el diverso tratamiento del accidente laboral de otras contingencias o situaciones de necesidad, de etiología común, también protegidas por el sistema, es decir, para delimitar, dentro de su acción protectora, un tipo específico de contingencias, las ocasionadas por el accidente de trabajo y, sobre todo hoy, por su especificidad, la enfermedad profesional⁶.

El Derecho de la Seguridad Social tiende a establecer conceptos jurídicos definidos y precisos para asegurar certeza y seguridad en la prestación concedida y en la responsabilidad asumida. Sin embargo, pese a la centenaria definición legal, subsisten delicados problemas conceptuales en la definición del accidente de trabajo y, en función de ello, un margen de apreciación relativamente dilatado de los órganos judiciales, sobre todo en el supuesto de las denominadas “enfermedades del trabajo”. Estadísticamente, más de un tercio de los accidentes laborales, en concreto el 34,35%, tiene su origen en los riesgos psicosociales, categoría que engloba los sobreesfuerzos físicos, los traumas psíquicos, el estrés, el *mobbing*, la falta de estabilidad laboral o la movilidad⁷. Esta forma de accidentabilidad era en 1996 la tercera causa de los siniestros laborales, por detrás de los golpes contra objetos en movimiento y aplastamiento. Sin embargo, en los últimos años se ha convertido en la principal fuente de siniestralidad en el trabajo, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirá siendo en el futuro.

J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, cit., pág. 94.

⁵ “El accidente de trabajo es un riesgo causal profesional o extraordinario en el sistema español”, ORDEIG FOS, J.M^a.: *El sistema español de Seguridad Social (y el de la Comunidad Europea)*, 5ª ed. actualizada, Madrid (Edersa), 1993, pág. 184. Sobre los caracteres generales de la enfermedad como riesgo y de su protección por la Seguridad Social, ALONSO OLEA, M.: *Las prestaciones del sistema nacional de salud*, Madrid (Civitas), 1999. Más reciente, VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y QUESADA SEGURA, R.: *Manual de Seguridad Social*, 3ª ed., Madrid (Tecnos), 2007, págs. 185 y ss.

⁶ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Seguridad Social, riesgo profesional y accidente de trabajo”, *RL*, núm. 1, 2000, pág. 9.

⁷ Según datos ofrecidos en rueda de prensa el 16 de junio de 2006 por el Secretario General de Empleo, Valeriano Gómez, y el director del INSHT, Ángel Rubio.

En la legislación de Seguridad Social no se reconoce como concepto ni término separado la enfermedad del trabajo⁸, la cual, en sentido propio ni es enfermedad común, ni tampoco es enfermedad profesional, ni accidente de trabajo en el sentido estricto del término. En puridad se trata de una asimilación o interpretación extensiva del concepto de accidente, pero no de una identificación absoluta con él⁹. La equiparación al accidente de trabajo, en su calificación y en sus efectos, “no implica en modo alguno confusión entre los conceptos de enfermedad y accidente, que aparecen nítidos en la regulación vigente”, ya que el art. 115 LGSS define el accidente laboral como lesión corporal y el art. 117 de la misma, define la enfermedad como alteración de la salud, “manteniéndose como dos conceptos distintos e inconfundibles, tal y como aparece en el mismo art. 115, que al declarar como accidentes algunas enfermedades, sigue sustentando la diferente conceptualización de una y otra figura, pues habla de enfermedades y de accidentes como cosas distintas... Se las considera accidentes de trabajo, pero su origen causal es la alteración de la salud, la enfermedad”¹⁰.

Ese tercer concepto *sui generis*, dentro de las contingencias profesionales, distinto del accidente de trabajo (propio) y de la enfermedad profesional, produce cierta confusión en una materia que, ya de por sí, ha recibido un tratamiento difuso en la jurisprudencia¹¹, de ahí que la función principal de este estudio consista en determinar qué tipo de enfermedades se incluyen en el art. 115.2.e) LGSS, con especial alusión a las denominadas psicosociales y, una vez clasificadas y analizadas sus peculiaridades, cuestionar si cabe seguir manteniendo su razón de ser, pues desde la perspectiva reparadora de la Seguridad Social no es tan relevante la singular problemática laboral de estas dolencias y sus causas, cuanto la generación de lesiones psicofísicas y su conexión con la actividad laboral¹².

⁸ Para más detalle, DE LA GRANDA, A.: “Historia de las enfermedades profesionales”, *Boletín de Seguridad e Higiene del Trabajo*, núm. 5, 1941, págs. 108 y ss.

⁹ RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo”, *RL*, 1995, T. II, pág. 23.

¹⁰ SSTSJ Valencia 24 febrero 1994 (AS 805) y 8 febrero 1995 (AS 866).

¹¹ TOSCANI GIMÉNEZ, D. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “La presunción del art. 115.3 de la LGSS y las llamadas enfermedades del trabajo”, *TS*, núm. 78, 1997, pág. 70.

¹² Dado que las lesiones ocasionadas por el acoso moral laboral son de tipo psíquico, la dificultad para determinar su etiología y su evolución insidiosa y lenta pueden plantear problemas para su

Entendidas las enfermedades del trabajo (en sentido amplio) como las que sufra el trabajador, tanto de naturaleza profesional¹³ como de naturaleza común, siempre que tengan su causa u origen (y además exclusiva/o) en el trabajo, son enfermedades equiparadas en su tratamiento al accidente de trabajo, dada la existencia de un nexo causal entre la enfermedad y el trabajo¹⁴. Pero la equiparación con el accidente tipo no es, sin embargo, total. Algunos resquicios como el juego de la presunción del art. 115.3 LGSS, el estricto régimen de prueba de la causalidad laboral, la etiología de la enfermedad, el momento de su manifestación o el alcance de la propia responsabilidad¹⁵ siguen evidenciando las diferencias entre el accidente laboral y la enfermedad del trabajo¹⁶.

encuadramiento como contingencia profesional. NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, versión original inédita, 2007, pág. 257.

¹³ ORDEIG FOS, J.M^a.: *El sistema español de Seguridad Social (y el de la Comunidad Europea)*, cit., pág. 184, considera que no se trata de “enfermedad profesional”, pues esta norma exige que la enfermedad no esté incluida en el artículo que regula las enfermedades profesionales.

¹⁴ La sistematización y clasificación de las enfermedades del trabajo permite analizar mejor la distinción que el Tribunal Supremo realiza entre accidente de trabajo en sentido estricto y enfermedad del trabajo, a los que depara un tratamiento diferenciado, por ejemplo, cuando concurre el evento en el camino de ida o vuelta al trabajo, pero que no se reproduce cuando aquél se manifiesta en el propio centro de trabajo. De entender la enfermedad del trabajo como una categoría diferente del accidente de trabajo (y es cierto que no faltan razones fácticas para entender que son procesos diferentes los de naturaleza morbosa y los de origen traumático), sería razonable la disparidad de trato jurídico, sin embargo, si se cree que la enfermedad del trabajo no es más que una clasificación formal o pedagógica del accidente de trabajo, entonces parece que no cabría esa disparidad de trato, en tanto su ubicación en el articulado de la Ley la hace de idéntica condición que el llamado accidente de trabajo en sentido estricto. Ampliamente sobre el particular, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Las enfermedades del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, págs. 114 y ss.

¹⁵ La inexistencia de menciones expresas al acoso entre los supuestos tipificados en la LISOS no impide la aplicación de otros tipos infractores generales, cuyo incumplimiento permite la aplicación de las previsiones del art. 123 LGSS. En tal sentido, ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2005, págs. 72-73; MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la ‘prevención’ y el Aseguramiento’ de riesgos profesionales: ‘enfermedades del trabajo’ y ‘riesgos emergentes’”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N, Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, cit., pág. 110. No obstante, tampoco faltan opiniones doctrinales que mantienen la inexistencia de fundamento para imponer el recargo de prestaciones cuando el acoso viene acompañado de la situación de incapacidad por contingencias profesionales. LUELMO MILLÁN, M.A.: “Acoso moral o ‘mobbing’. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad”, *REDT*, núm. 115, 2003, pág. 19 o SOBRINO GONZÁLEZ, G.: “El acoso moral en el trabajo y su consideración como contingencia profesional”, *RL*, 2005, T. II, pág. 24.

¹⁶ En la medida en que no se distingue nada más por el legislador, hay que entender que la noción de accidente de trabajo engloba toda clase de daños y resultados lesivos que se puedan producir con ocasión o por consecuencia del trabajo, ya tengan naturaleza traumática o morbosa, y bien se hagan efectivos en el centro de trabajo o en los desplazamientos de ida o vuelta del mismo. Distinguir en este tipo de accidentes, entre aquellos que se producen por la irrupción de un agente súbito y externo de los que puedan calificarse como dolencias o enfermedades morbosas no tiene mucho sentido. DE SOTO RIOJA, S.: “Las enfermedades del trabajo y su manifestación ‘in itinere’”, *RDS*, núm. 6, 1999, pág. 154.

A partir de esta noción amplia de enfermedad del trabajo se está ofreciendo cobertura profesional a las lesiones producidas por los denominados riesgos psicosociales emergentes. En este catálogo, abierto pero de momento sólo definido jurisprudencialmente --a la espera de la aplicación de futuras actualizaciones, incluso en el ámbito de la UE--, se encuentra el estrés ocupacional, el denominado síndrome del quemado o *burn-out*, o la violencia psicológica en el trabajo, como la que deriva del acoso laboral en el trabajo, sea en su vertiente sexista --acoso sexual--, en su vertiente estrictamente moral --acoso moral o *mobbing*--, o en la discriminatoria --acoso por razones de edad, orientación sexual, etc.--, de modo que la resistencia a tratar estos riesgos en el ámbito de la LPRL se ha visto moderada por la facilidad con que han entrado en el sistema por vía de la Seguridad Social¹⁷.

2.- DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LAS DOCTRINALMENTE DENOMINADAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO

Buena parte de las dificultades que entraña la aproximación conceptual a las enfermedades del trabajo, a su inclusión o distinción respecto del accidente tipo, derivan no sólo de la indefinición del concepto, sino de las grandes diferencias que pueden presentar los procesos de deterioro fisiológico o psíquico por los cuales una persona ve menoscabada su capacidad funcional¹⁸. Es más, ni siquiera está nada claro qué es una enfermedad (“todo proceso de alteración de la salud, sólo aquellas anomalías anatómico-funcionales que evidencien parámetros distintos de los considerados normales; manifestaciones patológicas o fisiológicas que menoscaben un rendimiento estándar...”)¹⁹ al distinguir la LGSS entre la enfermedad que tiene la consideración de

¹⁷ VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y QUESADA SEGURA, R.: *Manual de Seguridad Social*, cit., págs. 187-188.

¹⁸ Sobre la posible existencia de discrepancias entre los médicos de los servicios públicos de salud que atienden facultativamente a la víctima de los riesgos psicosociales --médico de cabecera o especialista-- y los servicios médicos del INSS encargados de evaluar las incapacidades, TORRENTE GARI, S.: “La Seguridad Social ante el ‘acoso psicológico’ en el entorno laboral”, en AA.VV.: *El hostigamiento psíquico laboral. Mobbing*, Zaragoza (Egido Editorial), 2002, págs. 203 y ss. La problemática de las enfermedades psíquicas en su catalogación dentro de los supuestos de incapacidad permanente en DE VIERGOL LANZAGORTA, A.: “La consideración del síndrome del ‘Burn out’ como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta”, *RMTAS*, núm. 29, 2005, págs. 213 y ss.

¹⁹ DE SOTO RIOJA, S.: “Las enfermedades del trabajo...”, cit., pág. 150.

accidente de trabajo, es decir la enfermedad del trabajo propiamente dicha [art. 115.2.e)], la enfermedad profesional (art. 116) y la enfermedad común (art. 117.2)²⁰.

En la primera existe una relación de causalidad abierta entre trabajo y enfermedad; en la segunda la relación de causalidad está cerrada y formalizada (tipo de enfermedad/actividad/elemento nosológico) y, por último, en la enfermedad común la definición actúa negativamente: es enfermedad común la que no es accidente de trabajo (más exactamente debería decir la que no es enfermedad del trabajo) ni enfermedad profesional²¹.

En fin, por hacer una clasificación “de mayor a menor amplitud”²², se podrían establecer las siguientes categorías morbosas: 1) Enfermedad común, constituida por el germen amplio de la alteración de la salud del individuo y con completa abstracción de las causas que las hayan motivado; 2) Enfermedad del trabajo, formada por aquellas que han sobrevenido o se han agravado por causas diversas, entre las cuales es única o predominante el trabajo realizado; 3) Enfermedad profesional, supuesto en el cual la alteración fisiológica y funcional por ella producida se debe a los especiales peligros de determinadas industrias o explotaciones, y cuya producción se espera para los que en ellas trabajan, de un modo fatal, o cuando menos, enormemente probable.

A la hora de valorar el significado de la expresión “accidente” resulta fundamental partir de la premisa de que no está necesariamente en una relación semántica de oposición con la expresión “enfermedad”. El accidente se produce de manera fortuita y actúa de forma súbita y violenta con cierta exterioridad; una

²⁰ Como especificara claramente la STS 24 enero 1936 (RJ 165): “las enfermedades sufridas por los obreros con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena pueden calificarse o bien como accidentes del trabajo en sentido estricto..., o bien como enfermedades profesionales... o bien como meras enfermedades del trabajador cuando la falta de salud proceda del desgaste natural del organismo del obrero verificado con mayor o menor lentitud según su peculiar idiosincrasia y predisposición y en circunstancias tales que no pueda atribuirse el decaimiento físico a causas exteriores que actuando de manera súbita e inesperada sobre el organismo, inmediatamente antes de producirse la lesión, permitan establecer entre aquel evento y este resultado la necesaria relación de causalidad”.

²¹ La distinción básica entre enfermedad del trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común no es sólo teórica, sino que tiene repercusiones prácticas importantes en el marco de la acción protectora, de la cotización y la gestión. DESDENTADO BONETE, A.: “Concepto del accidente de trabajo”, en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social*, Granada (Comares), 1999, pág. 1108.

²² HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, M.: *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, 2^a ed., Madrid (ERDP), 1953, pág. 480.

enfermedad también puede ser accidental en el sentido de tener un origen fortuito y, a su vez, la acción violenta del accidente puede producir una enfermedad. El Diccionario de la Real Academia relaciona como una de las significaciones de accidente la “indisposición o enfermedad que sobreviene repentinamente” y también “el síntoma grave que se presenta inopinadamente durante una enfermedad”. Por su parte, ésta suele ser definida como una alteración o “pérdida” de la salud²³, que puede depender de factores internos o externos, entre estos últimos, desde luego, un accidente.

Tal ambigüedad semántica hace a veces difícil establecer una distinción clara desde el punto de vista jurídico²⁴. Además, las enfermedades se diferencian del accidente precisamente en que su manifestación no siempre será súbita y violenta sino que, en ocasiones, su aparición no responderá a un momento concreto y no derivará de un acto violento con manifestación externa. Las diferencias entre ambos, aunque desde el ámbito médico se pretendan mantener a ultranza, en el plano jurídico admiten “tantas matizaciones y precisiones” que la interrelación de la enfermedad con las circunstancias laborales concurrentes lleva a concluir que muchas enfermedades pueden ser calificadas como verdaderos accidentes de trabajo²⁵.

La propia normativa de Seguridad Social --siguiendo el criterio ya marcado por la trascendente STS Civil 17 junio 1903²⁶, que incluyó la enfermedad dentro del

²³ Haciendo consistir la pérdida en desviaciones de alguna intensidad y notoriedad respecto de la “situación de completo bienestar físico, psíquico y social en que la salud consiste”, es la enfermedad un hecho que verosíblemente no dejará de existir, afectando a individuos determinados, por muy buena que sea la situación, en este caso el estado sanitario, de la población como conjunto. ALONSO OLEA, M.: *Las prestaciones del sistema nacional de salud*, cit., pág. 23.

²⁴ DESDENTADO BONETE, A.: “Concepto de los accidentes no laborales y de las enfermedades comunes”, en AA.VV. (MONEREO PEREZ, J.L. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social*, cit., págs. 1124-1125.

²⁵ SALINAS MOLINA, F.: “¿Una enfermedad puede ser calificada como accidente de trabajo?”, *Información Laboral. Jurisprudencia*, núm. 12, 1999, pág. 5.

²⁶ Gaceta 22 agosto 1903. Una de las primeras e inmediatas muestras de esta toma de conciencia es la tantas veces invocada STS Civil 17 junio 1903 que, como recuerdan las SSTS 12 marzo y 19 mayo 1986 (RJ 1309 y 2578), 19 febrero 1990 (RJ 1115) y 25 septiembre 1991 (RJ 8653), supuso el inicio de la protección de la enfermedad profesional, al declarar que “el concepto legal de accidente de trabajo no toma como referencia un suceso repentino más o menos importante, sino el hecho mismo constitutivo de la lesión”, por lo que incluye la enfermedad contraída en el ejercicio de una profesión, como consecuencia de tal ejercicio. Sobre su inicial protección, SERRANO GUIRADO, E.: *El seguro de enfermedad y sus problemas*, Madrid (IEP), 1950.

término “lesión”, definidor del concepto de accidente de trabajo²⁷ --, contempla diversos supuestos de enfermedades a las cuales extiende la calificación de accidente profesional y, por extensión, la presunción de laboralidad si se sufren durante el tiempo y en el lugar de trabajo. El resultado es que, toda enfermedad “conexa” con el trabajo -- reforzada la conexión por la presunción de que se ha hablado-- a saber, “la profesional propiamente dicha, específica del medio laboral; la no profesional o común pero adquirida en el trabajo; la intercurrente, resultante de la lesión previa; la latente que la lesión hace patente; todas ellas son accidentes de trabajo”²⁸. Y posiblemente ello fuera lo querido por el legislador, pues un curioso proyecto, veinte años anterior a la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900²⁹ (Proyecto “Borrego” de 1881³⁰) mencionaba ya a las “lesiones... por enfermedad contraída [en] las faenas de su profesión por el trabajador”.

3.- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LAS ENFERMEDADES DEL TRABAJO A PARTIR DEL CONCEPTO LEGAL DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Con limitada referencia a los textos legales españoles, desde antiguo se ha entendido que deben considerarse como enfermedades del trabajo “aquéllas que no derivándose de una consecuencia mecánica o traumática, no reúnen los requisitos precisos requeridos por la Ley... para obtener su protección y, sin embargo, se derivan directa, indubitada y principalmente del ejercicio de la profesión”³¹. Para poder delimitar con claridad lo que la enfermedad del trabajo sea, como especie jurídico-legal

²⁷ Pérdida completa de la visión a consecuencia de una intoxicación saturnina adquirida en el desarrollo de trabajos realizados a cargo del patrono.

²⁸ ALONSO OLEA, M.: “El origen de la Seguridad Social en la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900”, *RMTAS*, núm. 24, 2000, pág. 23.

²⁹ Una interesante glosa en DE LA VILLA GIL, L.E.: “La influencia de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 en la construcción del ordenamiento laboral español”, en AA.VV. (GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Dirs.): *Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900*, Madrid (La Fraternidad-Muprespa-UNED), 2000, págs. 3 y ss.

³⁰ Al respecto, SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: “El Proyecto Borrego de 1881. (Sobre los antecedentes de la Seguridad Social en España)”, *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, núm. 4, 1978, págs. 472 y ss., *apud* ALONSO OLEA, M.: “El origen de la Seguridad Social en la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900”, cit., págs. 23 y 27.

³¹ GONZÁLEZ ROTHWOSS, M.: “El nuevo concepto legal ‘Enfermedades del Trabajo’”, *Boletín de Seguridad e Higiene del Trabajo*, mayo-junio, 1942, pág. 57.

comprendida dentro del concepto de accidente de trabajo³², es necesario partir de este último, poniendo de manifiesto cómo, pese a su engañosa simplicidad, esta modalidad de accidente entraña una gran complejidad, como lo atestigua la abundantísima jurisprudencia que ha generado. Este último aspecto es realmente relevante, pues la frecuencia con que las empresas residen en las Mutuas la cobertura de riesgos profesionales, dejando la de las comunes a cargo del INSS, determina una tendencia de éstas a rechazar la baja por accidente de trabajo, y en el caso de que la propia Mutua asuma ambas contingencias preferirá la de menor coste, es decir, la calificación como contingencia común (aparte de por el coste económico que debe asumir, también porque calificarla de profesional puede servir para cuestionar la actuación empresarial que es a la postre la que ha optado por esa Mutua)³³.

La definición de accidente de trabajo --noción centenaria³⁴ fijada a partir de una previa elaboración jurisprudencial³⁵-- no sólo comprende la lesión corporal inmediata

³² A su delimitación se han dedicado miles de páginas a lo largo de la historia. Entre las obras más significativas, HERNÁINZ MÁRQUEZ, M.: *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, cit., págs. 473 y ss.; VIDA SORIA, J.: “Régimen jurídico de la protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: estudio crítico”, *RT*, núm. 31, 1970, págs. 5 y ss.; DEL PESO Y CALVO, C.: *La protección legal del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional (1900-1967)*, Madrid (MT-INP), 1971; ALONSO OLEA, M.: “Accidente común y accidente de trabajo”, en AA.VV.: *Comentarios a la ley de Contrato de Seguro*, Vol. I, Madrid (Colegio Universitario de Estudios Financieros), 1982, págs. 1071 y ss. o GONZALO GONZÁLEZ, B.: “Anacronías, dispendios y perversiones de la protección de los riesgos profesionales por la Seguridad Social”, *TS*, núm. 34, 1993, págs. 164 y ss.

³³ CAVAS MARTÍNEZ, F. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.: *La cobertura de las contingencias profesionales en el sistema español de Seguridad Social*, Pamplona (Tomson-Aranzadi), 2006, págs. 26 y ss.; ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, cit., págs. 44-45 o NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, cit., pág. 258, ponderando la frecuencia de reclamaciones de cambio en la catalogación de la incapacidad temporal.

³⁴ Pues el texto articulado I de la Ley de Bases de Seguridad Social, aprobado por Decreto de 21 de abril de 1966, reprodujo sustancialmente en su artículo 1º la definición de accidente laboral que venía manteniéndose desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, pasando por las de 1922, 1932, 1955, y que fue recogida al cabo en el Texto Refundido de 1956 y en su Reglamento de aplicación. Sin embargo, la noción de accidente laboral se vio ampliada en la propia Ley mediante la conceptualización expresa como accidentes de trabajo de un elenco de situaciones que, en principio, podrían estimarse no incluidas en el concepto estricto. CAVAS MARTÍNEZ, F.: *El accidente de trabajo in itinere*, Madrid (Tecnos), 1994, pág. 10. Una génesis histórica en HERNÁINZ MÁRQUEZ, M.: *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, cit., págs. 8-17. Con posterioridad, QUIRÓS SORO, M.F.: “La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900”, *RMTAS*, núm. 24, 2000, págs. 109 y ss. o TATAY PUCHADES, C.: “Génesis y evolución de la protección de los accidentes de trabajo”, *TS*, núm. 109, 2000, págs. 15 y ss.

³⁵ Ciertamente, ha sido la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo la que antes incluso del reconocimiento expreso por el legislador de determinadas circunstancias concretas, ha otorgado la protección reservada a las contingencias profesionales a determinados procesos de etiología diferente a la que provoca de manera súbita y violenta una fuerza exterior, sin más referencia legislativa que la genérica y centenaria definición del accidente de trabajo. DE SOTO RIOJA, S.: “Las enfermedades del trabajo y su manifestación ‘in itinere’”, cit., pág. 149.

entendida como hecho traumático, sino también la lesión lenta o enfermedad³⁶ --física o psíquica-- contraída por el trabajador en el desempeño de su actividad --"cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional"³⁷--. Ciertamente, el recuerdo histórico permite afirmar que la lesión fue pronto interpretada de un modo amplio para incluir no sólo supuestos en los que, sin lesión alguna, esto es, manteniéndose la normalidad anatómica y funcional del accidentado, se producía sin embargo un daño, sino, sobre todo, para incluir y calificar como accidente de trabajo determinadas enfermedades³⁸ (además de la ya clásica intoxicación saturnina³⁹, la rinitis alérgica a ácaros⁴⁰, dermatitis alérgica producida por sustancias alergógenas existentes en el lugar de trabajo⁴¹, microtraumatismos repetidos al realizar el trabajo habitual⁴², hernias⁴³, estrés profesional⁴⁴, sida⁴⁵, enfermedades relacionadas con la

³⁶ Pues como también afirma el Tribunal Supremo, "para que se dé el accidente laboral no es imprescindible que un agente extraño causa directamente y de modo adecuado la lesión corporal, sino que basta que la situación asumida por razón del trabajo sea elemento necesario para la lesión o daño, es por ello, el hecho (en ese caso una enfermedad) accidental", STS 26 diciembre 1988 (RJ 9909) y STSJ Castilla y León/Valladolid 30 abril 1998 (AS 1909). A la vista de semejantes argumentos no puede sorprender que se atribuyera la calificación de accidente laboral al fallecimiento de un trabajador como consecuencia de una enfermedad infecto-contagiosa que se puso de manifiesto en el lugar de trabajo, STSJ Madrid 14 enero 1994 (AS 387). Y, asimismo, se reputó accidente de trabajo indemnizable "la lesión o manifestación inicial del cuadro patológico derivado de un coágulo cerebral". STCT 11 marzo 1985 (Ar. 1744). Sobre el impacto de la doctrina del TCT en la doctrina científica laboralista, DANS ÁLVAREZ DE SOTO MAYOR, L.: *Aportaciones de la doctrina del Tribunal Central de Trabajo al Ordenamiento Jurídico Laboral*, Madrid (Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Madrid/Quantor), 2006.

³⁷ La definición de lesión corporal que maneja desde antaño la jurisprudencia incluye toda clase de daños, físicos, psíquicos o psicosomáticos, con independencia de que su origen sea traumático o morboso, pues la norma define el accidente no "con referencia a un suceso repentino más o menos importante, sino al hecho mismo constitutivo de la lesión, amparando el término 'lesión corporal' cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en la capacidad funcional de una persona", STS 27 noviembre 1992 (RJ 7844). E incluso se ha llegado a admitir jurisprudencialmente que pueden considerarse como factores desencadenantes de la misma la "atención", "esfuerzo", "prisa", "esmero" o "precisión" que el ejercicio de la actividad laboral exige.

³⁸ Sistematizadas en MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Las enfermedades del trabajo*, cit., pág. 114 y ss.

³⁹ La STS Civil 28 julio 1913 (Gaceta 5 mayo 1914) vino a considerar tal patología como accidente de trabajo ("en la medida en que se acredita que ese mal causado al obrero sobrevino de manera directa e inmediata a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta del patrono") por el empleo de materias tóxicas durante cuarenta y un años de trabajo como pintor.

⁴⁰ STSJ Cataluña 12 abril 2000 (AS 2163), pues si bien los ácaros se encuentran en cualquier ambiente, más posibilidad de su existencia aparece en un ambiente laboral pulvígeno.

⁴¹ STSJ Madrid 9 abril 1991 (AS 2604), por padecer alergia al polvo de maíz y sulfatos.

⁴² STSJ Valencia 25 enero 1992 (AS 373).

⁴³ STSJ Madrid 18 febrero 1999 (AS 779).

⁴⁴ Paradigmática la STS 18 enero 2005 (RJ 1157).

⁴⁵ STSJ Castilla-La Mancha 20 noviembre 1991 (AS 6401).

utilización de videoterminales⁴⁶ o, por supuesto, las frecuentísimas enfermedades cardiovasculares⁴⁷).

Es más, en una definición genérica, sería posible afirmar que todo el conjunto de situaciones definidas en los arts. 115 y 116 LGSS no son más que manifestaciones particulares del accidente de trabajo, en cuanto generador del riesgo profesional⁴⁸ que supone la prestación de un servicio protegido⁴⁹. La enfermedad debida al trabajo, aguda o crónica, lenta o rápida constituye un riesgo profesional y es, por tanto, una modalidad del mismo, integrante del accidente. De este modo, las enfermedades profesionales no serían más que un subtipo cualificado, lo mismo que las denominadas enfermedades del trabajo, con independencia del concreto régimen jurídico aplicable.

Formalmente, el supuesto fáctico del hoy art. 115 LGSS está compuesto de, al menos, dos partes bien diferenciadas. Una general, en la que se define al accidente como toda lesión corporal sufrida por el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, y otra, mucho más particular, compuesta por una amalgama de supuestos concretos --hasta siete⁵⁰-- incorporados al texto normativo bien

⁴⁶ STSJ Asturias 12 febrero 1999 (AS 131).

⁴⁷ Ampliamente sobre el particular, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “El infarto de miocardio ¿Hacia el final del desbordamiento de la protección del riesgo profesional?”, *TS*, núm. 194, 2007, págs. 11 y ss.

⁴⁸ Una amplia, y aceptada hoy por toda la doctrina, noción de riesgo como “defecto de renta individual con que atender la cobertura de necesidades”, se contiene en la obra de ALONSO OLEA, M. y SERRANO GUIRADO, E.: *La Seguridad Social de los funcionarios públicos*, Madrid (IEP), 1957, pág. 11.

⁴⁹ Históricamente, sin embargo, no siempre ha sido así, pues, con anterioridad a la adopción de la teoría del riesgo profesional cabe recordar, como la doctrina lo hizo, el hecho de que de los actos del trabajador “con ocasión de sus funciones” (art. 1903 Código Civil) o en el desempeño de sus obligaciones o servicios no derivaba, de no mediar culpa del empresario, responsabilidad para éste respecto de los daños sufridos por el propio trabajador; de ahí la jurisprudencia escasísima sobre accidentes de trabajo hasta la Ley de 1900, y de ahí también que la inmediatamente anterior a ésta --sentencias de la Sala 1^a del Tribunal Supremo de 1897 y 1898-- declarara la exoneración del empresario por falta de culpa. Tales pronunciamientos, reseñados y comentados por MARTÍNEZ GIRÓN, J.: *Una introducción histórica al estudio de las fuentes del Derecho español de la Seguridad Social*, Santiago de Compostela (Paredes), 1990, págs. 22-25.

⁵⁰ Enumeración “no exhaustiva” de lo que se considera accidente de trabajo, lo cual determina la presencia de un criterio amplio del legislador al calificar la laboralidad de determinados accidentes, en atención a las circunstancias concurrentes. MATEU CARRUANA, M^a.J.: “El alcance de la presunción contenida en el art. 115.3 de la LGSS y la calificación como laborales de los accidentes acaecidos en el lugar y durante el tiempo de trabajo. (Comentario a la Sentencia del TSJ del País Vasco de 1 de junio de 1999)”, *AS*, núm. 13, 1999, pág. 53.

por recepción de reiteradas aportaciones jurisprudenciales⁵¹, bien por la acomodación de las nuevas figuras surgidas con el tiempo, de ahí que sea posible hablar de una “vis atractiva” del accidente de trabajo frente a situaciones limítrofes⁵². La cuestión que surge inmediatamente es la razón y naturaleza de esa bipartición.

El primer interrogante quizá encuentra justificación en el carácter tuitivo que, dentro del respeto a las leyes, caracteriza al Derecho Laboral, por lo cual la jurisprudencia, inicialmente, y luego el propio legislador han ido extendiendo la protección prevista para el accidente de trabajo a otras figuras que tienen un vínculo indirecto, remoto y a veces, incluso, inexistente con la prestación de trabajo⁵³. Además, la regulación conjunta en el art. 115.2 LGSS de hasta siete diferentes supuestos de hecho obedece a razones de economía legislativa, pues mediante semejante técnica todas las previsiones legales contenidas en la LGSS relativas al accidente de trabajo se deberían predicar, igualmente, respecto a los supuestos descritos en el art. 115.2⁵⁴.

El hecho de que el sistema español de Seguridad Social nunca haya adoptado una noción rígida de lesión como efecto traumático supone un grado muy notable de “elasticidad”⁵⁵. Semejante interpretación extensiva encuentra reflejo en el relevante detalle de que el art. 115.1 LGSS no emplee el término accidente --a diferencia de lo que ocurre cuando define la noción de accidente no laboral-- sino lesión corporal, expresión ésta última que puede entenderse en sentido amplio “comprensivo de las lesiones no violentas, es decir, las enfermedades en cuanto tengan relación con el

⁵¹ Pues el vigente art. 115.2 LGSS equivale a la positivización de diversos criterios que los Tribunales habían ido sentando al interpretar el concepto legal, SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Virtualidad de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900”, AS, núm. 18, 2000, pág. 10.

⁵² Sobre el particular, interesantes reflexiones de FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El accidente de trabajo en el sistema de Seguridad Social (Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica)*, Barcelona (Atelier), 2007, págs. 132 y ss.

⁵³ SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: *El accidente “in itinere”*, Granada (Comares), 1998, pág. 161.

⁵⁴ Esto es, el legislador español opta por atribuir los efectos legales inherentes al accidente de trabajo a supuestos de hecho que, aun teniendo algún elemento en común con este último, se diferencian nítidamente del mismo. Es decir, por “imperativo legal” los supuestos de hecho taxativamente enumerados en el art. 115.2 LGSS, aun cuando no reúnan los requisitos para ser considerados como accidentes laborales “stricto sensu”, son equiparados a éstos en cuanto a sus efectos. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: *El accidente “in itinere”*, cit., págs. 20-21.

⁵⁵ MARTÍN VALVERDE, A.: “El accidente de trabajo: formación y desarrollo de un concepto legal”, en AA.VV. (GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Dirs.): *Cien años de Seguridad Social...*, cit., pág. 228.

trabajo”⁵⁶. No obstante, por muy ampliamente que la noción de accidente laboral haya sido interpretada por los tribunales, bajo dicha definición no puede ser incardinada, sin más, cualquier alteración más o menos grave de la salud (el Tribunal Supremo reiteradamente ha excluido las patologías víricas provocadas por contagio cuando se acredita que la transmisión de la enfermedad se produce al margen y sin conexión directa o indirecta con las tareas del trabajador⁵⁷). Cuando no actúa “concausalmente” otra fuerza lesiva, la enfermedad será considerada de etiología común --aunque se revele exteriormente con ocasión del ejercicio de la actividad laboral--, excepto en los casos en que concurra el doble requisito para que pueda ser considerada profesional (presunción legal del art. 116 LGSS) o cuando sin concurrir el mismo se asimile a accidente de trabajo porque se pruebe la exclusiva causalidad del trabajo desarrollado en la aparición de la patología detectada [enfermedad del trabajo del art. 115.2 e) LGSS]⁵⁸.

Por lo que a las enfermedades del trabajo se refiere, ha sido la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo, antes incluso del reconocimiento expreso por el legislador de determinadas circunstancias concretas, la que ha otorgado la protección reservada a las contingencias profesionales a determinados procesos de etiología diferente a la provocada de manera súbita y violenta por una fuerza exterior, sin más referencia legislativa que la genérica y centenaria definición del accidente de trabajo. La diferencia entre ambos supuestos, cuyos matices no siempre son de fácil determinación⁵⁹ conlleva en ocasiones altas dosis de “equivocidad”⁶⁰ y, en todo caso,

⁵⁶ ORDEIG FOS, J.Mª.: *El sistema español de Seguridad Social (y el de la Comunidad Europea)*, 5ª ed. actualizada, cit., pág. 184. “En caso de duda entre el accidente propiamente dicho y la enfermedad profesional, hay lugar a considerar como accidente la enfermedad que se produce de una manera súbita y violenta, y como enfermedad profesional, la incapacidad que se produce gradualmente, después de un período de atenta apreciación por los médicos”. COSENTINI, F.: *Code International du Travail*, París (Dunod), 1939, pág. 168.

⁵⁷ SSTs 2 junio 1994 (RJ 5400) y 25 enero 1995 (RJ 411), entre otras: no puede reputarse como accidente no laboral, pues (el SIDA) es una enfermedad que se adquiere y lentamente conduce al desgraciado final que no puede reputarse de repentino.

⁵⁸ GARCÍA ORTEGA, J.: “El accidente de trabajo. (Actualidad de un concepto centenario)”, *TS*, núm. 109, 2000, pág. 49.

⁵⁹ Como ya se vaticinara años atrás, ni el proceso de socialización traerá consigo la anulación del concepto de accidente de trabajo, ni la imputación de la responsabilidad a la colectividad supondrá una uniformidad en la administración y gestión de los riesgos profesionales, RIVERO LAMAS, J.: “La socialización de los riesgos y la nueva regulación de las enfermedades profesionales”, *RISS*, núm. 5, 1962, págs. 1198-1199 y 1213-1215. Actualmente se encuentra superada la teoría del riesgo profesional, desde el momento en que se imputa al empresario la responsabilidad por ciertos accidentes de trabajo, por ejemplo los *in itinere*, en los que desaparece toda conexión con el riesgo de empresa. ALARCÓN CARACUEL, M.R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.: *Compendio de Seguridad Social*, 4ª ed. renovada, Madrid (Tecnos), 1991, pág. 22.

“resultados infructuosos”⁶¹, pues en última instancia las consecuencias no serán sino extender a éstas, la mayor protección ofrecida por el accidente⁶².

La enfermedad del trabajo debe encontrar, pues, su acomodo en el régimen de responsabilidad del art. 115.1 LGSS, sin más limitación que la prueba de su relación de causalidad con el desempeño del trabajo mismo. Y es aquí donde se plantean las principales diferencias. En el orden causal, el accidente determina la lesión, pero, a su vez, el trabajo debe haber influido sobre éste. Dicha conexión con el trabajo se formula de manera amplia por la ley: es accidente de trabajo el que surge “con ocasión o por consecuencia” del trabajo realizado por cuenta ajena (art. 115.1 LGSS). A diferencia de la enfermedad profesional, en la que el término legal de referencia es, exclusivamente, “como consecuencia”, la expresión “con ocasión” elimina la hipótesis de una causalidad rígida, flexibilizando la relación hasta el punto de admitir tanto las relaciones directas como las indirectas. No resulta exigible, por tanto, en el género accidente de trabajo, que este último sea la causa determinante directa de la lesión, sino que es suficiente que el desarrollo de una actividad profesional determine, bajo la forma de una vulnerabilidad específica, la exposición del sujeto protegido a una serie de riesgos inherentes al trabajo o conectados con él. Basta una relación causal directa o indirecta con el trabajo, lo cual impide una aceptación incondicionada de la ocasionalidad pura, es decir, fuera del radio de influencia racional del trabajo⁶³.

⁶⁰ STS 12 marzo 1986 (Ar. 1309).

⁶¹ TOSCANI GIMÉNEZ, D. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “La presunción del artículo 115.3 de la LGSS y las llamadas enfermedades del trabajo”, *TS*, núm. 78, 1997, págs. 70 y 72.

⁶² Precisamente la dificultad de conceptuar la enfermedad del trabajo es la razón de la falta de unanimidad en cuanto a su catalogación como categoría jurídica autónoma o inmersa en la de accidente de trabajo. TOSCANI GIMÉNEZ, D. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “La presunción del art. 115.3 de la LGSS y las llamadas enfermedades del trabajo”, cit., págs. 71-72.

⁶³ El problema se enmarca en el más general de la causalidad relevante en Derecho y sus distintas formulaciones doctrinales: la teoría de la equivalencia de las condiciones y las llamadas teorías limitadoras de la causalidad. La primera parte de la conocida afirmación de Stuart Mill de que todo fenómeno es el efecto de una serie compleja de antecedentes y resulta arbitrario separar uno de éstos para darle el nombre de causa; toda condición necesaria para la producción del resultado tendría así la consideración de causa. Las teorías de la limitación aplican diversos criterios tratando de seleccionar una causa dentro de la serie de condiciones (con el criterio temporal de la causa próxima, el de la eficacia o el del factor decisivo) o proponiendo desde una perspectiva más cualitativa una noción de causalidad adecuada que pondera la previsión del resultado en el momento de la acción en términos que valoran la imputación. DESDENTADO BONETE, A.: “Concepto del accidente de trabajo”, cit., págs. 1100 y ss.

Por el contrario, las enfermedades del trabajo constituyen procesos de alteración de la salud que se manifiestan en la persona del trabajador y sin ser técnicamente enfermedades profesionales --por no encontrarse tipificadas legalmente-- reciben la protección del accidente de trabajo por guardar una relación causal con la prestación de servicios habitualmente desarrollada.

4.- EL CONCEPTO “GENÉRICO” DE ENFERMEDADES DEL TRABAJO

Dentro del tipo general de la enfermedad del trabajo⁶⁴ puede distinguirse, a su vez, entre ésta propiamente dicha [art. 115.2.e) LGSS] y las contempladas dentro de las relaciones de concausalidad --o causalidad compleja-- entre accidente de trabajo y enfermedad en los apartados f) y g) del mismo número (las enfermedades agravadas por el accidente y las intercurrentes), supuestos, todos ellos, de muy distinta configuración. Las definiciones son tan dispares en sus condicionantes que las hacen difícilmente armonizables. De hecho, sólo una de ellas responde realmente a un proceso de alteración de la salud distinto al accidente súbito y traumático, pues tanto el caso de la letra f) como el de la g) requieren de un accidente posterior o previo que habilita el resto del proceso.

La explicación de los distintos supuestos del art. 115.2, y en especial su letra e), reside en la voluntad del legislador de establecer una salvaguardia expresa respecto del sistema privilegiado de prueba del que gozan las listadas enfermedades profesionales, auténticas enfermedades del trabajo que con el transcurso del tiempo han podido ser contrastadas por los avances científicos hasta el punto de poder ser reconocidas *a priori*⁶⁵.

El elemento decisivo no es, por tanto (y a diferencia de la enfermedad profesional) el proceso patológico concreto, sino “la etiología” del mismo, exigiendo el

⁶⁴ Como corroboran ciertos pronunciamientos jurisprudenciales al entender que el “concepto de lesión... comprende no sólo la acción súbita y violenta de un agente exterior sobre el cuerpo humano, sino también las enfermedades en determinadas circunstancias como se infiere de lo prevenido en los apartados e), f) y g) del número 2 del citado precepto y en particular respecto del infarto de miocardio...”. SSTSJ Extremadura 28 mayo 1998 (AS 5535) --que reproduce los argumentos del Tribunal Supremo en sentencia de 15 de febrero de 1996-- o Castilla y León/Valladolid 30 abril 1998 (AS 1909).

⁶⁵ DE SOTO RIOJA, S.: “Las enfermedades del trabajo...”, cit., pág. 151.

precepto un nexo causal directo entre la enfermedad y el trabajo (exigiendo que el trabajo sea la causa genuina y “exclusiva” de la enfermedad) y prescindiendo de la simple ocasionalidad. No basta que el trabajo pueda favorecer el desarrollo de una enfermedad, sino que el trabajo debe ser el hecho desencadenante. En este punto el margen de la calificación médica es extraordinario y por ello mayor la posibilidad de prueba de que la enfermedad no ha sido provocada por el trabajo⁶⁶.

4.1.- El supuesto del art. 115.2.e) LGSS: enfermedades del trabajo “en sentido estricto”

El legislador las define de manera negativa, en cuanto que no puedan incluirse en el artículo correspondiente a las enfermedades profesionales y exige una prueba, a veces casi imposible, de la relación de causalidad con el trabajo desempeñado, en la medida en que la causa ha de encontrarse con exclusividad en la ejecución del mismo. La relación causal entre trabajo y enfermedad es “más fuerte” que en el accidente tipo, en el que el legislador exige que la lesión se produzca “con ocasión o por consecuencia” del trabajo. De esta suerte, no quedan amparados en virtud de aquel precepto aquellos eventos dañosos con una causalidad compleja, en los que concurren varias causas, por cuanto, sólo puede actuar como causa única el trabajo desempeñado. Tampoco son enfermedades comunes, por cuanto son enfermedades provocadas por el trabajo⁶⁷ (más exactamente supuestos concretos de enfermedad común que constituyen accidente de trabajo⁶⁸) y gozan de una protección específica como accidentes de trabajo, pese a su posible naturaleza común⁶⁹.

⁶⁶ Gráficamente lo expresa la STSJ Galicia 28 junio 1993 (AS 2943), en un supuesto de sepsis meningocócica. Aunque la dolencia surgiera en el lugar y tiempo de trabajo “no es de aquella que el trabajo provoca (a diferencia de otras como el infarto de miocardio o también la hemorragia cerebral, en las que no puede descartarse la influencia de los factores laborales)”.

⁶⁷ Ya el TCT incluyó en este supuesto la crisis cardíaca, el infarto de miocardio producido a causa del trabajo, la hemorragia cerebral en el lugar de trabajo o el ataque epiléptico por una discusión. Entre otras, SSTCT 26 marzo 1976 (Ar. 1300) y 30 marzo 1979 (Ar. 2042).

⁶⁸ “Síndrome o conjunto de síndromes que se producen en el organismo de un trabajador, que sufre la acción de una causa morbosa, causa que, sin estar incluida en el catálogo de enfermedades profesionales, sin responder tampoco al concepto de accidente de trabajo o común, por tener como ocasión y/o causa la realización de la actividad profesional, se integra en el concepto de accidente de trabajo”. MARÍN CORREA, J.M.: “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, en AA.VV. (GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Dirs.): *Cien años de Seguridad Social...*, cit., págs. 258-259.

⁶⁹ MORENO CÁLIZ, S.: “El accidente de trabajo y la enfermedad profesional”, *Cuadernos de Jurisprudencia Laboral y Seguridad Social*, núm. 4, 1999, pág. 17.

La lesión, como elemento definitorio de las enfermedades del trabajo, debe ser entendida, no como accidente en sentido estricto (aquel súbito y violento causado por un agente externo), sino como enfermedad propiamente dicha (alteración de la salud), concepto más amplio que el anterior, donde quedarían incluidas dolencias que actúan de manera súbita y violenta y también otras lentas y progresivas.

A partir de una delimitación fundamentalmente “negativa”⁷⁰ cabría conceptualizarlas --pese a no ser un concepto expresamente abordado por el legislador-- como enfermedades del sujeto protegido de naturaleza común pero cuya etiología se conecta con el trabajo, y cuya calificación y consideración como accidente de trabajo responde al mismo fundamento que los accidentes de trabajo en sentido propio y las enfermedades profesionales, pues el funcionamiento de la empresa es un factor objetivo desencadenante del riesgo del que deriva la contingencia.

Es posible realizar una interpretación restrictiva del precepto a partir de su tenor literal (“las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente...”), entendiendo que el legislador únicamente hace alusión a aquellas enfermedades profesionales que no aparecen listadas⁷¹ y, consciente del carácter cerrado que tiene la lista a la que se refiere al art. 116 LGSS, las reconduce a este supuesto para no dejar desprotegido al trabajador (actuando de cláusula de cierre). El resto de las enfermedades que pudiera sufrir el trabajador por ocasión o como consecuencia del trabajo, enfermedades que se podrían denominar comunes, no quedarían amparadas, sino que habrían de ser reconducidas al supuesto general del art. 115.1 LGSS⁷². La mayor parte de la doctrina, sin embargo, ha entendido subsumibles dentro del precepto en cuestión, no solamente estas enfermedades profesionales no listadas, sino también las enfermedades comunes que

⁷⁰ DE LA VILLA GIL, L.E. y DESDENTADO BONETE, A.: *Manual de Seguridad Social*, 2ª ed., Pamplona (Aranzadi), 1979, págs. 335 y ss. y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo”, cit., pág. 21.

⁷¹ Considerándolas una “derivación” del art. 116 LGSS. MORENO CÁLIZ, S.: “La jurisprudencia más reciente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (1998-1999)”, *TS*, núm. 109, 2000, pág. 69.

⁷² TOSCANI GIMÉNEZ, D. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “La presunción del art. 115.3 de la LGSS y las llamadas enfermedades del trabajo”, cit., pág. 63, apoyándose en el hecho de que la jurisprudencia ha considerado enfermedades como el infarto o la hemorragia cerebral como accidentes de trabajo por la vía del art. 115.1 LGSS.

tengan por causa exclusiva la ejecución del trabajo, adoptando un concepto más amplio de enfermedad del trabajo⁷³.

Constituyen, en definitiva, enfermedades no listadas pero “tributarias del medio ambiente laboral”⁷⁴, respecto a las cuales debe demostrarse “de manera fehaciente y sin que dé lugar a duda alguna, que la causa determinante de la enfermedad se debió a la ejecución del trabajo”⁷⁵, si bien cierto sector doctrinal entiende que la circunstancia sobreañadida por este apartado 2 e) consistente en que se pruebe “que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo (del trabajo)”, ha quedado prácticamente inaplicada porque se atiende más a la anterior definición genérica, que anuda la laboralidad de la enfermedad a “la ocasión” en que sobreviene, que a la estricta causalidad laboral⁷⁶.

Siguiendo el concepto de lesión, omnicomprendivo de todo menoscabo físico o fisiológico que incida en la capacidad funcional de la persona, las resoluciones judiciales no dudan en calificar como enfermedad provocada por el trabajo un sinnúmero de supuestos (enfermedades respiratorias, cardiovasculares, ataques cardíacos, enfermedades reumáticas, hernias, *mobbing*, *burn-out*, etc.)⁷⁷, sin necesidad de tenerlos que acomodar expresamente en alguno de los tres epígrafes concretos del art. 115.2 LGSS. Sin embargo, el régimen jurídico va a diferir para cada subtipo de accidente según se considere traumático o morboso, y según se manifieste o no en el lugar y tiempo de trabajo.

⁷³ En este sentido, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo”, cit., pág. 5; MARÍN CORREA, J.M^a.: “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, cit., pág. 258 o HEVIA-CAMPOMANES CALDERÓN, E., et alii.: *Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Incapacidad temporal por contingencias comunes*, 3ª ed., Madrid (Colex), 2000, pág. 104.

⁷⁴ GARCIA ORTEGA, J.: “El accidente de trabajo...”, cit., pág. 49. Así la pulmonía adquirida al trabajar en cámara frigorífica o el reuma derivado de trabajo que exige tener las extremidades continuamente sumergidas en agua o humedecidas; o las epilepsias traumáticas, cuando el trauma es un episodio laboral. STS 1 octubre 1986 (RJ 5360) y las que cita.

⁷⁵ STS 10 marzo 1981 (RJ 1332), denegando la consideración de accidente a la enfermedad padecida por una trabajadora al servicio de Tabacalera, consistente en asma bronquial común, no profesional, con test cutáneo negativo al polvo del tabaco y sin repercusión en la función pulmonar. Tampoco se considera accidente sino enfermedad común a la artrosis, osteoartrosis o enfermedad articular degenerativa preexistente que aflora espontáneamente, STSJ Andalucía/Málaga, 4 julio 1995 (AS 2994).

⁷⁶ MARÍN CORREA, J.M^a.: “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, cit., pág. 261.

⁷⁷ SSTs 27 diciembre 1995 (RJ 9846); 15 febrero y 18 octubre 1996 (RJ 1022 y 7774), entre muchas.

Las enfermedades que tienen su origen en un suceso desencadenante relacionado con el tiempo y el lugar de trabajo gozan de la calificación de accidente de trabajo de la misma forma que los que cuentan con la aparición de un agente externo, con independencia de que existan episodios previos o anteriores o incluso que el proceso se agudice con posterioridad. Sin embargo, en aquellos supuestos en que la eclosión o la evidencia del proceso de la enfermedad no sucede en ese tiempo y lugar sí se vuelve extraordinariamente rígida su calificación por aplicación de la causalidad exclusiva que exige el art. 115.2 e) LGSS.

4.2.- El supuesto del art. 115.2.f) LGSS: enfermedades o defectos anteriores agravados por el accidente

Tal calificativo merecen las dolencias que suponen la agravación de un proceso padecido con anterioridad como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente⁷⁸, y se diferencian de las enfermedades del trabajo, en sentido estricto, por su causalidad no exclusiva en el trabajo desempeñado⁷⁹.

El concepto jurídico-laboral de esta enfermedad calificable como accidente de trabajo debe ofrecer los siguientes “contenidos identificadores”: en primer lugar, una normalidad profesional o laboral del sujeto, que ignora o conoce la existencia de su proceso patológico, pero que no ve afectada su capacidad profesional por el mismo; en

⁷⁸ En este concepto de enfermedad del trabajo nos encontramos ante una enfermedad, una alteración de la salud distinta del accidente, puesto que no es una lesión producida por un agente externo, brusco y violento, sino que su origen causal es la enfermedad y solamente por mandato legal recibe el tratamiento jurídico de accidente laboral, aunque siga siendo enfermedad. STSJ Asturias 22 diciembre 1995 (AS 4599). “Como consecuencia de condiciones morbosas (enfermedad o defecto físico) anteriores al accidente, éste provoca una lesión más grave o distinta de la que hubiera determinado por sí mismo (preexistencia de la concausa). El accidente actúa así como elemento agravante o desencadenante de esas condiciones patológicas considerándose el resultado de ambas causas como lesión determinada por el accidente de trabajo”, STSJ Castilla-La Mancha 13 marzo 1996 (AS 1921), y las que cita, STS (Sala 6ª) 10 octubre 1970 (RJ 3942), sobre una invalidez permanente absoluta provocada por el trauma cerebral del accidente sobre una esquizofrenia preexistente o la muerte causada por un delirium tremens producido por el traumatismo craneal que resultó del accidente, STS (Sala 6ª) 7 julio 1976 (RJ 3739); también STS (Sala 6ª) 10 diciembre 1970 (RJ 5215), según la cual para valorar la incapacidad hay que tener en cuenta la situación resultante, aunque esté agravada por la concurrencia de defectos orgánicos anteriores: línea que se mantiene en una numerosa doctrina posterior en la que hay que destacar las SSTS (Sala 6ª) 23 noviembre 1977 (RJ 4540), sobre una hernia discal larvada que el accidente convierte en invalidante, 3 junio 1978 (RJ 2255) en relación con una parálisis infantil agravada por el accidente o 20 junio 1990 (RJ 5498).

⁷⁹ Conceptualmente su operatividad se traduce en excluir a la lesión corporal como agente causal único del accidente de trabajo. Esta puede actuar como factor concausal o coadyuvante en la producción del resultado lesivo. GARCÍA ORTEGA, J.: “El accidente de trabajo. (Actualidad de un concepto centenario)”, cit., pág. 50.

segundo término, la producción de un hecho calificado como accidente de trabajo, que determina la aparición brusca de un efecto (o varios efectos) de la enfermedad (psicosomáticos o funcionales) que sí inciden en la aptitud profesional de la víctima, hagan o no precisa la asistencia sanitaria; y, en tercer lugar, como requisito indispensable, el nexo causal --al menos presunto-- entre el hecho constitutivo del accidente laboral y el efecto que, a su vez, modifica la capacidad de trabajo, más allá de lo modificado por el propio accidente de trabajo, en sí mismo.

El precepto legal no especifica el origen de la dolencia previa que se agrava, por lo cual pueden ser dolencias tanto comunes como profesionales, simplemente exige que el accidente de trabajo incida de forma negativa en el estado de salud previo al evento dañoso, de manera que este suceso agrave⁸⁰, agudice, desencadene o saque de su estado latente⁸¹ aquellas patologías previas⁸². La “dolencia previa” debe verse agravada por el accidente de trabajo, en el sentido de “dotarla de un alcance distinto al que ya tenía antes de producirse éste”⁸³.

En apariencia, se trata de una relación entre enfermedad y accidente que se traduce en un resultado (agravación del efecto lesivo de la primera⁸⁴), pero en realidad se ha producido una doble ampliación⁸⁵: “en primer lugar y en cuanto al resultado, no

⁸⁰ La STSJ Andalucía 28 mayo 1999 (I.L. J 1016) entiende que la baja del demandante es continuación del proceso anterior y, por tanto, derivada de accidente de trabajo, por lo que no podría causar dos veces baja por accidente, ser dado de alta y nuevamente baja por enfermedad común, presumiéndose que la última baja debe ser tenida por accidente por agravación de las enfermedades padecidas con anterioridad, máxime cuando entre el alta médica por accidente y la nueva baja por enfermedad no existió lapso de tiempo alguno.

⁸¹ “La agravación o manifestación de la enfermedad es fruto del riesgo corrido al ejercer la actividad profesional, quedando todo el proceso morboso iniciado por el accidente dentro de la esfera de éste, aunque aquella dolencia degenerativa ya existiera con anterioridad al siniestro, pero se encontraba en período de silencio”, STSJ Cantabria 6 junio 2001 [RTSS (CEF), núm. 224, 2001, pág. 180].

⁸² MORENO CÁLIZ, S.: “El accidente de trabajo y la enfermedad profesional”, cit., pág. 17.

⁸³ STSJ Asturias 13 septiembre 1996 (AS 2805): “la gonartrosis, evidentemente degenerativa y previa al accidente, no había impedido al demandante la realización de su profesión habitual” o STSJ País Vasco 13 abril 1999 (AS 1019), denegando tal consideración, pues la dolencia padecida (lumbalgia) precedente, no es desencadenada por el trabajo. En igual sentido desestimatorio se pronuncia la STSJ Andalucía/Málaga 30 enero 1998 (AS 5133).

⁸⁴ Son enfermedades comunes que no tienen ninguna relación con el trabajo pero que se acentúan como resultado del accidente que padece el trabajador en la realización de su trabajo. TOSCANI GIMÉNEZ, D. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “La presunción del art. 115.3 de la LGSS y las llamadas enfermedades del trabajo”, cit., pág. 62.

⁸⁵ Se incluyen en este caso dolencias cardíacas, de articulaciones y padecimientos psíquicos, pudiendo citarse como ejemplos los de asma bronquial alérgica (en quien sufre espasmo bronquial por

sólo incluye la agravación de una enfermedad ya existente y actuante, sino que también comprende aquellos supuestos en que una enfermedad hasta entonces latente se manifiesta o desencadena por primera vez”⁸⁶; en segundo término, se amplía también el factor determinante que no necesita ser un accidente en sentido estricto; puede venir determinado también por un esfuerzo⁸⁷, la postura que el trabajador deba adoptar en su trabajo⁸⁸, una especial tensión emocional del accidentado⁸⁹ o una simple caída sin lesión destacable⁹⁰. De lo que se trata aquí, por tanto, no es de la calificación del accidente, que es clara, sino de la valoración del hecho dañoso, el alcance del daño a quien se accidenta, pero que antes del mismo tenía una limitación o incapacidad o una enfermedad. Constituye, además, un precepto de frecuente aplicación⁹¹, ilustrativo de la situación sanitaria de la población asalariada⁹², pero que tiene escasa cabida en los fenómenos de riesgo psicosocial. Ciertamente, algún pronunciamiento reciente ha venido a rechazar su aplicación en el supuesto de médico que padece cuadros recurrentes de ansiedad que relaciona de forma directa con estrés laboral, alteraciones del comportamiento, cambios de carácter, irritabilidad, intolerancia a la frustración,

reacción alérgica que finalmente implica parada cardiorrespiratoria, STSJ Murcia 1 junio 1993 --AS 3039--; miopía congénita, STS 12 junio 1989 --RJ 4568--; paraparesia crónica, STS 27 octubre 1992 --RJ 7844--; espondilolistesis, STSJ Murcia 1 julio 1993 --AS 3482--; hernia discal, STSJ Valencia 6 julio 1993 --AS 3625--; artrosis cervicolumbar, STSJ Andalucía/Málaga 19 noviembre 1993 --AS 4969-- y depresión, STSJ Cantabria 27 octubre 1993 --AS 4411--, entre otras).

⁸⁶ DESDENTADO BONETE, A.: “Concepto del accidente de trabajo”, cit., pág. 1110. Del mismo modo una enfermedad congénita o “muy anterior” que ha permitido trabajar es accidente si como consecuencia de éste se agrava (STS 27 octubre 1992 --RJ 7844--), “aunque se trate de una enfermedad que ya tenía el actor en la fecha del accidente, pero que hasta entonces había permanecido asintomática” (STSJ Cataluña 15 febrero 1999 --AS 895--) o un padecimiento cardíaco que la tensión del trabajo agudiza (STS 10 noviembre 1981 --RJ 4396--).

⁸⁷ STS 23 noviembre 1977 (RJ 4538).

⁸⁸ SSTSJ Aragón 5 febrero 1992 (AS 630); Canarias/Las Palmas 17 septiembre 1993 (AS 3769) o País Vasco 13 octubre 1994 (AS 4067).

⁸⁹ STS 10 noviembre 1981 (RJ 4396).

⁹⁰ STS 27 octubre 1992 (RJ 7844), a partir de los siguientes datos fácticos: el operario afectado, al realizar el esfuerzo que requería el trabajo, pisó una piedra, cayó al suelo y se golpeó la espalda, lo que se considera un traumatismo suficiente para producir un agravamiento de su patología precedente.

⁹¹ SSTSJ Castilla-La Mancha 5 febrero 1992 (AS 1514), artrosis cervical de costurera; Navarra 6 marzo 1992 (Ar. 1266), angina de pecho preinfarto ó 30 enero 1998 (AS 301), dolor irradiado a espalda y cuello --con cita de las de 31 diciembre 1990, 15 abril 1993, 30 marzo 1995, 19 y 24 diciembre 1996 y 27 enero 1998 de la misma Sala--; Cataluña 8 abril 1998 (AS 5565), traumatismo desencadenante de un proceso patológico previo ó 9 septiembre 1998 (AS 3642), infarto de miocardio; Asturias 22 diciembre 1995 (AS 4599), artrosis agravada con motivo de la realización del trabajo; 5 enero 1996 (AS 64), contusión en región sacro-iliaca izquierda ó 11 febrero 2000 (AS 423), miopía avanzada tras desprendimiento de retina en accidente laboral; Castilla y León/Burgos 20 marzo 2000 (AS 909), lumbalgia afectada por un accidente de trabajo que opera como causa concurrente y desencadenante de un proceso de incapacidad temporal.

⁹² GARCÍA ORTEGA, J.: “El accidente de trabajo. (Actualidad de un concepto centenario)”, cit., pág. 50.

consumismo compulsivo, labilidad emocional y miedos irracionales al no existir ninguna circunstancia que justifique la agravación dada la ausencia de dato objetivo alguno que pueda llevar al juzgador a afirmar que el volumen excesivo de trabajo, su carácter estresante, la presión de los enfermos, o cualquier otra circunstancia de esta índole haya sido la causante de las dolencias incapacitantes temporalmente⁹³.

En definitiva, resulta de aplicación el apartado f) del art. 115.2 LGSS cuando algún acontecimiento súbito y violento constitutivo de un accidente de trabajo o cualquier otro evento o enfermedad que haya recibido la calificación de accidente de trabajo se encuentre en el origen del trastorno o patología que con posterioridad se desarrolle y que sea objeto de valoración. Y a estos efectos, no debe impedir la calificación como accidente de trabajo el hecho de que el trabajador presentara, ya antes del acoso o de la conducta causante del proceso patológico, una personalidad perfeccionista y obsesiva (irrelevante en la calificación de un síndrome de desgaste personal o *burn out* como accidente laboral⁹⁴) o más frágil o propicia a sufrir depresiones y otros males psicológicos. En tales hipótesis de “concausalidad”, la relevancia de la etiología laboral debe prevalecer y su calificación de accidente de trabajo podría venir facilitada precisamente por esa precisión legal que asimila al accidente de trabajo el “agravamiento” de enfermedades o defectos contemplada en el art. 115.2 f) LGSS⁹⁵, sin olvidar, por último, que en aquellos casos en que el empleador conociera tales dolencias psíquicas, debería haber adoptado las medidas preventivas adecuadas en función de la dimensión personalista (adecuación del trabajo a la persona) y ergonómica que asume la obligación preventiva en la LPRL⁹⁶.

4.3.- El supuesto del art. 115.2.g) LGSS: enfermedades intercurrentes

Es evidente la relación de causalidad entre el accidente inicial y la globalidad de sus consecuencias, y tal globalidad o plenitud es la que la ley procura mediante esta

⁹³ STSJ Andalucía/Granada 18 marzo 2003 (JUR 2003/136991).

⁹⁴ STSJ País Vasco 2 noviembre 1999 (AS 4214).

⁹⁵ ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: “Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial”, *AS*, núm. 2, 2002, pág. 78 o MELLA MÉNDEZ, L.: “El acoso psicológico en el derecho del trabajo”, *TS*, núm. 145, 2003, pág. 30.

⁹⁶ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: El accidente de trabajo en el Sistema de Seguridad Social (Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica), cit., pág. 142.

definición, que merece el reproche de aparecer bajo el mismo epígrafe general con que se encabeza el número 2 del precepto, “tendrán la consideración de accidentes de trabajo”, con lo cual se aparenta la existencia de “otro” accidente de trabajo, cuando la realidad legal consiste en atribuir a uno único inicial estas consecuencias indirectas, pero derivadas de él⁹⁷.

En cualquier caso, para poder considerar una enfermedad como intercurrente es imprescindible que exista una relación de causalidad inmediata entre el accidente de trabajo inicial y la enfermedad derivada del proceso patológico iniciado por aquél, pues el precepto acoge “consecuencias no sólo no obligadas del percance inicial, sino ni siquiera presumibles. El establecimiento de las modificaciones de las consecuencias o de las nuevas consecuencias no cuenta con presunción legal alguna favorable, ni contraria, sino que sigue las normas de la carga de la prueba”⁹⁸, resultando particularmente significativa al respecto la pericial médica⁹⁹.

Hacen su aparición en el proceso de curación de las lesiones constitutivas del accidente de trabajo y suponen un ejercicio de extensión de la responsabilidad para el caso de que la lesión derive del proceso patológico determinado por el propio accidente --modificando sus consecuencias tanto en su naturaleza, como en su duración, gravedad o terminación, y ya sea de un modo inmediato o con aparición tardía, apreciándose pasados algunos años¹⁰⁰-- o tenga su origen en afecciones adquiridas con posterioridad en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación¹⁰¹.

⁹⁷ MARÍN CORREA, J.M^a.: “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, cit., pág. 266.

⁹⁸ MARÍN CORREA, J.M^a.: “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, cit., págs. 265-266.

⁹⁹ Normalmente obtienen escaso valor probatorio los dictámenes que contengan meros partes de consulta, los que no contienen un diagnóstico contundente y definitivo, los que no dan explicaciones de las pruebas y exámenes a que ha sido sometido el enfermo, los que son muy anteriores en el tiempo a la fecha en que se va a resolver el litigio laboral o, por no seguir la enunciación, los que provienen de médicos particulares sin especialización reconocida en la materia de que se trate. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Prueba”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Coord.): *Diccionario Procesal Social*, Madrid (Civitas), 1996, pág. 639.

¹⁰⁰ Trabajador que sufre en 1978 un traumatismo con fracturas y que en 1986 presenta síndrome post-trombótico venoso agravado por diabetes, cuya conexión con el accidente que acaeció en 1978 es patente, STS 29 marzo 1989 (RJ 1926).

¹⁰¹ El precepto permite atribuir esta calificación a enfermedades de etiología común, físicas o psíquicas, como reconoce la STSJ Cantabria 27 octubre 1993 --AS 4411--, para un caso de depresión.

Esta enunciación, o consideración como un supuesto de accidente de trabajo, no es tal pues pide, de suyo, la preexistencia del accidente y de la alteración de la salud, dando cobijo a dos definiciones de supuestos de muy diferente contenido causal, aunque incidan, uno y otro, sobre la salud y/o aptitud profesional del sujeto afectado. Un supuesto consiste en que una nueva causa morbosa, sobrevenida dentro del (y vinculada al) proceso patológico iniciado por el accidente, produce la modificación de las consecuencias naturales y normales del propio accidente, en cuanto percance que actuó sobre el organismo del sujeto víctima del accidente de que se trate; y otro concurre cuando sobreviene una nueva causa morbosa que también produce la modificación de las consecuencias naturales y normales del propio accidente, pero que tiene un origen externo, aunque vinculado con el proceso patológico iniciado por el accidente, porque su origen se encuentra “en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado al paciente para su curación”. Evidentemente, el nexo en este segundo supuesto se encuentra en la relación de causalidad (porque el accidente dio lugar a la necesidad de colocar al paciente en un medio en el cual adquiere la nueva afección, es por lo que ésta se vincula al accidente de trabajo)¹⁰². Ese “medio” viene integrado por las muy diversas prescripciones facultativas y terapéuticas posibles durante la asistencia por parte de quien tiene la responsabilidad de prestarla¹⁰³ --abarcando las complicaciones presentadas durante la realización de ejercicios de rehabilitación¹⁰⁴-- e, incluso, puede tener un significado más extenso, abarcando el lugar o establecimiento de curación, no sólo las propias medidas terapéuticas¹⁰⁵.

El trabajador lesionado está obligado a seguir el tratamiento prescrito en el lugar indicado --cuyo abandono o rechazo sin causa razonable determina la suspensión del subsidio por incapacidad temporal¹⁰⁶-- y ambos pueden determinar la adquisición de

¹⁰² MARÍN CORREA, J.M^a.: “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, cit., pág. 265.

¹⁰³ Así la bursitis producida por la prótesis utilizada desde la amputación debida a un accidente laboral, STSJ Extremadura 14 abril 1999 (AS 2062).

¹⁰⁴ SSTSJ Castilla-La Mancha 7 febrero 1997 (AS 1163) y Andalucía 3 febrero 2000 (I.L. J 635).

¹⁰⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo”, cit., pág. 28.

¹⁰⁶ Art. 132.2 LGSS, si bien la doctrina judicial viene estimando la presunción de racionalidad de la negativa del beneficiario a someterse a un cierto tipo de tratamientos, trasladando a la Entidad Gestora el deber de probar la irracionalidad de la decisión del paciente, STSJ Andalucía/Málaga 1 septiembre 1994 (AS 3337).

enfermedades¹⁰⁷ debidas a tratamientos erróneos, incompatibilidades, efectos secundarios, infecciones hospitalarias, transfusiones de sangre¹⁰⁸, etc.

La enfermedad intercurrente consistente en la modificación de las consecuencias del accidente en cuanto a la naturaleza, duración, gravedad o terminación del mismo, plantea a los Tribunales cierta dificultad de delimitación frente a las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad. De hecho, en algunas resoluciones se citan ambos preceptos --art. 115.2. f) y g) LGSS-- para calificar un mismo supuesto¹⁰⁹.

La diferencia fundamental con la enfermedad agravada del apartado f) reside en que aquí el accidente de trabajo es anterior a la enfermedad (lo cual justifica la calificación como accidente no sólo del cuadro inicial, sino también del proceso o enfermedad posterior¹¹⁰), pero los dos actúan en la producción de la lesión --física o psíquica¹¹¹-- que configura la situación protegida¹¹². En realidad, este supuesto reconduce a un previo accidente ligado por relación de causalidad adecuada con las vicisitudes posteriores de las dolencias, constituyendo un todo unitario, lo cual justifica la calificación como accidente no sólo del cuadro inicial, sino también del posterior o adicional¹¹³.

Consecuencia importante es que si la enfermedad intercurrente es calificada como accidente laboral --por el efecto del trabajo sobre la misma--, aunque influyan en ella enfermedades comunes, es responsable del pago de las prestaciones que se deriven

¹⁰⁷ GARCÍA ORTEGA, J.: “El accidente de trabajo. (Actualidad de un concepto centenario)”, cit., pág. 52.

¹⁰⁸ Cirrosis hepática transfusional contagiada con motivo de las operaciones a que fue sometido quien había sufrido un accidente in itinere, STSJ Madrid 4 mayo 1998 (AS 1703).

¹⁰⁹ SSTSJ Cantabria 27 octubre 1993 (AS 4411), en la que se considera accidente de trabajo la depresión derivada de un accidente de trabajo in itinere o Castilla-La Mancha 13 marzo 1996 (AS 1921).

¹¹⁰ TOSCANI GIMÉNEZ, D. y FERNÁNDEZ PRATS, C.: “La presunción del art. 115.3 de la LGSS y las llamadas enfermedades del trabajo”, cit., pág. 63.

¹¹¹ Por ejemplo, trabajador que sufre agresión de un compañero produciéndole contusiones y erosiones múltiples, que en el momento de su curación presenta síndrome ansioso generalizado, consecuencia del episodio agresivo, STSJ Madrid 27 abril 1994 (AS 1607).

¹¹² Así, el embolismo surgido a partir de las condiciones de hospitalización que siguieron al accidente, STSJ Galicia 20 enero 1995 (AS 147).

¹¹³ El riesgo continúa estando en el trabajo mismo, bien que mediatamente, pero la construcción doctrinal y legal se ha extendido a otros casos en que el riesgo está no ya en el trabajo, sino en las circunstancias exigidas por el proceso de curación del accidente que originó el trabajo. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo”, cit., pág. 28.

la entidad que tenga asegurada tal contingencia¹¹⁴ (tal es la consecuencia directa de la letra del precepto, al imputar la responsabilidad a quien la asumía cuando sobrevino el percance, que la ley trata como única causa legal, aunque con consecuencias diferidas y aún coproducidas por la enfermedad intercurrente). Sin embargo, la doctrina jurisprudencial ha matizado tal conclusión, con un argumento que encierra altas dosis de racionalidad: “el transcurso del tiempo, la actividad llevada a cabo por el sujeto que soporta las consecuencias, la misma degeneración orgánica y funcional propia de la naturaleza humana no son ajenas a la producción de la enfermedad intercurrente, causa de la modificación de las consecuencias del accidente. Es cierto que si la pericia médica sostiene que se trata de una modificación de las consecuencias del accidente, será justo atribuir a quien asumiera la cobertura de su riesgo la responsabilidad. Pero también resulta coherente hacer partícipe en la cobertura a quien deba responder de las consecuencias de las dolencias sobrevenidas en la medida en que aquellas modificaron las consecuencias iniciales”¹¹⁵. La regla más equitativa parece, por tanto, la distribución, cuando concorra una enfermedad intercurrente que sea la causa de la revisión por agravación¹¹⁶.

5.- LA EXCLUSIVIDAD DEL NEXO CAUSAL EN LAS DOLENCIAS PSÍQUICAS

Para que pueda calificarse una lesión como derivada de contingencia laboral en los casos de patologías de carácter psíquico es necesario que la lesión tenga su causa exclusiva en el trabajo, pudiendo obedecer tal siniestro, no sólo a una conducta empresarial incumplidora de determinadas obligaciones sino derivar de cualquier otra circunstancia ajena a la misma, pero vinculada a la prestación de servicios¹¹⁷. Es decir,

¹¹⁴ STS 11 abril 1990 (RJ 3465).

¹¹⁵ MARÍN CORREA, J.Mª.: “Accidente de trabajo. Ampliación del concepto”, cit., págs. 265-267, con cita de la STS 20 diciembre 1993 (Ar. 9975).

¹¹⁶ En tanto no se califique el accidente como profesional es lógico y necesario que se haga cargo provisionalmente de las prestaciones la Entidad Gestora responsable de las contingencias comunes, pero la calificación definitiva como accidente de trabajo (recidiva) no puede traducirse en una pérdida del derecho a las prestaciones sino en una distinta imputación de responsabilidades y, eventualmente, en el reajuste de su cuantía. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: *Responsabilidad de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*, Madrid (CDN), 1995, pág. 42 o MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: “Revisión del grado de incapacidad permanente en el supuesto de concurrencia de secuelas de etiología diversa”, *Aranzadi Social*, núm. 20, 2000, págs. 38 y ss.

¹¹⁷ STSJ Madrid 23 mayo 2006 (AS 1738).

poco importa el origen de los problemas o dificultades del entorno laboral generadores del trastorno (situaciones de acoso, exceso de trabajo o falta de adaptación al mismo, dificultades de relación con compañeros o superiores, falta de reconocimiento, frustración de expectativas profesionales, carácter exigente y perfeccionista, etc.) pues la razón de la calificación está en la causalidad de la enfermedad por el trabajo y no en el hecho de que ésta se origine por haber soportado en éste una situación injustificada¹¹⁸.

Esta conclusión tiene una doble consecuencia fundamental¹¹⁹. En primer término, que en otro proceso judicial se desestime la existencia, por ejemplo, de acoso moral laboral a los efectos de justificar la extinción del contrato *ex art. 50.1 c) ET* no excluye que el trabajador pueda sufrir patologías vinculadas a la actividad laboral (episodios de estrés o depresión o cualquier otro que pueda venir motivado por un conflicto laboral) que puedan calificarse como contingencia profesional, sin necesidad de que tengan la gravedad, alcance y trascendencia del acoso laboral¹²⁰. En segundo término, acreditado el acoso psicológico no necesariamente ciertas patologías relacionadas con dicha situación pueden calificarse como accidente laboral, pues pueden carecer del requisito esencial de “exclusividad” laboral de la lesión (por ejemplo, infarto en el domicilio en un contexto laboral acreditado de acoso moral con secuelas estresantes y donde existen importantes antecedentes personales sobre riesgos de infarto)¹²¹.

Sin embargo, la restrictiva literalidad del precepto legal estudiado [art. 115.2 e) LGSS] choca con la que ha sido más amplia interpretación judicial (así, se exige que el trabajo sea causa exclusiva determinante, pero se califican como tales no sólo acontecimientos físicos externos, sino también estados emocionales, predisposiciones

¹¹⁸ SSTSJ País Vasco 11 noviembre 2003 (JUR 2004/42807) y 12 abril 2005 (AS 679) ó Cataluña 20 septiembre 2005 (AS 3717).

¹¹⁹ Siguiendo a NAVARRO NIETO, F.: La tutela jurídica frente al acoso moral laboral, cit., pág. 281.

¹²⁰ STSJ Madrid 23 mayo 2006 (AS 1738).

¹²¹ STSJ La Rioja 16 noviembre 2004 (AS 3104). Contra, RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 12, 2004, monográfico: *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, pág. 245, quien considera que la identificación del acoso provocaría automáticamente la calificación de la lesión acreditada como derivada de riesgo profesional.

probadas, etc.) ocasionando una ampliación de la operatividad del supuesto al apreciarse relación de causalidad sin que necesariamente el evento deba ocurrir en el lugar y tiempo de trabajo, aunque deba probarse la relación entre ambos¹²².

Se trata, por lo tanto, de un supuesto de “causalidad directa estricta y rigurosa”¹²³, lo cual excluye a aquéllas sólo indirectamente vinculadas causalmente al trabajo o aquéllas en las que por concurrir diversos agentes causales --concausalidad o causalidad compleja-- no puedan vincularse exclusivamente con el trabajo¹²⁴. El ámbito de la enfermedad del trabajo resultaría así bastante limitado en relación con el que es propio del accidente laboral *stricto sensu*, si bien esta restricción queda superada en ocasiones por el tímido juego en este tipo de daños psicofísicos “de la presunción del art. 115.3 y mediante la valoración de las relaciones de concausalidad de los apartados f) y g), dentro de un proceso de elaboración jurisprudencial que se ha caracterizado históricamente por la atenuación de la rigidez del vínculo exclusivo trabajo-enfermedad”¹²⁵.

Es, pues, el factor etiológico el más problemático en la definición de la enfermedad laboral y en el cual el grado de apreciación de la jurisprudencia es más amplio y sus vacilaciones más evidentes¹²⁶, pues en muchas enfermedades del trabajo la exclusividad de la relación causal resulta cuestionable. En el acoso moral, por ejemplo, la Seguridad Social considera los daños ocasionados en la salud como contingencia profesional aun cuando el acoso provenga de terceros ajenos a la empresa --tales como

¹²² RODRIGO MARTÍN, J.: “Infarto de miocardio y accidente de trabajo”, *REDT*, núm. 83, 1997, pág. 453 y RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo en la legislación española”, en AA.VV.: *Jornadas sobre las enfermedades del trabajo: calificación y prevención*, Madrid (Muprespa), 1995, págs. 31-32.

¹²³ GARCÍA ORTEGA, J.: “El accidente de trabajo...”, cit., pág. 49.

¹²⁴ DESDENTADO BONETE, A.: “Criterios judiciales para la calificación y revisión de las enfermedades del trabajo” en AA.VV.: *Jornadas sobre enfermedades del trabajo: calificación y revisión*, cit., pág. 211.

¹²⁵ DESDENTADO BONETE, A.: “Concepto del accidente de trabajo”, cit., pág. 1109.

¹²⁶ STSJ Madrid 29 enero 1991 (AS 924), deniega la calificación profesional a piloto de líneas aéreas que padece ansiedad y fobia, motivadas por una situación conflictiva ambiental que ocasionó su declaración como no apto para la función de vuelo o STSJ Castilla y León/Valladolid 11 febrero 1991 (AS 1306), para el supuesto de trabajador que padece cardiopatía isquémica crónica, pues no resulta probado que sufra estrés por haber trabajado en una central nuclear o STSJ Valencia 24 febrero 1994 (AS 805), afirmando cómo el trastorno de la salud sólo puede ser considerado como accidente si se prueba su conexión con el trabajo.

los usuarios de servicios--, siempre que la enfermedad que tiene su origen en el acoso tenga su causa en el ejercicio de la actividad laboral.

A este respecto, resulta “sorprendente” la doctrina judicial que excluye la etiología laboral cuando el problema, igualmente de carácter laboral, adquiere la magnitud o gravedad que motiva su valoración a efectos de prestaciones como consecuencia de su “singular percepción personal de la situación”, excluyendo con una claridad y contundencia impactantes la calificación como laboral¹²⁷. Dicha doctrina parece estar realizando una peligrosa selección natural de trabajadores, *a posteriori*, para ocupar determinados puestos de trabajo, considerando que la debilidad de carácter o base patológica del trabajador es la que conduce a magnificar el estresor y a “dejarse vencer por la enfermedad”¹²⁸. De acuerdo con dicha doctrina y a partir de una interpretación literal de la Ley, no podría merecer nunca la calificación como laboral la patología de carácter mental --y sus consecuencias psicosomáticas-- cuando no interviniera un elemento externo súbito y violento, ni vinieran acompañados los estresores laborales de otros extralaborales o de precedentes asimismo extralaborales. Sin embargo, no puede ser este el resultado esperado por la Ley, cuya filosofía reside en atribuir carácter laboral a aquella alteración de la salud sufrida por el trabajador cuando pueda identificarse el trabajo como causa detonante de la misma, sin necesidad de constatar necesariamente un previo accidente o evento que reciba dicha calificación sino considerando el propio detonante laboral como causa desencadenante del accidente que, poco a poco, va minando la salud psíquica.

En otras palabras, el carácter de estas enfermedades debe motivar una línea interpretativa distinta a la que resulta aplicable a las lesiones o dolencias físicas cuando un accidente de trabajo motiva que se desencadenen o salgan de su latencia, ya que en este caso el agente externo no actúa una sola vez, sino por repetición, aunque pueda ser coadyuvado por la propia predisposición del individuo que las sufre o por otros factores ligados a su entorno familiar o de amistades (que, junto con el laboral, conforman su “hábitat social” y forman el círculo del que emanan los diferentes estímulos que pueden

¹²⁷ Así lo manifiesta RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., pág. 292, a propósito de la S Audiencia Provincial Vizcaya 24 junio 2003 (AS 1427) y STSJ Cataluña 3 noviembre 2000 (AS 2001,208).

¹²⁸ STSJ Cataluña 3 noviembre 2000 (AS 2001, 208).

influir en su salud mental), siempre que pueda hacerse la distinción de cuál es el factor o los factores preponderantes o prevalentes para inclinar la calificación hacia la contingencia donde se dé esta prevalencia¹²⁹.

A partir de tal interpretación, ciertos pronunciamientos judiciales excluyen la laboralidad porque el proceso depresivo deriva de la situación laboral en que se encontraban, respectivamente el trabajador y la trabajadora, tras haber iniciado la empresa un expediente de regulación de empleo o habersele anunciado la amortización de su puesto de trabajo en el segundo caso, como consecuencia del cual se extinguió la relación laboral y, aunque éste tiene su origen conflictivo en una situación laboral, ésta en sí no supone un deterioro psicológico que pueda conducir al reconocimiento de una prestación por incapacidad permanente total, sino más bien el modo en que el trabajador vivió dicha situación¹³⁰.

La consideración de la enfermedad del trabajo como accidente no viene amparada, en principio y a raíz de una interpretación literal del art. 115.2.e) LGSS, por ninguna presunción¹³¹, de ahí que recaiga sobre el propio trabajador la carga de la prueba de la relación causal entre las secuelas y su origen¹³². Es más, de haber pretendido incluir las enfermedades en el término lesión utilizado para la presunción del número 3 del art. 115, se produciría una contradicción con el apartado e) del número 2

¹²⁹ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., págs. 294-295, recopilando resoluciones de suplicación que optan por una interpretación opuesta a la mencionada en texto, descartando que la mayor o menor tendencia a sucumbir a este tipo de patologías sea criterio válido para atribuir una etiología común a la enfermedad cuando ha actuado de manera exclusiva una causa laboral. En tal sentido, SSTSJ Baleares 14 noviembre 2004 (AS 57533); País Vasco 10 febrero 2004 (AS 156422); o Castilla y León/Valladolid 20 diciembre 2001 (AS 2002, 198).

¹³⁰ SSTSJ Castilla-La Mancha 22 marzo 2001 (AS 1719) y SSTSJ Madrid 20 marzo 2003 (AS 3244).

¹³¹ En tal sentido PÉREZ ALONSO, M^a.A.: *La incapacidad temporal*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995, pág. 25, quien considera cómo “en tales supuestos, para que la presunción juegue en favor de la consideración de accidente de trabajo será preciso que la enfermedad tenga por causa exclusiva la ejecución de su trabajo”. Sin embargo, en determinado tipo de dolencias, según doctrina consolidada del Tribunal Supremo, “la presunción de laboralidad del artículo 115.3 LGSS alcanza a las enfermedades del trabajo”. Pioneras en este sentido, SSTS 18 diciembre 1996 (RJ 2343) y 18 marzo 1999 (RJ 3006).

¹³² STSJ Andalucía/Málaga 18 marzo 1993 (AS 1334) no considera accidente una enfermedad depresiva de una trabajadora textil por falta de prueba de la relación de causalidad exclusiva. En este sentido, GORRELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: “El acoso moral: perspectivas jurídico-laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, junio, 2004 o ARETA MARTÍNEZ, A.: *La presunción en el sistema de Seguridad Social*, Pamplona (Aranzadi), 2003, págs. 226 y ss., quien sostiene que la presunción de dicho precepto comprende tanto las lesiones violentas como dolencias o enfermedades de origen laboral manifestadas en tiempo y lugar de trabajo.

del mismo, por cuanto establece que las enfermedades contraídas con motivo de la realización del trabajo, sólo tienen la consideración de laboral cuando se pruebe que la enfermedad tuvo por causa la realización del mismo. Por tanto, el legislador no otorga a éstas el beneficio de la presunción¹³³. Ahora bien, la vía de la presunción del art. 115.3 LGSS ha sido, de hecho, cuantitativamente la más importante para atribuir la consideración de accidente de trabajo a las enfermedades comunes con posible conexión con el trabajo¹³⁴ y, en especial, a las lesiones cardíacas¹³⁵, entendiendo la doctrina judicial, en la casación ordinaria, que la presunción no se refiere sólo a los accidentes en sentido estricto (agresiones externas provocadas por toda clase de medios o instrumentos), sino también a determinadas enfermedades que pueden relacionarse con el trabajo, tanto en su origen como en sus manifestaciones críticas. Así ocurre en algún caso enjuiciado sobre accidente cerebrovascular tras sometimiento a fuerte estrés laboral¹³⁶ o en el caso del médico sometido a una fuerte carga de estrés laboral que fallece como consecuencia de infarto de miocardio manifestado al salir del centro de trabajo cuando se disponía a acompañar al aeropuerto al representante de unos laboratorios para tratar asuntos relacionados con el trabajo¹³⁷. En similares términos, algún pronunciamiento aplica sin más dicha presunción de laboralidad basándose en que “dado que el cuadro de depresión situacional no existía antes y sólo comenzó a producirse después de la persecución indigna de que fue objeto tras su vuelta al trabajo después de ser madre”...”no habiéndose destruido por quien le correspondía la carga de la

¹³³ HEVIA-CAMPOMANES CALDERÓN, E., *et alii.*: *Los accidentes de trabajo...*, cit., pág. 118.

¹³⁴ STS 27 diciembre 1995 (RJ 9846), a no ser que esa etiología pueda ser excluida mediante prueba en contrario (STS 18 octubre 1996 --RJ 7774--), de tal contundencia que evidencie la absoluta falta de relación de causalidad entre la enfermedad padecida y el trabajo prestado, STS 27 enero 1986 (RJ 285). En el mismo sentido SSTS 24 enero 1998 (RJ 1008) o 18 marzo 1999 (RJ 3006); SSTSJ Castilla y León/Burgos 26 enero y 30 marzo y 20 abril 1998 (AS 36, 1365 y 1274); Murcia 6 y 20 marzo 1998 (AS 1219 y 1124); Extremadura 28 mayo 1988 (AS 5535); País Vasco 24 marzo 1998 (AS 5456); Canarias/Santa Cruz de Tenerife 24 abril 1998 (AS 5299); Valencia 14 enero 1999 (AS 190) o Castilla La Mancha 15 septiembre 2005 (AS 2498).

¹³⁵ DESDENTADO BONETE, A.: “Concepto del accidente de trabajo”, cit., pág. 1111 y MARTÍNEZ BARROSO, M.^aR.: “El infarto de miocardio ¿Hacia el final del desbordamiento de la protección del riesgo profesional?”, cit., págs. 11 y ss.

¹³⁶ En la STSJ Madrid 1 diciembre 2003 (AS 2004, 94456), motivado por la inundación en el almacén donde prestaba servicios que le obligó a permanecer de rodillas durante tres o cuatro horas realizando funciones de recogida y desatascos, falleciendo pocas horas después de finalizada su jornada laboral, y ello a pesar de la constancia en el historial clínico del trabajador de factores previos de riesgo.

¹³⁷ STSJ Baleares 19 abril 1999 (AS 1528). En términos similares, SSTSJ Navarra 28 abril 1995 (AS 1352) o País Vasco 7 octubre 1997 (AS 3163), comentada por SEMPERE NAVARRO, A.V.: “El accidente de trabajo y el amplio concepto de lesión (Comentario a la STSJ País Vasco 7 octubre 1997)”, AS, 1997, T. III, págs. 2586 y ss.

prueba, la presunción establecida en el art. 115.3 LGSS” impone que la depresión de la actora sea declarada accidente de trabajo¹³⁸.

En el caso de una enfermedad que puede ser de etiología común, como es una patología psicosomática, el hecho de que se manifieste durante la jornada laboral no la dota, sin más, de los caracteres de accidente de trabajo, pues para ello, pese a la presunción legal, es preciso probar que la enfermedad tiene en el trabajo su causa exclusiva, su elemento desencadenante o su causa de agravación, ya que de no exigirse ese nexo causal cualquier enfermedad que apareciese en el centro de trabajo debería calificarse como laboral¹³⁹. Algún pronunciamiento aislado en suplicación se ha manifestado favorable a la conexión de los arts. 115.3 y 115.2 e) LGSS, considerando que determinados padecimientos psicosomáticos pueden considerarse lesiones que se manifiestan de manera larvada, no de forma súbita, de modo que la consideración como accidente de trabajo de las bajas laborales que tienen lugar semanas o meses después de los hechos desencadenantes (conflictos laborales) no contradice la exigencia de haberse producido la lesión en el tiempo y lugar de trabajo¹⁴⁰.

En conclusión, parece oportuno diferenciar respecto de las enfermedades no incluidas en el art. 116 LGSS pero reconducibles al art. 115, aquéllas que son de carácter lento y progresivo, como las psicosociales, respecto de las cuales no jugará ningún tipo de presunción y van a necesitar, en todo caso, para su calificación como contingencia profesional, estar causadas de manera exclusiva por el trabajo, y aquellas otras que no son accidente en sentido estricto pero que se asemejan a él (pues, aun cuando son dolencias internas, se manifiestan de una forma súbita y violenta), las cuales se incluyen en el propio concepto de accidente de trabajo del art. 115.1 LGSS y son

¹³⁸ SJS Albacete num. 2, de 13 diciembre 2002 (AS 2003, 23).

¹³⁹ SSTSJ Cataluña 15 mayo 2003 (AS 2497); País Vasco 11 noviembre 2003 (JUR 2004/42807); Comunidad Valenciana 2 noviembre 2004 (AS 4061) y 24 mayo 2005 (AS 2459).

¹⁴⁰ SSTSJ Navarra 30 abril, 18 mayo y 15 junio 2001 (AS 1878, 1821 y JUR 2001, 230916). Al haber quedado acreditado la existencia de un “notorio estrés laboral derivado del trabajo” así como de “tensas relaciones mantenidas con una compañera de trabajo”, considerando el criterio pericial que “existe una relación directa entre la descompensación emocional que sufría la actora y lo ocurrido en el trabajo unos meses antes...”, y considerando asimismo la ausencia de prueba alguna que acredite lo contrario, esto es, que la causa de la misma está motivada por una enfermedad común de la trabajadora, concluye que existe el necesario nexo causal entre la enfermedad y el trabajo, y por tanto considera que la situación de conflicto en el trabajo sufrida por la trabajadora es la causa motivadora de la ansiedad padecida, mereciendo la calificación de accidente de trabajo ex art. 115.1 LGSS.

susceptibles de quedar afectadas por las presunciones legales. Esto es, habría que descartar en todo caso la aplicabilidad de la presunción de laboralidad *ex art. 115.3 LGSS* para las enfermedades del trabajo de naturaleza psíquica, cuando éstas son gestadas a través de procesos lentos y graduales --como ocurriría en las situaciones de estrés ocupacional derivado de un prolongado desajuste entre demanda de trabajo y capacidad de respuesta a la misma; o en el síndrome del quemado o de acoso moral--. En cambio, sí cabría reconocer su aplicación en aquellas situaciones en las que la afección psíquica aparezca de forma súbita y violenta, con el argumento de que en estos casos no habría dificultad en reconducirlas al concepto estricto de accidente de trabajo *ex art. 115.1 LGSS* --ejemplificativamente, estrés postraumático¹⁴¹ o síndrome ansioso depresivo de tipo adaptativo originado por una situación de discriminación o de acoso sexual--¹⁴².

En este requisito de la causalidad exclusiva reside el verdadero caballo de batalla de la consideración de los riesgos psicosociales como contingencia profesional, dada la dificultad de encontrar enfermedades psíquicas que tengan una relación de causalidad exclusiva en el trabajo. La diversidad de concausas, junto a la laboral, de las enfermedades psíquicas consideradas en vía judicial reducen ampliamente las posibilidades de cumplimiento del art. 115.2.e) LGSS¹⁴³, al estimar como excluyente de la calificación de la enfermedad del trabajo la mera existencia de otros elementos desencadenantes, e incluso el hecho de que la patología venga provocada por una

¹⁴¹ Si bien tiene la peculiaridad de presentar un “período de latencia” entre el acontecimiento vital vivido y la aparición de la sintomatología --la persona vuelve a vivir de forma interna el acontecimiento traumático, asociado a gran ansiedad--. SANZ GONZÁLEZ, J.: “Riesgos específicos e inespecíficos generadores de alteraciones funcionales relacionadas con el trabajo”, *Alcor de Mgo, seguridad y salud laborales*, núm. 0, 2004, pág. 22.

¹⁴² Contra, MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la ‘prevención’ y el ‘aseguramiento’ de riesgos profesionales: ‘enfermedades del trabajo’ y ‘riesgos emergentes’”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, cit., pág. 107, para quien dicha argumentación no tiene suficiente acogida, “por cuanto se basa en argumentos de interpretación literalista que no sólo choca con la tradición de lecturas flexibles de este concepto, sino que se compadece mal con una interpretación sistemática, teleológica y evolutiva del artículo 115.2 e) LGSS”.

¹⁴³ OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social: hacia la equiparación de las enfermedades psicosociales”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso moral en el trabajo: Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Cizur Menor (Thomson/Aranzadi), 2006, pág. 183.

personalidad de base del afectado o sea consecuencia del modo en que el trabajador personifica determinados avatares de la relación laboral¹⁴⁴.

No obstante, lo relevante no es la personalidad del trabajador que sufre la lesión sino que el trabajo sea el factor desencadenante y principal de la patología mental¹⁴⁵. Algunos pronunciamientos reconocen la existencia de cierta influencia entre el conflicto surgido y desarrollado en el trabajo y el cuadro ansioso depresivo de tipo reactivo del trabajador, pero ello no se considera motivo suficiente para concluir que la causa exclusiva de la enfermedad haya sido la ejecución del trabajo, porque “no se ha probado que haya sido originado en términos únicos y absolutos por su actividad laboral”, exigiendo no sólo la prueba de la conexión lesión-actividad laboral, sino la acreditación de que no existen factores extralaborales ligados al perfil psicológico, circunstancias socio-familiares o antecedentes del trabajador¹⁴⁶.

6.- LA OPORTUNA DISTINCIÓN ENTRE ENFERMEDAD DEL TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Cuando el ordenamiento español aborda el régimen jurídico de los riesgos cubiertos por el sistema público de Seguridad Social, distingue las enfermedades profesionales “listadas” o “presuntas” del art. 116 LGSS (las incluidas en el listado de enfermedades y actividades del RD 1299/2006, de 10 de noviembre¹⁴⁷) y las “no listadas” que se benefician de la amplia cláusula del art. 115.2 e) LGSS.

El legislador ha querido que sólo tengan el calificativo de profesionales aquellas enfermedades recogidas en una lista oficial --cuadro exclusivo y excluyente¹⁴⁸--, que

¹⁴⁴ SSTSJ País Vasco 13 abril y 11 octubre 2005 (AS 679 y 2742).

¹⁴⁵ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., pág. 293.

¹⁴⁶ STSJ Comunidad Valenciana 2 enero 2004 (AS 4061) y 24 mayo 2005 (AS 2459) o STSJ Castilla y León/Valladolid 2 noviembre 2005 (AS 3053).

¹⁴⁷ Que, al igual que su predecesor, no comprende un cuadro abierto, sino un determinado número de supuestos “no ampliable, por regir el sistema de *numerus clausus*”, STSJ Andalucía/Málaga 13 diciembre 1996 (AS 4075).

¹⁴⁸ HEVIA-CAMPOMANES CALDERON, E., *et alii.*: *Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales...*, cit., pág. 104.

comprende los agentes causantes y las principales actividades capaces de producirlas¹⁴⁹; es decir, la razón de ser de la enfermedad profesional no radica “en que la enfermedad provenga del trabajo, sino en el específico modo --mediante una acción lenta-- y lugar --uno en el que esa circunstancia no sea excepcional-- en que ésta la origina”¹⁵⁰. Las demás, aquellas que encuentran su causa en el trabajo, no son legalmente tales, aunque así puedan impropriadamente denominarse¹⁵¹, sino accidentes de trabajo. Para ello utiliza dos conceptos y una relación directa entre ellos: uno etiológico (esto es, que derive del trabajo por cuenta ajena o asimilado), otro enumerativo (de actividades, enfermedades y elementos que las provocan) y una relación de causalidad entre trabajo, elemento enfermante y enfermedad, mucho más rígida y estrecha que en el accidente de trabajo.

La enfermedad profesional no constituye un concepto subordinado al de accidente laboral, sino que es otro riesgo causal profesional, bien distinto y con problemática propia¹⁵². Por tanto, las enfermedades que tienen su causa en el trabajo (profesionales en sentido material), pero no están listadas (sentido formal¹⁵³), no son propias enfermedades profesionales, pero sí son accidente de trabajo¹⁵⁴.

¹⁴⁹ Tal es el caso del eccema de contacto en auxiliar de farmacia, STSJ Cantabria 27 noviembre 1992 (AS 5594); o la enfermedad osteoarticular provocada por elementos mecánicos, STSJ Cataluña 24 marzo 2000 (AS 2072), pero no “dupuytren” en un minero, STSJ Castilla y León/Valladolid 4 febrero 1992 (AS 687) --tampoco enfermedad del trabajo--, al no acreditarse la relación de causalidad.

¹⁵⁰ STSJ La Rioja 10 diciembre 1998 (AS 4241).

¹⁵¹ Rotunda, MORENO CÁLIZ, S.: “La tutela de la enfermedad profesional: aspectos controvertidos”, AS, núm. 9, 2001, pág. 52, al considerar la enfermedad del trabajo como una verdadera enfermedad profesional.

¹⁵² Las deficiencias en el conocimiento de las enfermedades profesionales obedecen a razones múltiples entre las que cabe destacar la falta de criterios para la determinación y cálculo con elementos armonizados en el marco de la Unión Europea; el largo período de latencia de la enfermedad profesional que dificulta la relación causa/efecto con la exposición laboral del trabajador; la forma de identificar las enfermedades profesionales que pueden ser calificadas de comunes y la falta de actualización de los procedimientos de notificación y de la propia lista de enfermedades profesionales --actualmente, en parte, subsanado--. SÁNCHEZ FIERRO, J.: “La salud laboral: un objetivo prioritario”, *RL*, núm. 17, 2001, pág. 24.

¹⁵³ En sentido formal, no es enfermedad profesional sino la que aparece incluida en la lista oficial y que es producida en alguna de las actividades y por los elementos definidos o enumerados en la lista. Es decir, el elemento formal del concepto es en realidad triple. En primer lugar, la enfermedad ha de estar numerada en la lista (de modo específico o de modo genérico); en segundo lugar, se ha de producir en la actividad expresada en la lista; en tercer lugar, por causa de las sustancias que en la lista se indican. Ampliamente sobre el particular, MORENO CÁLIZ, S.: *Enfermedades profesionales. Un estudio de su prevención*, Madrid (MTAS-INSH), 2002 y “La lista española de enfermedades profesionales a la luz de recientes textos internacionales”, *RMTAS*, núm. 52, 2004, págs. 119 y ss.

¹⁵⁴ Ampliamente sobre el tema, mi monografía, *Las enfermedades del trabajo*, cit., págs. 51 y ss.

La enfermedad del trabajo podría ser objeto de un concepto más amplio en el que se integrara el de enfermedad profesional, siendo aquel concepto el género y este último la especie¹⁵⁵. Así, toda enfermedad profesional es una enfermedad del trabajo pero no toda enfermedad del trabajo es enfermedad profesional¹⁵⁶. Algunos autores establecen la línea divisoria entre unas y otras en la mayor o menor amplitud de trabajos que puedan originarlas, “de tal modo, que las enfermedades profesionales solamente atacan en concreto a los que actúan en determinadas profesiones peligrosas capaces de producirlas, mientras que las de trabajo son genéricas a todo clase de trabajadores por el hecho amplio de estar entregados a esta clase de funciones. Naturalmente, en estas segundas, el factor individual tiene un realce mucho más destacado que en las primeras, en las que aparece casi desdibujado. Consecuencia de todo ello es que desde un punto de vista meramente doctrinal, las enfermedades profesionales, por la manera que tienen de producirse (objetiva) entran sin dificultad y sin precisar detalles de etiología y condiciones personales, en la protección que supone el riesgo profesional, mientras que las enfermedades del trabajo precisan establecer en cada caso concreto la conexión existente entre el trabajo desarrollado como causa y el estado morbos del trabajador afectado”¹⁵⁷.

La diferencia entre ambas categorías de enfermedades de etiología laboral radica en la presunción legal *iuris et de iure* que rige exclusivamente en beneficio de las enfermedades profesionales, de tal manera que la concurrencia de los elementos exigidos legalmente para calificar la dolencia sufrida como enfermedad profesional no precisa de la prueba de la relación causal por parte del trabajador. Por contra, para proceder a la calificación de una enfermedad, que no esté catalogada en el cuadro o lista de las enfermedades profesionales, como enfermedad del trabajo --y, por tanto, accidente de trabajo--, es necesario probar la conexión causal entre la patología y el trabajo desarrollado [art. 115.2.e) LGSS].

¹⁵⁵ “Con el natural corolario de la concreción y determinación de las segundas, frente a las primeras, cuya calificación como tales enfermedades de trabajo puede quedar particularmente justificable en cada caso concreto y aun en cada tipo morbos”. HERNÁINZ MÁRQUEZ, M.: *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, cit., pág. 480.

¹⁵⁶ MORENO CÁLIZ, S.: “La jurisprudencia más reciente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (1998-1999)”, cit., pág. 74.

¹⁵⁷ Citando a ETIENNE MARTIN y RANELETTI, HERNÁINZ MÁRQUEZ, M.: *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, cit., pág. 479.

Lo normal sería que la enfermedad causada por el trabajo de una manera lenta y progresiva estuviera recogida como enfermedad profesional, una vez que ya existe una regulación específica de este riesgo profesional de acuerdo con el sistema definido en el art. 116 LGSS¹⁵⁸. Sin embargo, en aquellos casos en que se pruebe que la enfermedad ha sido causada por el trabajo, pero no esté contemplada en la lista de enfermedades profesionales, ni pueda considerarse como tal, cabe la posibilidad de que se proteja y se considere como accidente de trabajo acudiendo al art. 115.2.e) LGSS, “siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”, es decir, extremando los requisitos de calificación profesional con el añadido de la exclusividad, desplazando al trabajador la carga de la prueba y, sobre todo, desdibujando el régimen de protección no económica cualificada (fundamentalmente, medidas laborales y de Seguridad Social sanitaria) previsto específicamente para la enfermedad profesional¹⁵⁹.

Frente a las ventajas del sistema de lista para abordar los riesgos profesionales (presunción *iuris et de iure*, simplificación del diagnóstico y disminución del margen de error, fácil acceso a la prevención, conexión de enfermedades con trabajos distantes en el tiempo, agilidad en los trámites o confección de estadísticas) su principal inconveniente radica en que pronto queda desfasada e incompleta, dado que a veces transcurre mucho tiempo hasta que las nuevas enfermedades profesionales que van apareciendo¹⁶⁰ se incorporan a la misma.

A este respecto es preciso recordar cómo, al igual que el estrés laboral, existen muchas enfermedades descubiertas en los últimos veinte años que podrían ser

¹⁵⁸ Como el sistema español es de lista, si la enfermedad tiene por causa la actividad profesional, para que se considere profesional deberá estar listada o, si está causada de manera lenta y no agresiva, tendrá que aprobarse el nexo causal con la actividad “de manera severa y exclusiva” por el trabajador. STS 24 mayo 1990 (RJ 4498).

¹⁵⁹ FERRERAS ALONSO, F.: “La reforma del régimen de protección contra las enfermedades profesionales”, RSS, núm. 1, 1979, pág. 141.

¹⁶⁰ Inconveniente que se salva con el sistema abierto o de determinación judicial, en el cual las enfermedades profesionales no están determinadas a priori sino que en cada caso concreto por determinación judicial se calificará o no de enfermedad profesional, si se prueba que tiene por causa el trabajo que se realiza, lo cual permite tener en cuenta las insuficiencias del sistema de lista e incorporar nuevas enfermedades profesionales de acuerdo con la evolución de la medicina. Sin embargo, no es un sistema exento de inconvenientes pues genera cierta inseguridad jurídica, aumenta el número de peticiones de calificación de la enfermedad como profesional, el informe médico puede ser contradicho por otro informe médico, no facilita medidas preventivas, ni estadísticas nacionales o internacionales, además de que es difícil averiguar el origen exacto de las enfermedades. BLASCO LAHOZ, J.F.; LOPEZ GANDÍA, J. y MOMPARLER CARRASCO, M^a.A.: *Curso de Seguridad Social*, 13^a ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2006, págs. 315-316.

consideradas como profesionales, por lo cual sería deseable que la lista se actualizase de manera continua¹⁶¹. Mientras ello no suceda, y puesto que muchos padecimientos actuales no aparecen recogidos tampoco por la lista recién aprobada, la cláusula abierta de la LGSS conduce a cobijar en el amplio concepto de accidente de trabajo a supuestos como el aquí estudiado.

La Comisión de las Comunidades Europeas aprobó con fecha 19 de septiembre de 2003, la Recomendación 2003/670/CE, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales --que sustituye, a su vez, a la de 22 de mayo de 1990--, recomendando a los Estados miembros la incorporación en sus ordenamientos de la lista de enfermedades cuyo origen profesional se ha reconocido científicamente (y que figura en el Anexo I de la Recomendación) proponiendo asimismo que se procuren incorporar las enfermedades recogidas en el Anexo II, que no figuran en la lista del Anexo I pero cuyo origen y carácter profesional podrían establecerse en el futuro. Ello no obstante, las enfermedades psíquicas aparecen postergadas en la formulación más avanzada de dicho texto comunitario, limitándose a recomendar que se promueva la investigación en el ámbito de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, en particular, para los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo (art. 1.7), lo cual ciertamente contrasta con la consideración por las autoridades comunitarias de los riesgos psicosociales entre los emergentes necesitados de mayor atención preventiva¹⁶².

No obstante, en el panorama comparado cabe observar experiencias de interés en esta línea, como el ejemplo de la previsión social italiana, en que el INAIL, mediante Circular núm. 71, de 17 de diciembre de 2003, permite calificar como enfermedad profesional las consecuencias psicofísicas derivadas del acoso moral laboral¹⁶³. Dicho documento, aunque ha sido anulado judicialmente en 2005 por desbordar su condición de mero acto interno al INAIL, sirve no obstante como una “orientación guía de carácter objetivo”¹⁶⁴ conforme a la cual la organización del trabajo ve reconocido su valor como

¹⁶¹ SEMPERE NAVARRO, E.: “El estrés laboral como accidente de trabajo”, AS, núm. 20, 2000, pág. 49.

¹⁶² Ampliamente sobre el particular, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo”, AS, núm. 22, 2005, págs. 71 y ss.

¹⁶³ Sobre el particular, PEDRAZZOLI, M.: “Introduzione”, en PEDRAZZOLI (a cura di): *I danni alla persona del lavoratore nella giurisprudenza*, Padua (Cedam), 2004, págs. XXX-XXXII.

¹⁶⁴ NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, cit., págs. 264-265.

fuente de patologías laborales. Otros ordenamientos, por el contrario, como el francés, optan por avanzar en la equiparación del acoso moral laboral al accidente de trabajo mediante una interpretación abierta de este concepto¹⁶⁵, en la línea de evolución de nuestro ordenamiento interno.

La cuestión no es intrascendente si se tiene en cuenta que el régimen jurídico del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional no es idéntico. Las enfermedades profesionales tienen peculiaridades y características a determinar reglamentariamente (art. 142 LGSS), entre los cuales figura la necesidad de tratamientos preventivos, medidas protectoras especiales como traslados de puestos de trabajo¹⁶⁶ a otros exentos de riesgo cuando se descubran síntomas de enfermedad profesional con la finalidad de evitar su progresión¹⁶⁷, menor régimen de actuación de las Mutuas en la medida en que las pensiones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad profesional corren a cargo del INSS y un tratamiento especial en ciertas prestaciones, cuales son la incapacidad temporal --estableciendo períodos de observación-- o incapacidad permanente para algunas enfermedades como la silicosis¹⁶⁸, en lo relativo al régimen jurídico de su posible revisión.

¹⁶⁵ Cfr. NADALET, S.: “La legislazione francese sull’harcèlement moral”, en *QDLRI, Mobbing, organizzazione, malattia professionale*, Milán, 2006, págs. 329-330.

¹⁶⁶ Se cuestiona si esta medida de protección concreta debe primar y por tanto ser aplicada con preferencia a los preceptos reguladores de la prestación de incapacidad permanente (arts. 134 y ss. LGSS). En caso de que no sea posible el cambio de puesto de trabajo, los arts. 48 y 49 del Reglamento de Enfermedades Profesionales de 1962 establecen una serie de medidas que la jurisprudencia no aplica, sino que considera el trabajador en situación de incapacidad permanente total, en virtud del principio de jerarquía normativa, con independencia del principio de especialidad de la norma. El argumento principal que utilizan las tesis jurisprudenciales sobre aplicación preferente de la Ley tiene como fundamento la “discriminación” que generan las medidas reglamentarias, al tratar menos favorablemente al trabajador aquejado de una enfermedad profesional, respecto al que se le reconoce una incapacidad permanente derivada de enfermedad común. Entre otras, SSTS 17 junio y 22 diciembre 1994 (RJ 5447 y 10222). En el mismo sentido, SSTSJ Cataluña 16 junio 1993 (AS 2985) y 21 abril 1998 (AS 5579) o Cantabria 12 julio 1994 (AS 2985), 18 enero y 18 septiembre 1995 (AS 201 y 3230).

¹⁶⁷ El Tribunal Supremo se ha pronunciado en alguna ocasión sobre el particular, y no ha rechazado la aplicación de la medida señalada, aunque ha preferido aplicar los preceptos legales sobre el reconocimiento de la prestación de incapacidad permanente, cuando la enfermedad profesional padecida presenta carácter irreversible e inhabilita para el desempeño de cualquier puesto de trabajo para la categoría profesional ostentada por el trabajador, SSTS 27 junio 1994 (RJ 5490); 21 noviembre 1996 (RJ 8713) y 11 junio 2001 (RJ 5915). Contra, la STS 5 junio 2000 (RJ 4806) confirma la aplicación del Reglamento de Enfermedades Profesionales.

¹⁶⁸ Art. 45 de la OM de 9 de mayo de 1962, modificada por la de 30 de abril de 1977. Al respecto, y por todos, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Sistema jurídico de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*, León (Universidad de León), 1997, págs. 158 y ss. o RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *El régimen jurídico del contrato de trabajo minero*, León (Universidad de León), 1997, págs. 250 y ss. Entre las más recientes, vid. SSTS 11 junio y 19 julio 2001 (RJ 5915 y 8071) o 4 mayo 2006 (RJ 3107).

Sin embargo, y pese a las mejoras técnicas --en la medida en que ha sido modificado el sistema de notificación y registro, con la finalidad de hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar su infradeclaración--, con el nuevo RD 1299/2006, de 10 de noviembre --con vigencia desde el 1 de enero de 2007-- estamos en presencia de un sistema de lista cerrada, de manera que, cuando surja una enfermedad no incluida en el Decreto habrá que seguir acudiendo al art. 115.2.e) LGSS y considerarla como accidente de trabajo¹⁶⁹.

7.- LA PRAXIS JUDICIAL DEL RIESGO PSICOSOCIAL: LÍNEAS DE TENDENCIA

Las patologías psíquicas presentan unas características que las diferencian de las de la esfera física y, en consecuencia, la valoración de las mismas ha de establecerse de forma totalmente distinta¹⁷⁰. Son procesos generalmente crónicos, con unas características especiales en su desarrollo evolutivo, al punto de que a veces “la tensión social o laboral condiciona de tal manera el desarrollo del trastorno que puede desaparecer y volver a una aparente normalidad cuando ésta desaparece”¹⁷¹. Por otra parte, los trastornos y disfunciones psíquicas terminan viéndose reflejados en el cuerpo humano, transformados en dolencias o incapacidades físicas, lo cual conlleva una respuesta motora o comportamiento anómalo, diferente a lo que habitualmente podría denominarse “normal” en la persona que lo padece¹⁷². La evolución de la medicina permite hoy identificar mejor la etiología de las enfermedades, pero esa mejor identificación puede suponer también una alteración de los límites entre las enfermedades comunes y las enfermedades del trabajo¹⁷³. A nadie se oculta la enorme

¹⁶⁹ Sobre la incidencia de determinadas enfermedades del trabajo, en especial provocadas por el riesgo psicosocial, vid. la “Encuesta de las Condiciones de Trabajo, 2006”, elaborada por el INSHT. Un resumen de la misma en la web del MTAS (www.mtas.es).

¹⁷⁰ La valoración de las secuelas psíquicas, entre otros, en PÉREZ PINEDA, B. y GARCÍA BLÁZQUEZ, M.: *Manual de valoración y baremación del daño corporal*, 7ª ed., Granada (Comares), 1997, págs. 34 y ss.

¹⁷¹ GONZALO GUISANDE, C.: “Valoración de la incapacidad laboral en psiquiatría”, en AA.VV.: *Guía de valoración del menoscabo permanente*, Madrid (Instituto Nacional de Medicina y Seguridad en el Trabajo), 1999, pág. 353.

¹⁷² SEMPERE NAVARRO, E.: “El estrés laboral como accidente de trabajo”, cit., pág. 47.

¹⁷³ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Las enfermedades del trabajo”, cit., pág. 22.

dificultad de trasladar al ámbito jurídico calificaciones de naturaleza técnica, pues es la valoración médica la que tendrá que decidir si la enfermedad tuvo por causa la realización del trabajo y, además, por causa “exclusiva” según el tenor literal de la Ley. La Sala cuarta del Tribunal Supremo sigue insistiendo en la línea jurisprudencial que hace tiempo declaró plenamente superada la tesis que asimila accidente con traumatismo, debiendo estarse a un concepto amplio de lesión que incluya el daño corporal procedente de herida, golpe o enfermedad, y más ampliamente cualquier daño o “perjuicio”¹⁷⁴, comprendiendo, dentro del concepto de lesión no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos, sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico¹⁷⁵. El adjetivo corporal que califica la lesión no debe entenderse pues en un sentido limitativo, ya que las lesiones pueden también afectar a la vida psíquica¹⁷⁶.

Un análisis de la doctrina judicial de los últimos años permite comprobar la existencia de una interpretación extensiva y evolutiva del concepto legal de accidente de trabajo con la finalidad de ampliar la tutela reparadora, dentro del marco jurídico actual, a los trabajadores afectados por la actualización de riesgos de carácter psicosocial. Pese a ello, las dolencias psíquicas siguen siendo aún la gran asignatura pendiente en la jurisprudencia, que no acaba de asimilarlas a las enfermedades corpóreas, y las trata con una cierta reticencia¹⁷⁷.

¹⁷⁴ De extraordinaria relevancia es la STS, Civil, de 10 de abril de 1999 (RJ 1877), estimando el recurso de casación interpuesto en reclamación de responsabilidad extracontractual por los daños “psíquicos” derivados de la discriminación salarial por razón de sexo, declarando cómo “la competencia de la jurisdicción civil para conocer esta controversia judicial resulta así justificada, ya que la culpa extracontractual presupone la existencia de un daño real, con independencia de cualquier relación jurídica preexistente entre las partes”. Un comentario crítico a la misma por FERRANDO GARCÍA, F.M^a: “Concurrencia de responsabilidades contractual ex art. 50 ET y aquiliana”, *RDS*, núm. 8, 1999, págs. 163 y ss. o FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora a la que se discriminaba por razón de sexo”, *La Ley*, núm. 5148, 26 septiembre 2000, págs. 1 y ss., considerando expresamente cómo “pese a la opinión generalizada en contrario de la Sala 1^a del Tribunal Supremo, todos los indicios parecen llevar a concluir que en los hechos analizados existe, única y exclusivamente, culpa contractual, al originarse el daño en el marco estricto de desarrollo del contrato de trabajo y a resultados del mismo; no procedería, por tanto, una segunda indemnización (civil) por los supuestos daños y perjuicios extracontractuales derivados de la actitud empresarial” (pág. 3).

¹⁷⁵ STS 27 noviembre 1992 (RJ 7844). La STS 18 enero 2005 (RJ 1157), aplicando la regla del art. 115.2 e) LGSS, ha atribuido a accidente de trabajo la situación de incapacidad temporal sufrida por un Ertzaina, causada por un trastorno adaptativo con alteración mixta de las emociones y las conductas, derivadas de las presiones, amenazas, insultos y agresiones que recibía por su condición.

¹⁷⁶ Así lo reconoce una reiterada doctrina judicial. STS 16 diciembre 1988 (RJ 9842), para una psicosis paranoide reavivada y exacerbada por el accidente; SSTSJ Madrid 23 julio 1991 (AS 4707); Baleares 15 enero 1993 (AS 155) y Cantabria 27 octubre 1993 (AS 4411).

¹⁷⁷ Tanto la depresión como la neurosis ocupacional –relacionada con la actividad o profesión del sujeto– “son incluidas en el cuadro de lesiones de los dictámenes del EVI de forma secundaria, sin que su

7.1.- Estrés profesional

La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido, principalmente, a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en las últimas décadas (tareas de todo tipo, que tradicionalmente requerían fuerza muscular, precisan ahora, muchas veces, un esfuerzo mental motivado en gran medida por la informatización del proceso de producción --"tecno-estrés"). Esto es, a menudo se achaca el origen de este problema a las crecientes exigencias que imponen los procesos laborales relacionadas, en su mayor parte, con el tratamiento de la información (la cantidad y calidad de atención y concentración que debe mantenerse para la realización de la tarea), a las cuales están expuestos cada vez más categorías de trabajadores. Sin embargo, persisten dudas respecto a si son las actividades laborales hoy más "estresantes" que ayer, o bien cabe asistir a una fase de mayor preocupación por factores que siempre han estado ocultos frente a problemas ya superados en los países desarrollados, como algunos accidentes fortuitos o la fatiga física¹⁷⁸.

El estrés y la ansiedad han acompañado al hombre desde su misma existencia si bien la era tecnológica ha introducido como elemento positivo una drástica disminución del esfuerzo físico laboral con unas connotaciones negativas considerables al aumentar de manera drástica la carga mental de trabajo¹⁷⁹. En realidad, el estrés no viene a sustituir viejos problemas¹⁸⁰ sino a sumarse a ellos, sin que, por lo demás, los problemas derivados del mismo sean un patrimonio de los países desarrollados¹⁸¹, pues

incidencia sea puesta de manifiesto de modo especial, al igual que ocurre en las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social y los Tribunales Superiores de Justicia", GARCÍA LLOPIS, J.M.: *Mecánica procesal de las incapacidades laborales*, Valencia (Tro, S.L.), 1999, pág. 27.

¹⁷⁸ PINILLA GARCÍA, J.: "Estrés laboral, un riesgo universal", *Alcor de mgo*, núm. 0, 2004, pág. 11.

¹⁷⁹ SANZ GONZÁLEZ, J.: "Riesgos específicos e inespecíficos generadores de alteraciones funcionales relacionadas con el trabajo", cit., pág. 22.

¹⁸⁰ En contra de lo que se afirma en ocasiones, el estrés no es un fenómeno exclusivo de la sociedad actual, lo que sí es cierto es que los cambios introducidos en el trabajo en los últimos tiempos, constituyen una importante causa de estrés. CALATAYUD SARTHOU, A. y CORTÉS VIZCAINO, C.: *Curso de salud laboral*, Valencia (Tiran lo Blanch), 1993, pág. 333.

¹⁸¹ Si bien en ellos se está produciendo un relativo estancamiento de la incidencia de riesgos laborales tradicionales (accidentes de trabajo y enfermedades específicas o monocausales), mientras que asciende la frecuencia de enfermedades multicausales relacionadas con el trabajo y, en particular, los síntomas asociados al estrés y las lesiones de carácter osteomuscular. PINILLA GARCÍA, J.: "Estrés laboral, un riesgo universal", cit., pág. 18.

diversos informes internacionales demuestran la creciente preocupación por estos problemas en países como India, Sudáfrica y en buena parte de los latinoamericanos¹⁸².

Entre los efectos a corto plazo, el estrés puede manifestarse a través de síntomas de naturaleza fisiológica, conductual, cognitiva y emocional. Así, la agresividad, irritabilidad, fatiga o alteraciones de la concentración podrían ser parte del espectro psicológico derivado de una tensión excesiva mantenida. Sus consecuencias en términos de salud son muy diversas: desde problemas cardiovasculares, cáncer, trastornos digestivos y osteoarticulares, ansiedad y depresión hasta accidentes de trabajo y comportamientos suicidas. Puede generar incluso, como una de sus muchas secuelas anudadas, síntomas neuróticos de aversión al trabajo por creencia errónea del sujeto de ser propenso al siniestro laboral¹⁸³. Respecto a algunos de estos daños, la influencia del estrés puede ser determinante o bien tan sólo adoptar un papel facilitador de la aparición de la enfermedad pues la mayoría de las enfermedades, en los países desarrollados, tienen una causalidad múltiple y el estrés es uno de los componentes frecuentes de esa causalidad¹⁸⁴.

Con todo, resulta conveniente no sobrecargar al concepto estrés con connotaciones negativas pues, cuando se encauza debidamente, es un motor de realizaciones creativas y satisfactorias para el individuo y la colectividad¹⁸⁵. El trabajo puede tener una dimensión positiva cuando es vivido como vehículo de eliminación de la propia energía y expresión de creatividad, como fuente de bienestar material de satisfacción personal y de reconocimiento social, mientras que su influencia será negativa cuando éste sea una amenaza para la salud física, fuente de tensión en las relaciones interpersonales, de monotonía o frustración, en cuyo caso puede ligarse, incluso, a la aparición de psicopatologías¹⁸⁶. Según reconocen los expertos, al aumentar

¹⁸² OIT: *La prevención del estrés en el trabajo*, Madrid (INSHT), 1996, pág. 18.

¹⁸³ FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO: *El estrés físico y psicológico en el trabajo*, cit. o KOCHAN, F.: *Enfermedades profesionales y posibilidades de prevenirlas*, Ginebra (AISS), 1993.

¹⁸⁴ COMISIÓN EUROPEA: Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿"La sal de la vida" o el "beso de la muerte"?, 1999, págs. 24-24.

¹⁸⁵ BALAGUER, I., et alii.: *Mediterráneo y corazón. La cardiopatía coronaria en los países mediterráneos*, Barcelona (EdiKamed), 1994, págs. 86-87.

¹⁸⁶ CASTELLANO ARROYO, M.: "Descripción, análisis, diagnóstico y tratamiento de las patologías psiquiátricas de etiología socio-laboral", cit., pág. 33.

el estrés, pueden mejorar los niveles de salud y rendimiento¹⁸⁷, siempre que no se dé con excesiva frecuencia e intensidad y supere la capacidad personal de adaptación (además, el aburrimiento y la falta de estímulo, producto de un grado insuficiente de estrés, también pueden perjudicar la salud)¹⁸⁸. De ahí que se haga la distinción entre *eustress* o estrés “bueno” (necesario en la vida cotidiana dado que ejerce una función de protección del organismo y permite el progreso) y *distress* o estrés negativo (producido por una excesiva reacción al estrés que se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad y puede afectar física y psicológicamente por el exceso de energía que se produce y no se consume)¹⁸⁹.

En la generalidad de los casos, por tanto, se utiliza el término estrés para hacer referencia al estrés negativo. Este tipo de padecimiento puede afectar al corazón¹⁹⁰, los vasos sanguíneos y el riñón, e incluye ciertos tipos de artritis y afecciones de la piel. No obstante, sus posibles consecuencias en la salud quedan incompletas si no se hace mención a la incidencia que tiene en la salud mental. A la frustración, ansiedad y depresión que pueden experimentar quienes están sometidos al estrés, hay que añadir otras formas en que éste puede manifestarse: alcoholismo, farmacodependencia, hospitalización y, en casos extremos, como ha conocido la propia doctrina judicial, suicidio¹⁹¹, si bien en tal caso será necesario demostrar que el trastorno o patología mental sufrido por el enfermo o fallecido, y desencadenante de la autolisis o lesión,

¹⁸⁷ Al respecto, por todos, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación del trabajo debida por el trabajador*, Madrid (Centro de Estudios Constitucionales), 1981.

¹⁸⁸ VALDÉS MIYAR, M.: *Estrés y Psicopatología, Monografías de Psiquiatría*, núm. 5, 1991.

¹⁸⁹ DEL HOYO DELGADO, M^a.A.: *Estrés laboral*, cit., pág. 5.

¹⁹⁰ Si bien se desestima su catalogación laboral si no se prueba la incidencia del estrés profesional en el infarto, STSJ Madrid 11 abril 2005 (JUR 158189).

¹⁹¹ SSTSJ Cantabria 24 septiembre 1998 (AS 4013); Aragón 30 octubre 2000 (AS 3184) o Cataluña 3 noviembre 2000 (AS 2001/208) aluden a la falta de relación de causalidad entre el accidente (suicidio) y el trabajo (no pudo atribuirse al estrés laboral); en términos similares, STSJ Comunidad Valenciana 10 mayo 2005 (JUR 195927), considerando que “no existe depresión..., sino ánimo deprimido, que es mucho más suave y que, incluso por problemas laborales, no conduce al suicidio..., pues un cambio normal de puesto de trabajo, bien aceptado por todos los demás compañeros, no justifica una decisión tan grave como el suicidio”. Contra, varios Tribunales han venido a considerar su laboralidad, entre otras, SSTSJ Andalucía/Sevilla 30 marzo 2000 (AS 3313) y 28 septiembre 2001 (AS 175); Cataluña 30 mayo 2001 (AS 2602) o 21 enero 2003 (JUR 55104); Castilla y León/Valladolid 18 julio 2005 (JUR 188489). Es más, incluso cuando el propio trabajador haya padecido una enfermedad psíquica con anterioridad, tampoco esto es admisible como argumento suficiente para excluir al trabajo como causa desencadenante de un proceso depresivo, STSJ País Vasco 14 septiembre 2005 (JUR 19597).

tenía su causa última en una situación de estrés laboral, siendo el desarrollo del trabajo la causa generadora del hecho lesivo¹⁹².

La mayor parte de los países de la Unión Europea carecen de una regulación adecuada para la prevención del riesgo de estrés ocupacional, sin perjuicio de algunas notorias excepciones --Dinamarca, Suecia--. Pero incluso aquellos que cuentan con legislaciones y/o prácticas de prevención para estas situaciones se resisten a la creación de instrumentos normativos vinculantes en el ámbito comunitario. No obstante, los interlocutores sociales han dado pasos importantes para su integración en la gestión preventiva, tanto en el plano comunitario --a través de una medida convencional que, configurada como un acuerdo de mínimos, abre interesantes expectativas para una efectiva integración del estrés ocupacional en la política preventiva de la empresa¹⁹³-- como estatal --a través de los sucesivos Acuerdos sobre Negociación Colectiva--, al menos cuando se vincule claramente a factores imputables o relativos a la organización del trabajo y, a su vez, las propias empresas, al menos las de grandes dimensiones, comienzan a contar con programas de prevención específicos en tal sentido, dentro del marco de la denominada “responsabilidad social corporativa”¹⁹⁴ y de los instrumentos de regulación del *Soft Law* --Códigos de Conducta, Buenas Prácticas--¹⁹⁵.

¹⁹² En este sentido, la STSJ Madrid 13 octubre 1992 (AS 4903) determina que el gran malestar del estado anímico no tiene su causa en el trabajo mismo, sino en la situación individual de las condiciones laborales de trabajo incorporadas a la nueva relación jurídica, de ahí que con esta motivación la decisión del trabajador de quitarse la vida no tiene la consideración de accidente de trabajo, como tampoco lo sería, “ad exemplum” cuando aquel comportamiento viniera motivado por una jubilación anticipada, expediente de regulación de empleo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, etc. En tal sentido, RODRÍGUEZ LOPEZ, P.: *El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*, Madrid (Dijusa), 2004, pág. 84.

¹⁹³ Ampliamente sobre el particular, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo”, AS, núm. 22, 2005, págs. 115 y ss.

¹⁹⁴ Al respecto, interesantes reflexiones en MERINO SEGOVIA, A.: “Responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral”, DL, núm. 75, 2005, págs. 53 y ss. o TASCÓN LÓPEZ, R.: *Hacia la empresa sostenible: aspectos jurídico laborales de la responsabilidad social corporativa*, Obra inédita, 2007.

¹⁹⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la ‘prevención’ y el ‘aseguramiento’ de riesgos profesionales: ‘enfermedades del trabajo’ y ‘riesgos emergentes’”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, cit., pág. 94 o MERINO SEGOVIA, A.: “La definición de las cualidades morales y éticas de los trabajadores de la empresa de dimensión transnacional: los códigos de comportamiento ético y profesional”, RDS, núm. 31, 2005, págs. 103 y ss.

Sin embargo, ese estrés ocupacional, que ha sido calificado como la enfermedad del siglo XX¹⁹⁶, y a cuya eliminación se dedican importantes esfuerzos preventivos¹⁹⁷ desde el punto de vista de la gestión empresarial¹⁹⁸, apenas tiene cabida --salvo casos excepcionales¹⁹⁹-- en los pronunciamientos dictados en materia de incapacidad salvo en su acepción genérica (estrés postraumático)²⁰⁰ o relacionándose con otras enfermedades o síntomas: “taquicardias en situaciones de estrés”, “temblores de estrés”, infarto *in itinere* en que se prueba la existencia de relación de causalidad directa con el trabajo, debido al estrés laboral y angustia ante la posibilidad de perder el empleo²⁰¹ o “tecno-estrés” --causado por una ineptitud sobrevenida para afrontar las nuevas tecnologías--.

¹⁹⁶ Y a la cual se ha dedicado una copiosísima bibliografía. Entre otros, VALDÉS, M. y FLORES, T.: *Psicobiología del estrés*, Barcelona (Ed. Martínez Roca), 1985; IVANCEVICH, J.J. y MATTESON, M.T.: *Estrés y trabajo*, Madrid (Ed. Trillas), 1985; BEECH, H.R.; BURNS, L.E. y SHEFFIELD, B.F.: *Tratamiento del estrés: Un enfoque comportamental*, Madrid (Alhambra), 1986; COOPER, C.L.: *Estrés y cancer*, Madrid (Díaz de Santos), 1986; FUNDACION EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO: *El estrés físico y psicológico en el trabajo*, Colección Informes, Madrid (MTSS), 1987; FLETCHER, B.C.: “The epidemiology of occupational stress”, en COOPER, C.L. y PAYNE, R.: *Causes, coping and consequences of stress at work*, Nueva York, 1988; PEIRO, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid (Eudema), 1993 y *Control del estrés laboral*, Madrid (Eudema), 1993; BUCETA, M.Mª. y BUENO, A.Mª.: *Control del estrés y trastornos asociados*, Madrid (Ed. Editores), 1995; AGUAYO CONZALES, F. y LAMA RUIZ, J.R.: “Estrés ocupacional: una perspectiva ergonómica y su protección en el diseño organizacional”, *Maphre Seguridad*, núm. 62, 1996, págs. 21 y ss.; OIT.: *La prevención del estrés en el trabajo*, *Serie Condiciones de Trabajo*, núm. 8, Madrid (INSHT), 1996; AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución legal”, *RTSS (CEF)*, númss. 233-234, 2002, págs. 3 y ss.; “Reflexiones al hilo de la jurisprudencia sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo (mobbing)”, *REDT*, núm. 115, 2003, págs. 11 y ss. o *La respuesta jurídico laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004; ROMERO RÓDENAS, Mª J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, cit.; SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Madrid (CES), 2005, págs. 240 y ss.

¹⁹⁷ Al igual que las causas del estrés son múltiples, no existe para reducir el estrés una única medida preventiva; sin embargo, se ha de contar con la elaboración de estrategias dirigidas a la situación de trabajo y a la persona: eliminar o modificar la situación productora de estrés, adaptar el trabajo a la persona y vigilancia de la salud. DEL HOYO DELGADO, Mª.A.: *Estrés laboral*, Madrid (INSHT), s/f, pág. 16, estableciendo una serie de medidas preventivas concretas relativas al horario de trabajo, participación/control, carga de trabajo, contenido, papeles, entorno social y fomento de la carrera profesional.

¹⁹⁸ A nivel organizacional es importante tener en consideración el efecto que tienen la propia estructura organizativa, cultura corporativa y estrategia empresarial sobre el estrés. UYA FRANCOS, A.: “El estrés y su gestión. Una fuente de oportunidades”, *RTSS (CEF)*, núm. 206, 2000, pág. 179.

¹⁹⁹ STSJ País Vasco 7 octubre 1997 (AS 3163).

²⁰⁰ Enlazando con una antigua doctrina judicial que otorga la calificación de accidente de trabajo a las complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente y que se agravan como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. Ejemplificativamente, la sentencia que califica como accidente de trabajo la situación de ánimo deprimido debido a la situación estética derivada del accidente laboral, STSJ Cantabria 27 octubre 1993 (AS 4411). Sobre el particular, TOLOSA TRIBIÑO, C.: “Delimitación de las contingencias profesionales: nuevos riesgos laborales”, en AA.VV.: *El accidente de trabajo en la Seguridad Social. VIII Jornadas de la Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social*, Barcelona (Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social), 2003.

²⁰¹ STSJ Cataluña 16 octubre 1998 (AS 4206).

De ahí la importancia de ciertos pronunciamientos judiciales que vienen a considerar las enfermedades o disfunciones psíquicas producidas por causa del trabajo como contingencias de signo laboral o profesional --por ejemplo la psicosis situacional o intolerancia psicológica a volver al mismo puesto donde el trabajador sufrió anteriormente un accidente²⁰²--, haciendo primar dicha consideración sobre la de enfermedad no laboral o común²⁰³.

Hasta fechas recientes, estos casos de afectación psicológica a la salud de los trabajadores han sido considerados como enfermedad común, pues el accidente laboral se reservaba para las lesiones corporales “*stricto sensu*” y la enfermedad del trabajo para los deterioros progresivos de la salud pero en su vertiente también casi exclusivamente fisiológica. Sin embargo, si esta opción jurisprudencial de considerar prácticamente sólo como contingencias profesionales los daños de carácter físico que sufran los trabajadores a consecuencia o con ocasión del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena resulta demasiado limitada, incluso desde una interpretación literal del art. 115.1 LGSS, más aún con la nueva normativa sobre prevención de riesgos laborales, que ofrece una explícita concepción extensiva y omnicomprensiva, tanto de los daños derivados del trabajo como de las condiciones de trabajo (art. 4.3 LPRL). De ahí que cada vez sean más abundantes los reconocimientos profesionales de las patologías psíquicas, que sin necesidad de tipificarlas en alguna de las concretas manifestaciones psicosociales, se encuadran en el ámbito de las enfermedades del trabajo, cuya funcionalidad cobra hoy especial sentido ante el desbordamiento de la fenomenología de los riesgos laborales que refleja la existencia de lo que ha venido en llamarse una “sociedad del riesgo”²⁰⁴. En otras ocasiones la responsabilidad se incardina en el apartado f) --enfermedad psíquica padecida, agravada como consecuencia del trauma que produce un accidente laboral²⁰⁵-- o g) del art. 115.2 LGSS --enfermedad intercurrente--, otorgando la consideración de accidente de trabajo a las complicaciones

²⁰² En la ya histórica STS 11 abril 1967 (RJ 1614).

²⁰³ Son factores desencadenantes de crisis epilépticas, entre otros, el estrés laboral. STSJ Asturias 14 julio 2000 (AS 2128). Los padecimientos por estrés del trabajador merecerán la calificación de enfermedad del trabajo (y con ello un tratamiento equiparable al del accidente laboral) cuando se desarrollen por y desde el trabajo efectuado, y tengan en él además causa directa e inmediata. SJS Alicante 6 mayo 2004 (AS 1866).

²⁰⁴ STSJ Navarra 23 marzo 2004 (AS 1072).

²⁰⁵ STSJ Baleares 15 enero 1993 (AS 155). Estrés que agrava una hipertensión moderada y diabetes, STS 11 abril 1990 (RJ 3465).

derivadas del proceso patológico determinado por el accidente en supuestos de “estrés postraumático”²⁰⁶ o a la ansiedad generalizada derivada de la agresión sufrida previamente por un compañero de trabajo si no hay constancia de que el nuevo estado psíquico del afectado sea debido a un agente distinto al traumatismo sufrido²⁰⁷.

7.2.- Trastornos ansioso depresivos

Los pronunciamientos judiciales de la pasada década sobre el estrés profesional, salvo excepciones²⁰⁸, no consideraban enfermedad del trabajo a patologías como la depresión²⁰⁹ o “depresión reactiva”²¹⁰ o “endógena” (traducida, a falta de otras singularidades, en estados de abatimiento y postración), que si bien afecta, sensiblemente, a la función psíquica y energía física de quien la padece, no cabe deducir que, en cualquier caso, determine una completa ineptitud para el trabajo²¹¹, o tenga su causa exclusiva en el mismo²¹². Ciertamente, existen supuestos de trastornos mentales derivados de estrés que ocasionan síndromes depresivos, pero que no traen causa exclusiva y excluyente en la realización de su trabajo, pues tales trastornos se reactivan

²⁰⁶ Tal es el caso de la STSJ Cantabria 27 octubre 1993 (AS 4411), fijando el origen de las alteraciones psicosomáticas en el “grave accidente con prolongado estado de coma”, al presentar la trabajadora accidentada “ánimo deprimido debido a la situación estética derivada del accidente”.

²⁰⁷ STSJ Madrid 27 abril 1994 (AS 1607).

²⁰⁸ Aludiendo, por ejemplo, a “neurosis de ansiedad”, como aparece en STCT 17 mayo 1982 (Ar. 2908); a “estrés profesional” sin cardiopatía orgánica como causa de accidente laboral, en STSJ País Vasco 7 octubre 1997 (AS 3163); “síndrome depresivo ansiolítico por sufrir el Banco donde trabaja la persona afectada varios atracos”, en STSJ Murcia 31 julio 1997 ó “síntomas psiquiátricos y estado de ansiedad desencadenado en gran parte por el vuelo”, en STS 31 octubre 1981 (RJ 4119). Situaciones, en definitiva, que provocan una incapacidad para trabajar. CAMARA BOTÍA, A.: *El contrato de trabajo aeronáutico*, Madrid (Civitas), 1994, págs. 228-229. En términos similares se considera que la “depresión que padece el actor es consecuencia de su situación laboral”, al haber vulnerado la empresa “el derecho a su integridad psíquica” y no haber constancia de que con anterioridad “padeciese otro trastorno depresivo por factores propios de su personalidad”, SJS Ourense, núm. 1, de 6 noviembre 2000 (AS 3875).

²⁰⁹ Para el caso de una trabajadora que padece una “síntomatología depresiva, ansiosa y fóbica”, porque “es obvio que la alteración psíquica no se produce en el círculo de la empresa y en el horario y jornada laboral, ni aparece legalmente catalogada como enfermedad profesional, ni la trabajadora ha demostrado que tuviera su causa exclusiva y excluyente en la realización de su trabajo”; esto es, “no se ha probado que haya sido originada en términos únicos y absolutos por su actividad laboral”, STSJ Andalucía/Málaga 18 marzo 1993 (AS 1334).

²¹⁰ Ante la inexistencia de prueba de que tenga como causa exclusiva el trabajo. STSJ Castilla y León/Valladolid 2 noviembre 2005 (AS 3053).

²¹¹ STS 21 mayo 1982 (RJ 3204), para el supuesto de una trabajadora autónoma, que en su cotidiana labor “no ha de verse sometida a las rigurosidades de horarios y cupo de producción propios de quien ejerce una actividad por cuenta ajena”.

²¹² STSJ Comunidad Valenciana 24 mayo 2005 (AS 2126).

tanto por motivos de estrés laboral como por problemas personales y familiares graves²¹³.

Sin embargo, en los últimos años, cada vez es más proclive la doctrina judicial a encuadrar los trastornos mentales --"depresión grave con síntomas psicóticos"²¹⁴, "síndrome depresivo severo", "trastorno depresivo mayor, recidivante, de gravedad moderada y crónica"²¹⁵ o cuadros de "ansiedad y depresión"²¹⁶-- dentro del riesgo profesional, capaz de generar, entre otros efectos, "alteración de la concentración, déficit de memoria, tristeza continua y cronificada, ideas de muerte y suicio --que aparecen de forma imprevisible e incontrolable-- apatía, ansiedad, angustia vital, insomnio...."²¹⁷.

El trastorno depresivo es una enfermedad que afecta al organismo (cerebro), el ánimo y la manera de pensar. Afecta a la forma en que una persona come y duerme. Afecta a cómo uno se valora a sí mismo (autoestima) y la forma en que uno piensa. Un trastorno depresivo no es lo mismo que un estado pasajero de tristeza, no indica debilidad personal, no es una condición de la cual uno puede liberarse a voluntad. Sin tratamiento, los síntomas pueden durar semanas, meses e incluso años. Sin embargo, la mayoría de las personas que padecen de depresión pueden mejorar con un tratamiento adecuado, de ahí que sea difícil que pueda llegar a generar incapacidades en el grado de absolutas²¹⁸. Las causas de los trastornos depresivos --depresión severa²¹⁹, distimia²²⁰,

²¹³ STSJ Madrid 29 marzo 2004 (JUR 224984).

²¹⁴ STSJ País Vasco 12 abril 2005 (AS 679).

²¹⁵ STSJ Cantabria 3 julio 2006 (AS 2275).

²¹⁶ Con episodios obsesivos y fóbicos, a raíz de conocer que sus datos aparecían en documentación incautada a ETA, considerando que el simple hecho de que presente un perfil psicológico que le haga más vulnerable que los demás compañeros a las amenazas terroristas no impide que se pueda calificar su patología psiquiátrica como laboral, con apoyo en el art. 115.2 e) LGSS, STSJ País Vasco 25 abril 2006 (rec. núm. 79/2006).

²¹⁷ "Enlentecimiento del pensamiento", si bien no llegan a generar una incapacidad permanente absoluta en la medida en que tales secuelas son "compatibles con el desempeño de profesiones que no requieran especial concentración", STSJ Navarra 18 abril 2006 (AS 1816).

²¹⁸ Denegando tal grado pero reconociendo la incapacidad permanente total por riesgo común, STSJ Navarra, 18 abril 2006 (AS 1816) al considerar que el síndrome depresivo severo que padece el actor --entendiendo por síndrome el cuadro o conjunto sintomático o serie de síntomas y signos que existen a un tiempo y definen clínicamente un estado morbosos determinado-- no le inhabilitan por completo para el ejercicio de cualquier profesión u oficio, sino que puede realizar otras tareas más sencillas no sometidas a tensión o estrés.

trastorno bipolar o enfermedad maniaco-depresiva²²¹, problemas mentales ligados a determinadas enfermedades físicas como los accidentes cerebro-vasculares, los ataques del corazón, el cáncer, la enfermedad de Parkinson o los trastornos hormonales--generalmente incluyen una combinación de factores genéticos, psicológicos y ambientales. Después del episodio inicial, otros episodios depresivos casi siempre son desencadenados por un estrés leve e incluso pueden ocurrir sin que haya una nueva situación de estrés.

La persona enferma y deprimida se siente apática y sin deseos de atender a sus propias necesidades físicas, lo cual prolonga el período de recuperación. La pérdida de un ser querido, los problemas en una relación personal, las carencias económicas o cualquier situación estresante en la vida (situaciones deseadas o indeseadas) también pueden precipitar un episodio depresivo.

Aun cuando no es normal ni habitual que un trastorno depresivo se etiquete como accidente de trabajo²²² --lo que determina que por tal motivo no se acuda a la Mutua sino que se soliciten los servicios sanitarios de la Seguridad Social y que el médico clasifique la enfermedad como derivada de enfermedad común--, ningún

²¹⁹ Manifestada por una combinación de síntomas que interfieren con la capacidad para trabajar, estudiar, dormir, comer y disfrutar de actividades que antes eran placenteras. Un episodio de depresión muy incapacitante puede ocurrir sólo una vez en la vida, pero por lo general ocurre varias veces en el curso de la vida. Fuente, Instituto Nacional de la Salud mental, publicación núm. SP 04-3561, impreso en octubre de 2001, reimpresso en 2004, citada por STSJ Navarra 18 abril 2006 (AS 1816).

²²⁰ Según la fuente enumerada en la nota anterior constituye un tipo de depresión menos grave que incluye síntomas crónicos a largo plazo que no incapacitan tanto, pero sin embargo interfieren con el funcionamiento y el bienestar de la persona. Muchas personas con distimia también pueden padecer de episodios depresivos severos en algún momento de su vida.

²²¹ El trastorno bipolar se caracteriza por cambios cíclicos en el estado de ánimo: fases de ánimo elevado o eufórico (manía) y fases de ánimo bajo (depresión). Los cambios de estado de ánimo pueden ser dramáticos y rápidos, pero más a menudo son graduales. Cuando una persona está en la fase depresiva del ciclo, puede padecer de uno, de varios o de todos los síntomas del trastorno depresivo. Cuando está en la fase maníaca, la persona puede estar hiperactiva, hablar excesivamente y tener una gran cantidad de energía. La manía a menudo afecta la manera de pensar, el juicio y la manera de comportarse con relación a los otros. Puede llevar a que el paciente se meta en graves problemas y situaciones embarazosas. Por ejemplo, en la fase maníaca la persona puede sentirse feliz o eufórica, tener proyectos grandiosos, tomar decisiones de negocios descabelladas, e involucrarse en aventuras o fantasías románticas. Si la manía se deja sin tratar puede empeorar y convertirse en un estado psicótico (el paciente pierde temporalmente la razón).

²²² En el caso, por ejemplo, de monitora de gimnasia que solicita la declaración de IPT por enfermedad común debido al síndrome ansioso-depresivo que padece, desestimando la Sala tal pretensión, ya que “el padecimiento de dolencias psíquicas no impide el ejercicio de las funciones propias de esta profesión ya que la práctica deportiva puede resultar incluso terapéutica”, STSJ País Vasco 11 julio 2006 (RTSS/CEF, núm. 291, 2007, págs. 203 y ss.).

impedimento existe para determinar que “una situación depresiva tenga su origen en una situación laboral específica”, siendo necesario acudir a la casuística de cada caso concreto y, por tanto, analizar todas las circunstancias concurrentes²²³.

Determinados pronunciamientos dan lugar a una criticable responsabilidad extracontractual en vía civil (en supuestos de “depresión reactiva real, producto de la conflictividad laboral”)²²⁴ o, incluso, responsabilidad empresarial en vía social (indemnización de daños y perjuicios derivados del “síndrome ansioso depresivo de tipo adaptativo originado por problemática laboral”)²²⁵, sin olvidar que incluso se ha llegado a admitir la conexión causal entre la muerte por suicidio y el trabajo, de forma muy limitada²²⁶, en supuestos de trastorno mental producido por una larga hospitalización a consecuencia de las lesiones producidas por un accidente²²⁷ o cuando sea un síndrome

²²³ Que llevaron a la enfermedad del trabajador y posteriormente a su suicidio, STSJ Cataluña 30 mayo 2001 (AS 2602).

²²⁴ STS, Civil, 10 abril 1999 (RJ 1877), otorgando una indemnización de tres millones de pesetas (en lugar de los quince solicitados por la actora), por considerar que “el padecimiento psíquico de referencia resulta agravado por su personalidad”.

²²⁵ SSTSJ Castilla-La Mancha 28 octubre 1999 (AS 1435), habiéndose probado que el Ayuntamiento demandado provocó directa y efectivamente en el actor los problemas psíquicos constatados médicamente, por la imposición al mismo de dos sanciones de suspensión de empleo y sueldo que fueron totalmente revocadas por sentencia judicial, con imposición a su vez de multa y costas a dicha Entidad por su conducta abusiva y temeraria. La cuestión de fondo se circunscribía a determinar si como consecuencia de una actuación culpable o negligente de la entidad demandada, el actor sufrió un daño efectivo y real, esto es, se impone el análisis de la existencia o no de un nexo causal entre el daño sufrido por el demandante --síndrome depresivo-- y la actuación de la demandada --imposición de dos sanciones, de manera injusta y abusiva, que fueron posteriormente revocadas por los Tribunales--, nexo causal que efectivamente consta como acreditado y justifica una --pobre-- indemnización de 500.000 pesetas (3.005,06 euros); o La Rioja 12 mayo 2006 (JUR 181745), en que la incapacidad temporal por ansiedad intensa, debida a un problema desencadenado en el ámbito laboral por conflicto con su compañero de trabajo, es calificada como derivada de accidente de trabajo.

²²⁶ A nivel interno, MORENO PARAMO, I.: “El suicidio y la cláusula de suicidio en contrato de seguro de vida”, *Riesgo y seguro*, núm. 19, 1967, págs. 127 y ss. o BLANCO LEIRA, M.A.: “El suicidio como accidente de trabajo”, en AA.VV.: *El Derecho de la Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 1993, págs. 411 y ss.

²²⁷ Un supuesto de suicidio de un trabajador a raíz de la presión psicológica impuesta por la dirección en F. BOCQUILLON.: “Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles”, *Droit Ouvrier*, núm. 267, 2000, págs. 520 y ss. En el ordenamiento interno, entre otras, STS 29 octubre 1970 (RJ 4336). “Sólo en los casos en que el origen del fallecimiento [por suicidio] está en enfermedad originada, agravada o desencadenada por el accidente de trabajo y no por hecho de otra naturaleza, cabría dar la calificación de verdadero accidente laboral...”, STSJ País Vasco 13 mayo 1991 (AS 3274). Pero la exigencia de accidente o enfermedad previa como requisito condicionante del nexo causal parece extraordinariamente restrictiva, dado que las circunstancias del trabajo o situación de la empresa pueden ser factores desencadenantes de trastornos transitorios que muevan al trabajador al suicidio respecto de los cuales debería, asimismo, admitirse la vinculación causal incluso sin lesiones preexistentes. En este sentido, STSJ Castilla y León/Valladolid 30 septiembre 1997 (AS 2978), considerando accidente de trabajo el intento de suicidio debido a la situación de estrés de un gerente como consecuencia de la mala situación empresarial de la que se consideraba responsable.

depresivo “por culpa del trabajo” el que causa, agrava o desencadena el accidente²²⁸ o, en otros términos, el accidente venga motivado por una situación mental patológica provocada por un anterior accidente de trabajo²²⁹; en fin, “sólo los casos en que el origen del fallecimiento --por suicidio-- está en la enfermedad originada, agravada o desencadenada por el accidente de trabajo y no por otro hecho de distinta naturaleza cabría dar lugar a la calificación de verdadero accidente laboral”²³⁰.

En cualquier caso, resulta más frecuente su apreciación en colectivos funcionariales que desarrollan actividades de cierto riesgo (Guardia Civil, Policía Nacional, etc.) a la hora de reconocer pensiones extraordinarias por inutilidad generada en actos de servicio²³¹, o en el personal dedicado a la docencia o a la prestación de servicios sanitarios.

Resulta oportuno mencionar también la doctrina judicial que ha calificado la laboralidad del “síndrome ansioso-depresivo” a causa de los distintos acosos sexuales de que fue víctima la trabajadora por parte de su jefe inmediato²³². En virtud de la nueva

²²⁸ STS 16 abril 1974 (RJ 1735) o STCT 12 enero 1978 (Ar. 70).

²²⁹ SSTs 12 enero 1978 (RJ 68) y 16 noviembre 1983 (RJ 9731).

²³⁰ STSJ País Vasco 13 mayo 1991 (AS 3274). En parecidos términos, STSJ Canarias/Las Palmas 5 marzo 1991 (AS 2226) o Aragón 22 octubre 1991 (AS 5358). Por contra, se excluye la laboralidad en el supuesto de “trabajador que, padeciendo un trastorno esquizotípico de la personalidad, intenta suicidarse en el trabajo. No se aplica la presunción de laboralidad del art. 115.3 LGSS dado que no se ha acreditado una relación causal entre el trabajo y el impulso suicida. Pero teniendo en cuenta el carácter súbito, imprevisto y desgraciado de la lesión o daño sufrido, sí procede su calificación como accidente no laboral y no como enfermedad común”, STSJ Aragón 30 octubre 2000 (AS 3184).

²³¹ Desatendiendo el informe psiquiátrico-laboral emitido por el Servicio sanitario de la Dirección General de la Policía según el cual “en las conductas y comportamientos individuales influyen muy variados factores, significando que las experiencias vividas se integran en la persona de forma que la influencia de cada experiencia depende de otras y, por consiguiente, el impacto o reacción de una misma experiencia no es igual para todas las personas, lo que lleva a negar que la enfermedad psíquica sea consecuencia directa de una sola experiencia, es decir, que este mismo evento (atentado de la banda terrorista ETA) en el resto de los compañeros que sufrieron el atentado problemamente no ha causado los trastornos que se le causaron al recurrente, lo que hace entender que no se puede atribuir a un solo evento la virtualidad de producir el trastorno psíquico sin la concurrencia de otros muchos aspectos que configuran la compleja personalidad del individuo”, la STS, Cont.-Adm. 10 noviembre 1997 (RJ 2604) considera que existe relación de causalidad entre el atentado terrorista sufrido y el cuadro psíquico que ha generado el paso a la situación de jubilación para su trabajo habitual de Policía Nacional. También aprecia tal relación de causalidad la SAN, Cont.-Adm. 2 junio 1998 (RJ 3491) en un supuesto de “estrés postraumático” derivado de la impresión producida por presenciar un fallecimiento en acto de servicio (curso de formación). La STS, Cont.-Adm. 16 mayo 1989 (RJ 3696) considera la “esquizofrenia paranoide” de Brigada Celador de Puerto y Pesca causa determinante de la inutilidad para el servicio, sin pronunciarse sobre su carácter común o profesional.

²³² STSJ Galicia 24 enero 2000 (AS 60) [comentada por CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El acoso sexual como riesgo laboral”, AS, 2000, T. I, págs. 2893 y ss.], si bien ya contaba con algún precedente: STSJ Castilla-La Mancha 16 noviembre 1989 (la cual confirmó la de 29 de

concepción prevencionista, hay que atender a cualquier condición presente en el trabajo susceptible de ser fuente de riesgos para la integridad, vida o salud de los trabajadores (equipos, máquinas, agentes físicos, químicos y biológicos, procedimientos y métodos de trabajo, etc. y “todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos”) para prevenir sus posibles resultados dañosos, a los cuales la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace referencia como “enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo” (art. 4.3 LPRL).

7.3.- Acoso moral laboral

Los estudios recientes sobre violencia en el trabajo emplean diferentes términos [“bullying, como sinónimo de violencia física y “mobbing”, que literalmente significa atacar o atropellar, y cabe traducir por psicoterror laboral u hostigamiento psicológico] para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles²³³, que provocan como síntomas más característicos ansiedad, pérdida de autoestima, úlcera gastrointestinal y depresión.

En la actualidad se cuenta ya con el primer referente legal expreso al acoso moral y laboral en el art. 14 letra h de la flamante Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que si bien remite al ámbito del empleo por parte de las Administraciones Públicas tendrá su repercusión para todos los trabajadores de ésta, sean funcionarios, personal estatutario o personal laboral, respecto de los cuales se desea un tratamiento unificado en determinadas cuestiones fundamentales como es el reconocimiento de unos derechos básicos y comunes.

diciembre de 1987 de la Magistratura de Trabajo 2 de Ciudad Real) y la SJS núm. 4 de Vigo de 8 de marzo de 1995. Una aproximación al tema del acoso sexual laboral como accidente de trabajo, en LOUSADA AROCHENA, J.F.: El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual, Granada (Comares), 1996, págs. 245-255.

²³³ Según STSJ Navarra 23 marzo 2004 (AS 1072) en dicha categoría pueden encuadrarse: 1) Ataques mediante medidas organizacionales contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones. 2) Ataque mediante aislamiento social. 3) Ataques a la vida privada. 4) Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona. 5) Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona.

El acoso moral en el trabajo o *mobbing*, caracterizado por la concurrencia de un elemento intencional lesivo y por conductas hostigadoras sistemáticas malintencionadas y perversas ejercidas sobre el trabajador, bien por parte del empleador o superiores jerárquicos o por compañeros de igual nivel, con el propósito de socavar su voluntad y forzar su salida de la organización se ha consolidado --al igual que el *burn out*-- como figura causante de graves problemas de salud laboral en los países de la Unión Europea, carentes de regulación jurídica, encajándolos los Tribunales como supuestos de accidentes de trabajo.

Estos comportamientos hostiles pueden no ser muy significativos; es su repetición y su intencionalidad más o menos consciente de hacer daño a una persona en concreto, lo que constituye el acoso moral²³⁴. Esto es, la diferencia entre el *mobbing* y cualquier otro conflicto interpersonal en el medio laboral presenta tres rasgos diferenciadores principales: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes en conflicto²³⁵. Dicho acoso psicológico, por tanto, no es una enfermedad, sino una serie de conductas --inaceptables en una sociedad respetuosa de los derechos humanos-- ejercidas generalmente por quien ocupa un puesto de superioridad sobre la persona elegida como víctima en lo referente a la organización del trabajo, prepotencia económica, ejecutiva, etc. y cuyas consecuencias se amplifican cuando hay más miembros de la familia trabajando en la misma empresa (esposa/o, hijos, etc.), pues en tal caso puede suceder que las decisiones empresariales negativas recaigan sobre estos familiares, lo cual es aún más traumático para el trabajador que si el daño se dirigiera contra sí mismo, ya que el sentido de lo injusto y de la indefensión son más graves²³⁶.

La superioridad suele ser ejercida por medio de diversas conductas, tales como tomar decisiones que afectan al trabajador víctima del acoso en aspectos muy diversos

²³⁴ Marie-France HIRIGOYEN con su primer libro --*Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidienne*, París, 1998 (traducido al español *El acoso moral en la vida cotidiana*, Barcelona (Paidós), 1999- - gracias al éxito mediático difunde el concepto de acoso moral y lo define como “Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o su sistematización a la dignidad o a la integridad psíquica o física de un trabajador, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo”.

²³⁵ RUIZ CASTILLO, M^a.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo...”, cit., pág. 38.

²³⁶ CASTELLANO ARROYO, M.: “Descripción, análisis, diagnóstico y tratamiento de las patologías psiquiátricas de etiología socio-laboral”, cit., pág. 33.

de su trabajo (lugar, horario, actividad concreta, modo de realización, medios a emplear, personas con las que colaborar, etc.²³⁷); cortar o limitar iniciativas manifestadas por el trabajador; llevar a cabo medidas de control, vigilancia o denuncia sobre las tareas realizadas por el mismo, de forma que éste se sienta amenazado ante cualquier incidencia; limitar malintencionadamente el acceso de la persona a cursos, promociones, ascensos o, en fin, adoptar decisiones más graves --por la influencia que puedan tener en la vida familiar de la persona acosada-- relativas a su disponibilidad laboral, traslados forzosos, despidos..., en cuyo caso suelen conducir invariablemente a la judicialización del caso²³⁸.

Tales comportamientos pueden causar graves daños psicológicos, físicos o profesionales y, a su vez, como muy bien determina la doctrina judicial, no corresponde a los informes médicos realizar la calificación del *mobbing*, sino que la misma ha de derivarse de la constatación de determinados extremos fácticos en vía judicial, sin perjuicio de las competencias relativas a la calificación de la contingencia atribuidas al INSS²³⁹.

²³⁷ Sin ánimo de exhaustividad, tales conductas podrían consistir en asignar trabajos sin valor o utilidad alguna; dejar a la persona sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia; rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales; ejercer contra la misma una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo; desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros; evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada; amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes; menospreciar o menospreciar personal o profesionalmente a la persona; asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables; restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior; ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”; interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando a la persona; intentar desmoralizar o desanimar a la persona; abrumar con una carga de trabajo insoportable; desestabilizarla emocionalmente para hacerla explotar; realizar críticas o reproches por cualquier cosa que hace o decisión que toma en su trabajo; controlar aspectos laborales de forma malintencionada para intentar “cazar” a la persona; acusar, sin base o fundamento, por incumplimiento, errores o fallos inconcretos y difusos; modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decirle nada; minusvalorar su trabajo; humillar y despreciar a la persona en público o ante colegas; chillar, gritar o elevar la voz con vistas a intimidar; privar de información imprescindible y necesaria para hacer el trabajo; prohibir a otros trabajadores hablar con la persona; forzarla a realizar trabajos que van contra la ética o la legalidad; o, en fin, amenazar con usar instrumentos disciplinarios contra ella (traslados forzosos, expedientes de regulación de empleo, despidos, etc. CASTELLANO ARROYO, M.: “Descripción, análisis, diagnóstico y tratamiento de las patologías psiquiátricas de etiología socio-laboral”, cit., págs. 38-39.

²³⁸ Una excelente aportación jurídica en AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Reflexiones al hilo de la jurisprudencia sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo (mobbing)”, *REDT*, núm. 115, 2003, págs. 111-144 y *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 66 y ss., analizando cada uno de los comportamientos.

²³⁹ STSJ Cataluña 23 marzo 2006 (JUR 263935).

A pesar del cúmulo de pronunciamientos judiciales sobre acoso moral en el trabajo recopilados en los anales forenses, lo cierto es que tras más de una década de bagaje en el tratamiento jurídico de esta patología laboral, aún se ofrecen por parte de la jurisdicción aportaciones necesarias para continuar avanzando en la tutela efectiva del acoso laboral y que desvelan la labor trascendental y compleja que tienen encomendada los Juzgados y Tribunales en la sustanciación de este tipo de ilícitos²⁴⁰. En cualquier caso, cabe describir una cierta ambigüedad de la jurisprudencia²⁴¹ en su tratamiento a efectos de la Seguridad Social, que se alimenta además de un ambiente jurisprudencial casuístico, voluntarista e impreciso en el tratamiento de las enfermedades del trabajo. Así, como con acierto se ha dicho, el “actual marco normativo y una doctrina judicial muy precavida en el acercamiento a las enfermedades psicosociales dibujan un escenario restrictivo en el tratamiento del acoso moral laboral como enfermedad del trabajo, que contrasta con una doctrina jurisprudencial expansiva en el tratamiento del accidente de trabajo”²⁴².

Dicho acoso psicológico²⁴³, ha sido confirmado ya por diversos pronunciamientos judiciales como causante de situaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo²⁴⁴, incluso permanente absoluta²⁴⁵, al apreciar la

²⁴⁰ Ejemplar en tal sentido es la STSJ País Vasco 16 mayo 2006 (AS 2007, 1201), comentada por CONDE COLMENERO, P.: “Tutela judicial y administrativa de los supuestos de acoso moral en el trabajo. La actuación de la Inspección de trabajo y la singularidad del procedimiento de oficio regulado en el art. 149.2 LPL”, AS, núm. 9, 2007, págs. 54 y ss.

²⁴¹ Primeras impresiones sobre el particular en CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El acoso moral en el trabajo (“mobbing”): delimitación y herramientas para combatirlo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, 2002, págs. 4 y ss. o MELLA MÉNDEZ, L.: “El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo”, *TS*, núm. 145, 2003, págs. 13 y ss.

²⁴² NAVARRO NIETO, F.: “Aspectos críticos en el tratamiento jurídico del acoso moral laboral”, *TS*, núm. 202, 2007, pág. 35.

²⁴³ Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. Definición recogida en la Nota Técnica Preventiva núm. 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

²⁴⁴ Pioneras fueron las SSTSJ Navarra 30 abril o 18 mayo 2001 (AS 1878 y 1821) al considerar que el trastorno ansioso-depresivo padecido por la demandante trae su causa del acoso al que se vio sometida por el conserje del centro, el cual, con su conducta, agrediendo verbalmente a las limpiadoras y ensuciando todo lo que limpiaban, llegando incluso a encerrarlas mientras de cambiaban de ropa, ha generado un clima laboral hostil e incómodo objetivamente considerado. Más recientes, vid. SSTSJ Castilla La Mancha 13 diciembre 2002 (AS 2003/23); Navarra 23 diciembre 2002 (AS 2003/679); Murcia 2 diciembre 2002 (AS 2003/581) o 10 marzo y 2 septiembre 2003 (AS 2622 y 3208); País Vasco 23 diciembre 2003 (AS 4176); La Rioja 16 noviembre 2004 (AS 3104) y 6 octubre 2005 (AS 3399).

existencia de un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico padecido. Para que esta figura surja es necesaria una conducta vejatoria repetida y duradera en el tiempo²⁴⁶ por parte del empresario o consentida por éste, de ahí que el análisis de la casuística jurisprudencial resulte especialmente enriquecedor, máxime cuando el hecho de prescindir del concepto técnico de *mobbing* no es óbice para que cada vez mayor número de supuestos de depresión reactiva --desencadenados por procesos de acoso moral, acometidos por las empresas y/o jefes y compañeros de trabajo--, deban considerarse accidentes laborales.

Partiendo de la aplicación de la presunción ex art. 115.3 LGSS a esta clase de riesgos²⁴⁷, cierta doctrina judicial minoritaria acoge una noción amplia de accidente de trabajo, considerando que la enfermedad psíquica deviene como consecuencia del trabajo, ya que el acosador ha creado un ambiente laboral hostil e incómodo, objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por el trabajador, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal. Por ello, la conflictividad interpersonal objetivamente idónea para crear un clima hostil en el seno de la empresa puede ser causa de accidente de trabajo, haya degenerado o no en *mobbing*, sin que ello signifique que no deba otorgarse distinta relevancia a los efectos sobre la salud de los trabajadores que unas y otras situaciones acarreen. En suma, lo decisivo es que se acredite el nexo profesional del padecimiento psíquico, con independencia de su calificación como acoso moral²⁴⁸, pues como enfermedades del trabajo “no se incluyen exclusivamente supuestos en los que concurre una cierta culpa o responsabilidad empresarial, sino también otros en los que la enfermedad psíquica se manifiesta como reacción de la persona trabajadora a determinadas decisiones del empleador o

²⁴⁵ SSTSJ Navarra 23 marzo 2004 (AS 1072) y Cataluña 20 enero 2005 (AS 31).

²⁴⁶ Sirven de muestra la STSJ Cataluña 21 noviembre 2002 (AS 2003, 670) que habla de “goteo” de actos y omisiones; o las SSTSJ Canarias/Las Palmas 28 abril 2003 (JUR 2004,10957) y País Vasco 28 junio 2005 (AS 2463) y 16 mayo 2006 (AS 2007, 1201).

²⁴⁷ Paradigmáticas en este sentido las SSTSJ Andalucía/Granada 27 enero 2004 (JUR 80894) o País Vasco 4 febrero 2003 (JUR 122018), para el supuesto de un trabajador que sufre una crisis de ansiedad en el lugar y tiempo de trabajo. Contra, STSJ Cataluña 14 julio 2003 (JUR 213226).

²⁴⁸ AGUSTÍ MARAGALL, J.: “El acoso moral en el trabajo y su tratamiento jurídico”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J.; LOUSADA AROCHENA, J.F. y MOVILLA GARCÍA, J.F., Coords.): *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima, Quintas Jornadas de Otoño de Derecho Social*, Granada (Comares), 2002, págs. 155-156 y SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 239.

situaciones laborales, por más legales y ajustadas a derecho que las mismas resulten”²⁴⁹. Según esta corriente judicial, para afirmar el origen profesional de la baja laboral bastará con acreditar que existe una relación más o menos directa entre la enfermedad o padecimiento psicológico y el entorno laboral, con independencia de si el malestar o insatisfacción laboral obedece a una actuación abusiva o injustificada del empresario o de los compañeros de trabajo o de si se debe a las particulares características personales del trabajador²⁵⁰, esto es, al modo particular de vivir las dificultades en el trabajo²⁵¹.

Por contra, otros pronunciamientos consideran necesaria una conducta grave del empresario, que origine un entorno negativo no sólo desde la percepción subjetiva de quien lo padece, sino objetivamente considerada, pues puede tratarse de una sensibilidad especialmente marcada de un trabajador cuyo entorno objetivamente considerado no es efectivamente hostil. El Tribunal Constitucional, refiriéndose al “acoso sexual”, pero con razonamientos también aplicables al acoso moral laboral²⁵², ha estimado que debe “manifestarse en una conducta, un comportamiento físico o verbal, actos, gestos, palabras, comportamientos que se perciban como indeseados o indeseables para la víctima, que sea grave, capaz de marcar un clima radical, odioso, ingrato...; ese carácter hostil no puede depender de la sensibilidad de la víctima” y “debe, en consecuencia, ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes, como puede ser la intensidad de la conducta, la susceptibilidad de la víctima, el entorno laboral en que se desarrolle la actividad y su desempeño por la víctima en relación con el resto de los compañeros de trabajo, puesto que en caso contrario, nos encontraríamos que un término que ha sido recibido como *mobbing* se utilizaría de manera indiscriminada ante cualquier tipo de insatisfacción en el trabajo cuando incluso puede derivar de un comportamiento ajeno al empresario y provenir del perfil psicológico del propio trabajador”.

²⁴⁹ STSJ País Vasco 11 noviembre 2003 (JUR 2004/42807). En la misma línea, y de la misma Sala, ya con anterioridad, la de 27 junio 2003 (JUR 191364).

²⁵⁰ Cualquier persona, incluso la más resistente psíquicamente, puede sucumbir ante los ataques de *mobbing*. SSTSJ Navarra 15 junio 2001 (AS 230916); 18 mayo 2001 (AS 1821) y 30 abril 2001 (AS 1878); Andalucía/Granada 29 abril 2003 (JUR 160104). Contra, SJS núm. 2 de Albacete, de 13 de diciembre de 2002 (AS 2003/23).

²⁵¹ SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, cit., pág. 242.

²⁵² STCo 13 diciembre 1999 (RTC 1999/224), recepcionada por STSJ Cantabria 3 julio 2006 (AS 2275), para denegar la imposición del recargo de prestaciones.

Lo razonado con anterioridad pone de manifiesto la dificultad de la calificación jurídica, por cuanto resulta, cuando menos enormemente casuístico, determinar hasta qué punto el disgusto ocasionado por determinadas decisiones de la empresa, más o menos justificadas o razonables, o la frustración de ciertas expectativas laborales que la población trabajadora experimenta en mayor o menor medida alguna vez a lo largo de su vida laboral, o la falta de integración en el entorno laboral, pueden determinar el reconocimiento del origen profesional de la patología psíquica.

Pese a la especial sensibilidad de los Tribunales ante los emergentes riesgos psicosociales, lo cierto es que comienzan a surgir cada vez más fallos desestimatorios, en la medida en que una mera “discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo”; un síndrome ansioso-depresivo --o ansiedad²⁵³-- motivados por conflictividad laboral²⁵⁴ no puede calificarse como *mobbing*, que más bien consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, y caracterizado por la transferencia de diversas proyecciones negativas, tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima²⁵⁵. También se desestima el carácter profesional en supuestos de “trastornos de ideas delirantes”²⁵⁶, episodios depresivos²⁵⁷, trastornos mentales reactivos a comunicación de amortización del puesto de trabajo²⁵⁸ o infartos de miocardio que no

²⁵³ STSJ País Vasco 30 abril 2002 (AS 2411).

²⁵⁴ STSJ Madrid 29 enero y 17 mayo 2004 (JUR 2004/234356 y AS 2165); Extremadura 16 diciembre 2004 (AS 653); Aragón 6 octubre 2004 (AS 1731) o Navarra 31 marzo 2005 (JUR 2005/119496).

²⁵⁵ SSTSJ Murcia 1 octubre 2003 (AS 3688) o Madrid 29 enero 2004 (JUR 2004/234356).

²⁵⁶ Centrado en el perjuicio que para su vocación de dramaturga suponen las condiciones concretas en que se desarrolla su vida y que su actividad laboral real --de teleoperadora-- le impide desarrollar, es decir, circunstancias de carácter subjetivo. STSJ Madrid 14 marzo 2005 (AS 1703).

²⁵⁷ Si no tiene contacto directo con el público, dado que trabaja en el departamento de inversiones y riesgos de una caja de ahorros; la responsabilidad de las operaciones recae en el director de la oficina bancaria donde presta sus servicios y además existen un interventor, dos cajeros y otro empleado. STSJ Murcia 24 mayo 2004 (AS 1571).

²⁵⁸ STSJ Madrid 20 marzo 2003 (AS 3244), dado que el despido resulta ajeno en sí mismo a la exigible ejecución de un trabajo, del que necesariamente ha de traer causa, mediata o inmediata, la lesión o enfermedad para que pueda tener la consideración de accidente de trabajo porque la depresión no se produce como consecuencia de cómo se desarrolla un trabajo y sí como consecuencia del anuncio de un despido.

se manifiestan durante el trabajo si no se logra acreditar que el acoso laboral sufrido es el único determinante de la enfermedad cardíaca²⁵⁹.

7.4.- Síndrome del quemado

Otorgándole la calificación de enfermedad psicosocial emergente, también empiezan a surgir pronunciamientos sobre “*burn out*” (“estar quemado”)²⁶⁰, que viene a constituir un síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongado traducido en 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)²⁶¹.

El síndrome de desgaste personal (o síndrome del quemado), viene caracterizado porque el trabajo se realiza en contacto con otras personas --por parte de profesores o sanitarios, fundamentalmente--, viendo defraudadas las expectativas que el afectado tenía depositadas en su trabajo, por falta o insuficiencia en la definición de tareas, desproporción entre funciones, responsabilidad y retribución, careciendo de margen de maniobra para modificar su situación personal, poniendo en práctica sus ideas con respecto a cómo ha de ser realizado su trabajo, y cuyas manifestaciones se producen de forma larvada, produciendo cansancio, sentimiento de ineficacia, incompetencia...).

Dicha patología no surge de manera súbita sino que es un proceso continuo, un estrés de carácter crónico experimentado en el contexto laboral que adopta las siguientes características: el individuo presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico y en su intento de aliviar esta situación trata de aislarse desarrollando una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás mostrando una falta de compromiso con el trabajo; sufriendo un sentimiento de inadecuación, incompetencia, ineficacia, etc., de no poder atender debidamente las tareas. Tal y como

²⁵⁹ STSJ La Rioja 16 noviembre 2004 (AS 3104).

²⁶⁰ S Juzgado de lo Social de Eibar de 9 febrero 1999, confirmada por la STSJ País Vasco 2 noviembre 1999 (AS 4212); S Juzgado de lo Social núm. 1 de Alicante, de 6 mayo 2004 (AS 1866) o STSJ Castilla-La Mancha 6 septiembre 2004 (JUR 264762).

²⁶¹ Al respecto, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “Sobre las enfermedades profesionales no listadas (A propósito de un supuesto de ‘síndrome de desgaste personal’ o de ‘burn-out’)”, *RDS*, núm. 10, 2000, págs. 187 y ss.

cabe extraer de los informes de síntesis emitidos en procesos incapacitantes, el *burn out* está considerado como un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. En este contexto, se considera que existe impedimento para la realización eficaz de todas aquellas actividades que impliquen carga emocional inasumible por el paciente²⁶², especialmente aquellas relacionadas con la prestación de servicios donde las relaciones con otras personas constituyan el eje central del trabajo y la prestación del servicio pueda ser una experiencia altamente emocional (paradigmáticamente, el trabajo de médico intensivista)²⁶³.

Doctrinalmente ha sido calificado como un “proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la realidad y la capacidad de recuperación y gratificación del individuo” desarrollado gradualmente en cuatro fases: a) una primera idealista, caracterizada por el alto nivel de energía y expectativas depositadas en el trabajo; b) una segunda de sobreesfuerzo, en la que el individuo advierte que sus esfuerzos no están a la altura de sus expectativas, ni le son reconocidos; c) una tercera de desilusión y paralela frustración, en la que aparece la desilusión, acompañada de fatiga, mientras el afectado incrementa el esfuerzo invertido esperando todavía una recompensa apropiada, cuya ausencia determina impaciencia e irritabilidad; y d) una fase final de desmoralización, caracterizada por la pérdida de interés en el trabajo e incapacidad de trabajar y de relacionarse socialmente en el entorno laboral. Los síntomas de este trastorno son de carácter tanto físico (fatiga, problemas de sueño, cefaleas, trastornos gastrointestinales), como psicológicos (irritabilidad, ansiedad, depresión...), conductuales (actitud defensiva y agresiva...), absentismo en el trabajo, falta de rendimiento y de concentración, aislamiento, reducción de la autoestima, abandono, melancolía, tristeza, neurosis, psicosis e ideación de suicidio, irritabilidad, aburrimiento, pérdida del idealismo, frustración”²⁶⁴.

²⁶² Según el cuestionario denominado *Maslach Burn out Inventory* (MBI) que mide los tres factores en que consiste el síndrome: agotamiento emocional (AE), despersonalización (DD) y baja realización personal (RP).

²⁶³ Al punto de llegar a constituir una incapacidad permanente absoluta, ante un diagnóstico severo, al suponer las máximas cuotas en agotamiento personal, despersonalización y mínimo nivel de realización personal, alcanzando un proceso de desarrollo en que no es posible la reversibilidad del mismo, en un supuesto de “médico intensivista”, pues ante la gravedad de los enfermos que atiende en la UCI, y salvo que el médico goce de un alto y permanente estado de ánimo, puede derivar con el transcurso del tiempo a dichos síntomas. SJS núm. 1 Alicante 6 mayo 2004 (AS 1866).

²⁶⁴ STSJ Cataluña 20 enero 2005 (AS 31).

Intentando buscar un punto de conexión con el acoso moral, aun cuando ambas patologías psicosociales coinciden en el resultado, esto es, los graves daños que producen en la salud del trabajador, el acoso moral o *mobbing* se integra por un elemento intencional lesivo, ya proceda del empleador o superiores jerárquicos (*bossing*) o por compañeros (*mobbing* horizontal), mientras que en el *burn out*, ese elemento intencional está, en principio, ausente. Con todo, el síndrome del trabajador quemado no puede ser interpretado ampliamente sino solo cuando esté probado que existe una clara relación causa-efecto entre el trabajo y la enfermedad del trabajador²⁶⁵, considerándose a estos efectos como “estresores laborales” desencadenantes, los vinculados al puesto de trabajo y las variables de carácter personal. Entre los primeros cabe señalar la categoría profesional, las funciones desempeñadas o la escasez de personal y entre los segundos se ha considerado que se trata de un estrés laboral asistencial y, por consiguiente, con más incidencia en el sector servicios, de entre los que cabe destacar los servicios sociales en los que el trabajo se realiza en contacto directo con personas que por sus características son sujetos de ayuda²⁶⁶.

8.- LA COMPENSACIÓN DE LOS DAÑOS PSICOFÍSICOS A TRAVÉS DE LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

Frente a la perspectiva sancionadora del Derecho del Trabajo, o prevencionista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Derecho de la Seguridad Social se sitúa en una perspectiva reparadora, por lo cual las enfermedades psicolaborales jurídicamente relevantes serán aquellas que comporten un menoscabo sobre la salud del trabajador, sin el cual no se desencadena la mecánica protectora²⁶⁷. Esta rama del ordenamiento tiende a establecer conceptos jurídicos definidos y precisos para asegurar certeza y seguridad en la prestación concedida y en la responsabilidad asumida. Sin embargo, pese a la centenaria definición legal, subsisten delicados problemas conceptuales en la definición del accidente de trabajo y, en función de ello, un margen de apreciación relativamente dilatado de los órganos judiciales.

²⁶⁵ SSTSJ Navarra 23 marzo 2004 (AS 1072) y Murcia 24 mayo 2004 (AS 1571).

²⁶⁶ STSJ Navarra 18 abril 2006 (AS 1816).

²⁶⁷ OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social...”, cit., pág. 158.

A partir de tal premisa, cada vez es más frecuente que las situaciones de incapacidad --temporal o permanente-- que tengan su origen en los denominados riesgos psicosociales se califiquen como derivadas de contingencia profesional y más concretamente como accidentes de trabajo²⁶⁸, lo cual representa indudables beneficios para los trabajadores víctimas de tales fenómenos, desde el momento en que los períodos carenciales, el nivel de protección, la base reguladora de las prestaciones, los porcentajes aplicables sobre dichas bases y, en su caso, las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, otorgan un trato más favorable a dichas contingencias profesionales que a las comunes²⁶⁹.

8.1.- Análisis de la relación causa-efecto

Con anterioridad a la avalancha de pronunciamientos sobre el acoso moral, algunas sentencias habían sostenido la posibilidad de que determinadas patologías psicológicas tuvieran un origen laboral (estrés, depresión, ansiedad...), aunque tal carácter no hubiera de justificarse necesariamente en actuaciones más o menos malintencionadas, pues al fin y al cabo tales dolencias pueden perfectamente provenir de factores laborales, aunque no siempre medie una intencionalidad dañosa por parte del empresario o de sus compañeros.

Así, la asociación entre la patología psíquica y el accidente de trabajo no necesariamente precisa de la detección de una conducta o de un comportamiento definido; basta con que los síntomas apreciables se manifiesten a causa del trabajo. Por tanto, a la víctima de una enfermedad psíquica le bastará para obtener la calificación de “accidentado” que un médico certifique, con apoyo en las razones que su ciencia proporciona, que su patología o sufrimiento es debido al trabajo, al margen de cual sea

²⁶⁸ Sobre el particular, ampliamente, DÍAZ DESCALZO, M^a.C.: “Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo”, *RDS*, núm. 17, 2002, págs. 183 y ss.

²⁶⁹ La no exigencia de período de carencia alguno para acceder a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo permite que la calificación como contingencia profesional garantice siempre el derecho a prestaciones de Seguridad Social en supuestos de incapacidad temporal o permanente, aun en presencia de una vida laboral limitada en el tiempo. No obstante, dado que el mobbing exige una situación de hostigamiento mantenida durante un período determinado --mayoritariamente estimado de 6 meses--, siempre se reuniría el período de carencia exigible, aun en el supuesto hipotético de calificar la incapacidad temporal como derivada de enfermedad común. ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, cit., pág. 43.

el elemento concreto que lo provoca, si bien cuando sobre la víctima planean otro tipo de tensiones extra-laborales, decaerán las posibilidades de obtener esa declaración y sus importantes ventajas asociadas²⁷⁰.

En resumen, la demanda en solicitud de accidente constituye el mecanismo más accesible para que el trabajador que ha sufrido, por ejemplo, una situación de acoso en el trabajo obtenga una primera satisfacción, pues la reclamación no afecta directamente al empresario y las potenciales y consabidas presiones, propias de un enfrentamiento procesal entre ambos contratantes, decaerán sustancialmente en relación con las habituales en otros escenarios.

A efectos de obtener la oportuna tutela reparadora, en primer término deberá acreditarse el origen laboral de la patología, para lo cual juega un papel relevante el diagnóstico clínico de la génesis laboral de la dolencia psíquica. Ello exigirá “una prueba pericial de singular autoridad por su autoría y/o contenido, con el concurso inestimable, además, de la medicina forense, así como una especial atención psicológica del Juzgador de instancia, dada la inmediación que el proceso depara en tal fase”²⁷¹.

En cualquier caso es posible, a través de las herramientas de la medicina legal y forense y de la propia medicina del trabajo, identificar los elementos que sirven metodológicamente al diagnóstico de los riesgos psicosociales, al menos para sembrar una sospecha fundada en la relación causal con la enfermedad del trabajador²⁷². En concreto, en los casos de acoso moral en el trabajo, los médicos deben realizar un diagnóstico de sospecha que debería alertar ante situaciones tales como la existencia de somatizaciones o síntomas físicos sin explicación de causa orgánica --padecidos por trabajadores sanos hasta la fecha, exitosos y triunfadores--, resultando también relevante que con anterioridad al acoso las víctimas no hubieran sido diagnosticadas de personalidades patológicas que les hubieran provocado problemas laborales previos.

²⁷⁰ SEGALÉS FIDALGO, J.: “Acoso moral y doctrina judicial. Consideraciones sobre el actual modelo judicial de tutela frente al acoso moral”, *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7, 2002, págs. 124-125.

²⁷¹ LUELMO MILLÁN, M.A.: “La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico”, cit., pág. 20.

²⁷² Vid. PADIAL ORTIZ, O. y DE LA IGLESIA MARÍ, M.: “El mobbing como enfermedad del trabajo”, cit., págs. 231 y ss.

Realizado el diagnóstico de sospecha y comprobados los parámetros clínicos --tanto somáticos como psíquicos--, así como los laborales y socio-familiares, sólo resta realizar un concienzudo diagnóstico diferencial con otros cuadros que puedan errar el diagnóstico: el síndrome de fatiga crónica, el estrés laboral, el síndrome “estar quemado” (*burn out*) y el acoso sexista.

8.2.- Su efecto incapacitante

De producirse un impacto en la esfera psicológica (e incluso física, pues en muchos casos el riesgo psicosocial se combina con somatizaciones típicas del estrés laboral tales como arritmias, taquicardias o trastornos gastrointestinales) del individuo, una manifestación patológica típica será la incapacidad temporal por trastorno psicológico (cuadro de ansiedad o depresión reactiva a estrés laboral), pudiendo asimismo, dependiendo de su gravedad y permanencia, dar lugar a situaciones definitivas calificables como de incapacidad permanente²⁷³.

El procedimiento administrativo a seguir cuando exista discrepancia entre las partes interesadas respecto del carácter profesional o común de la incapacidad temporal²⁷⁴, será el establecido en el art. 3.1.f) del RD 1300/1995, de 21 de julio, que atribuye al Equipo de Valoración de Incapacidades la competencia para determinar el carácter común o profesional de la enfermedad que origine la situación de baja laboral²⁷⁵, cuando le sea solicitado tal dictamen, poniendo fin a dicho expediente la resolución del INSS declarativa de la contingencia, con determinación, en su caso, de la Mutua responsable de las prestaciones a que hubiere lugar, pudiendo tramitarse el

²⁷³ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., pág. 283.

²⁷⁴ Sobre el particular, MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “La competencia para determinar el riesgo causante de la incapacidad temporal”, *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm. 17, 2001, págs. 5 y ss.

²⁷⁵ Entre las más recientes, STSJ País Vasco 20 junio 2006 (JUR 2007, 96447), denegando la laboralidad del “trastorno adaptativo con ansiedad” que afloró a consecuencia de un incidente sucedido en el centro de trabajo que consistió en un enfrentamiento entre un compañero de trabajo (educador) y un usuario del centro (“Comisión Ciudadana Antisida de Àlava”), que portaba un cuchillo de cocina y que se personó allí buscando a otro usuario habitual para agredirle, que culminó con un corte en la mano del agresor con su propio cuchillo...”, y a pesar de tratarse de un “trabajo que se desarrolla básicamente con toxicómanos, enfermos de SIDA, sin techo y salud mental, sometidos a tratamientos múltiples”.

expediente a instancia del INSS, del interesado o de la entidad colaboradora correspondiente²⁷⁶.

Igualmente cabe valorar si la “intolerancia” del trabajador a las condiciones de ejecución del trabajo de naturaleza psicosocial podría motivar no ya la declaración de contingencia profesional, sino de la incapacidad permanente.

Dada la dificultad de trasladar al ámbito jurídico valoraciones de tipo médico surge en esta materia un importante margen de discrecionalidad y una casuística extraordinaria, al punto de que sobre las valoraciones médicas de incapacidades en riesgos psicosociales “el juzgador de instancia puede formar su convicción eligiendo aquél dictamen médico que, a su juicio y en conciencia, merezca mayores garantías de objetividad, imparcialidad e identificación del diagnóstico”²⁷⁷. No obstante, en muchos casos dichos informes médicos poseen un valor relativo en la doctrina judicial, dado que con frecuencia los facultativos que han podido reconocer o tratar al trabajador están en condiciones únicamente de poder diagnosticar y tratar la patología que padece --objeto de sus conocimientos científicos especializados--, pero no alcanza a otras cuestiones ajenas²⁷⁸, como son las concretas condiciones en que el trabajador desempeña su actividad laboral, ya que normalmente su única fuente de información viene del propio paciente²⁷⁹.

Así, cabe valorar, en el caso del estrés laboral, si la presencia del riesgo en el tipo de trabajo desarrollado podría constituir causa suficiente para apreciar la existencia de una situación de incapacidad permanente en grado de total, de acuerdo con los arts. 136 y 137 LGSS considerando que resulta necesario apartar al trabajador del riesgo

²⁷⁶ Y siendo la resolución susceptible de impugnación ante la Jurisdicción Social, previo agotamiento de la reclamación previa en los términos legalmente establecidos. ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, cit., pág. 47.

²⁷⁷ Pues en caso de dictámenes médicos contradictorios, debe aceptarse en principio el que sirvió de base a la resolución recurrida, de manera que ya en fase de recurso, el Tribunal ad quem debe mantener y dar prioridad a aquel dictamen médico que haya servido de soporte a la sentencia impugnada, con la excepción de que su contenido quede destruido o desvirtuado por otro informe facultativo de mayor rigor técnico o de superior categoría científica, y por ende, dotado de una mayor fuerza de convicción”. STSJ Castilla La Mancha 15 septiembre 2005 (AS 2498).

²⁷⁸ NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, cit., págs. 274-275.

²⁷⁹ STSJ Cataluña 20 septiembre 2005 (AS 3717).

laboral --el que motiva el desencadenamiento del estrés laboral²⁸⁰-- y asimismo resulta preciso mantenerle alejado de todo posible foco de un riesgo similar, esto es, del que pudiera estar presente en cualquier otro puesto de trabajo de similares características al que motiva la declaración de incapacidad, en relación con la base de personalidad del propio trabajador.

Tales consideraciones se realizan normalmente en relación con patologías de carácter físico --v.g. cardiopatías-- cuando el factor de riesgo es precisamente el estrés laboral²⁸¹, a efectos de la declaración de la situación de incapacidad permanente, pero se desconocen cuando el único riesgo puede ser precisamente el derivado del estrés laboral y manifestado en la psique del individuo, prescindiendo de otros factores físicos.

Por último, el grado de incapacidad que pudiera reconocerse dependerá del grado de afectación de la capacidad laboral del individuo, si bien en el supuesto de patologías mentales difícilmente puede mantenerse que, en estados de grave afectación, no quepa otra opción que el grado de absoluta, sin embargo en la práctica esta hipótesis --más admitida en otro tipo de enfermedades, de carácter físico o incluso en relación con las enfermedades profesionales, en las que el trabajador puede permanecer asintomático siempre que se encuentre aislado del medio laboral que representa el riesgo-- resulta escasamente planteada²⁸², siendo preferente el análisis del estado actual de la enfermedad y la reducción de capacidad que ésta provoca²⁸³, pues el de total para

²⁸⁰ Tal es el caso tratado en la STSJ Andalucía/Sevilla 12 julio 2002 (AS 4016), sobre infarto de agente de policía provocado por el estrés derivado de una detención por hurto de un sospechoso fuera de la jornada de trabajo, en aplicación del deber que sobre los miembros de dicho Cuerpo pesa de intervenir en cualquier tiempo y lugar, se hallen o no de servicio, en defensa de la legalidad y de la seguridad ciudadana. Como ha señalado con gran acierto la doctrina, en este caso, el riesgo es consustancial a la citada profesión y, por tanto, debiera estar previsto entre el listado de enfermedades profesionales, facilitando la acreditación y protección de dichas patologías --sin necesidad de acudir, en este caso concreto, a la asimilación a un acto de salvamento, previsto en el art. 115.2 d) LGSS--. RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., pág. 329.

²⁸¹ La STSJ Andalucía/Sevilla 12 julio 2002 (AS 4016) afirma que el estrés constituye igualmente un factor de riesgo en las enfermedades coronarias; o la STSJ Andalucía/Málaga 19 julio 2002 (AS 4054), sobre patología cardiorrespiratoria, que le impide la realización de trabajos que requieran grandes esfuerzos físicos, supongan estrés y riesgo de peligrosidad.

²⁸² Denegando tal pretensión, recientemente la STSJ Navarra, 18 abril 2006 (AS 1816), ante un supuesto de “síndrome depresivo severo” de un Director de Parador de Turismo, al considerar que el cuadro residual no anula por completo su capacidad laboral ni le impide realizar cualquier profesión por sencilla que pueda ser.

²⁸³ Tal es el caso de la interesante STSJ Navarra 23 marzo 2004 (AS 1072), en la que, tras realizarse un exhaustivo análisis del concepto y tipología de los riesgos psicosociales, se estima procedente de accidente de trabajo la prestación por incapacidad permanente en grado de absoluta reconocida a trabajador objeto de

la profesión habitual únicamente podría predicarse de los supuestos en los que, aislado el trabajador del riesgo, la enfermedad estaría controlada e incluso podría remitir. Sin olvidar, por supuesto, que en muchas ocasiones las patologías derivadas del riesgo psicosocial concurren con otras que son valoradas para la concreta determinación del grado invalidante²⁸⁴.

8.3.- La consideración del acoso moral como incumplimiento en materia de prevención a efectos de la aplicabilidad del recargo de prestaciones

Los riesgos psicosociales son susceptibles de provocar daños físicos, psíquicos, morales, patrimoniales y profesionales, existiendo una clara tendencia en suplicación a reconducir la producción del daño a dolencias físicas o enfermedades psicosomáticas²⁸⁵. Dicha doctrina judicial puede explicarse, de una parte, por la influencia de los estudios clínicos, para los cuales resulta objeto central de estudio la situación patológica física o psíquica del afectado; y de otro, por plantearse en origen en el seno del proceso de Seguridad Social, donde se debate la consideración de los daños psicofísicos a efectos de la calificación de la contingencia²⁸⁶.

El daño patrimonial en el acoso moral laboral, por ejemplo, puede evaluarse atendiendo a la diferenciación entre el lucro cesante (reducción de percepciones económicas por cambio de puestos de trabajo o por incapacidad temporal que no cubra íntegramente las percepciones salariales) y el daño emergente (la diversidad de gastos médicos generados por el tratamiento de las consecuencias psicofísicas del acoso)²⁸⁷, sin embargo, no debe olvidarse que es posible un daño moral diferenciado del daño en

acoso psicológico determinante de trastorno persistente de la personalidad. El grado de absoluta también ha sido reconocida en la STSJ Cataluña 20 enero 2005 (AS 31).

²⁸⁴ Así, por ejemplo, en la STSJ Murcia 28 mayo 2007 (JUR 287182), el “trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo reactivo a estrés psicosocial” se valora conjuntamente con la hipoacusia neurosensorial bilateral al considerar que le impide llevar a cabo un trabajo con la destreza auditiva exigida en contacto con máquinas y propiciar una incapacidad permanente en el grado de total. Un “episodio depresivo moderado grave de carácter reactivo a estrés psicosocial”, en la STSJ Murcia 14 mayo 2007 (JUR 278794);

²⁸⁵ Entre las más recientes, SSTSJ Castilla La Mancha 23 y 28 febrero y 9 marzo 2006 (AS 1305, JUR 133409 y AS 898) o Madrid 31 marzo 2006 (JUR 162506).

²⁸⁶ STSJ Castilla y León/Valladolid 28 febrero 2005 (AS 232).

²⁸⁷ NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, cit., pág. 289.

la integridad psicofísica de la persona, pues implica sobre todo una lesión de la dignidad y la integridad moral del acosado²⁸⁸.

La consideración del acoso como un incumplimiento contractual acarrea tres importantes reparos desde la perspectiva de la eficacia de la lucha por su erradicación. De un lado, la dificultad de incluir en el tipo sancionador las conductas de acoso horizontal, esto es, las realizadas por los compañeros de trabajo sin relación alguna de dependencia jerárquica; de otro, la imposibilidad de adoptar medidas sancionadoras en el ámbito de las Administraciones públicas, ámbito donde según las estadísticas se produce la mayor incidencia de este fenómeno y, por fin, la dificultad para aplicar en estos casos el recargo por falta de medidas de seguridad previsto en el art. 123 LGSS.

Así, aun cuando se ha avanzado en otros terrenos --admitiendo sanciones laborales, indemnizaciones o responsabilidades-- no ha sucedido lo mismo en esta materia y, por ello, para llegar a un mismo nivel de protección prestacional en relación con los riesgos psicolaborales, sería oportuna su regulación en el ámbito laboral y de prevención de riesgos, incluyendo el acoso moral como una conducta específicamente tipificada, lo cual, amén del oportuno valor disuasorio, contribuiría a favorecer un nexo de unión entre la dimensión reparadora propia del Derecho de la Seguridad Social y la prevencionista²⁸⁹.

Tradicionalmente se ha venido imponiendo un criterio restrictivo en orden a la imposición del recargo de prestaciones por considerar que, dada su naturaleza sancionadora, no es suficiente la alegación de un deber genérico de seguridad, aun cuando se va evolucionando hacia un deber de seguridad más omnicomprendivo y genérico como base del mismo²⁹⁰.

²⁸⁸ Interesantes apreciaciones sobre el particular en GÓMEZ ABELLEIRA, F.: “Reflexiones sobre la responsabilidad civil o indemnizatoria por daños de acoso moral en el trabajo”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso moral en el trabajo...*, cit., págs. 187 y ss.

²⁸⁹ OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social...”, cit., págs. 179-180.

²⁹⁰ Ejemplificativamente, la STSJ País Vasco 4 noviembre 1997 (AS 4483) exige la adopción de todas las medidas de protección adecuadas para evitar una situación de riesgo para la vida o la integridad de los trabajadores, no siendo preciso que se limite en exclusiva a las legalmente previstas. Un exhaustivo análisis jurisprudencial en MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “El recargo de prestaciones económicas por infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo”, en AA.VV.: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.

Así, cierto sector doctrinal considera que el ámbito de exigencia de tal tipo de responsabilidad sin duda habría que restringirlo a los casos en que el riesgo podría haberse efectivamente evitado, como sucede en los supuestos de acoso --en general o sexual en particular-- no pudiendo efectuarse idéntico razonamiento cuando se trate de supuestos de estrés laboral, en tanto que es la propia naturaleza del trabajo y en su caso la forma en la que se enfrenta el trabajador al mismo la que provoca la enfermedad y, por tanto, con grandes dificultades podría mantenerse que la omisión de medidas de seguridad exigibles al empresario fuera la causante del desencadenamiento de la patología²⁹¹.

La posibilidad de derivar de un supuesto de acoso moral un incremento o recargo de las correspondientes prestaciones ha de ponerse en relación directa con la opción elegida en materia de inclusión de dicho fenómeno dentro del campo de protección de la prevención de riesgos laborales. Las enfermedades del trabajo de naturaleza psicosocial abrirán o no la vía del recargo de prestaciones en atención a que se incluyan o no dichos riesgos psicosociales dentro del campo de acción preventiva del empleador y parece que, tal y como se argumentó con anterioridad, ya no hay fundamento alguno, ni normativo ni práctico, que permita excluir los riesgos emergentes en general, y los psicosociales en particular, ni del deber general de protección del empleador ni de los instrumentos específicos predispuestos para su organización y gestión técnico-colectiva --evaluación y planificación--²⁹². En este sentido, la obligación general del empleador de prevenir riesgos en el trabajo (incluidos los de orden organizativo) permite fundamentar la responsabilidad directa del empresario por la falta de adopción de medidas que contribuyan a prevenir, evitar o

(Dir.): *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006, págs. 305 y ss.

²⁹¹ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., pág. 328, al considerar que, en el ámbito procesal, debiendo ser propuesto el recargo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y decidido por el INSS, no puede reconocerse legitimación procesal activa en relación con el recargo al trabajador, sino únicamente al empresario, con el fin de oponerse al mismo (STSJ Galicia 16 julio 2001 --AS 1928--), sin perjuicio de la responsabilidad penal que pudiera derivarse de las acciones u omisiones del empresario causantes del accidente y/o del daño.

²⁹² MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la ‘prevención’ y el ‘aseguramiento’ de riesgos profesionales: ‘enfermedades del trabajo’ y ‘riesgos emergentes’”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, cit., pág. 110.

corregir las situaciones de estrés patológico, acoso sexual, moral o discriminatorio en la empresa²⁹³.

En contra de esta interpretación, algún pronunciamiento judicial reciente deniega la aplicación de tal recargo solicitada por el trabajador al INSS, razonando --de modo “poco encomiable (o inconveniente)”²⁹⁴ por las consecuencias que de modo general se derivan para la prevención y sanción de este tipo de riesgos-- que “no es posible imponer el recargo por falta de medidas de seguridad que solicita, porque sencillamente no es posible prevenir el tipo de daño que sufrió (por acoso moral), y en consecuencia no le son exigibles a la empresa unas medidas preventivas sobre un riesgo que ignora si puede llegar a producirse... y en el caso del *mobbing*, no existe ninguna norma que establezca las medidas de seguridad que deban observarse para que este concreto daño no se produzca, por lo que también falta el elemento normativo que sirva de base a la imposición del recargo por falta de medidas de seguridad”; en definitiva, “no cabe realizar ningún tipo de tareas de prevención en el complicado marco de las relaciones humanas que pueden surgir entre quienes por azar la mayoría de las veces, son compañeros de trabajo”²⁹⁵.

En cuanto al problema de fondo, el de si es imputable o no al empresario este tipo de comportamiento lesivo de la integridad y la dignidad del trabajador, no cabe duda de ello de considerar que una mala gestión del personal y la nula o deficiente gestión de los conflictos son responsabilidad empresarial, pues las facultades correspondientes forman parte del poder de dirección y organización, cuya titularidad y responsabilidad recaen sobre el mismo²⁹⁶. Y si éste tiene reconocido el poder de decisión, de vigilancia y la potestad disciplinaria, deviene también responsable de las

²⁹³ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: El accidente de trabajo en el Sistema de Seguridad Social (Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica), cit., pág. 143, a partir de las SSTSJ Castilla-La Mancha 26 junio 2002 (AR 2003/669) o STSJ País Vasco 25 enero 2005 (JUR 77335).

²⁹⁴ Rotunda, CONDE COLMENERO, P.: “Tutela judicial y administrativa de los supuestos de acoso moral en el trabajo. La actuación de la Inspección de trabajo y la singularidad del procedimiento de oficio regulado en el art. 149.2 LPL”, cit., pág. 62.

²⁹⁵ SJS Donostia 27 octubre 2006 (AS 2007, 1100), pese a las alegaciones de la actora de que el “empresario era plenamente consciente de la situación de acoso que estaba sufriendo, y no adoptó ninguna medida para que la misma cesara, sino que permitió que la misma continuara hasta que esta situación terminó con su salida de la empresa por su propia voluntad”.

²⁹⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, AS, núm. 18, 2000, pág. 75.

consecuencias derivadas de una deficiente gestión de las relaciones sociales en la empresa.

La obligación general de protección que pesa sobre el empresario es lo suficientemente amplia y flexible como para integrar la evaluación, planificación y protección frente a cualquier forma de violencia psicológica en la organización del trabajo, por lo cual los comportamientos tipificados como acoso moral deben ser considerados como infracciones de la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo resultar claro que cuando de tales comportamientos se deriva el reconocimiento de prestaciones de Seguridad Social procederá la reclamación del recargo de prestaciones a favor de la víctima de tales lesiones psíquicas²⁹⁷.

Esta solución tiene además la virtualidad de dar un tono punitivo o sancionador a este tipo de comportamientos, diferenciando así tales supuestos de aquellos otros en los cuales aun cuando el origen de la enfermedad psíquica esté en el trabajo (estrés laboral, depresión, ansiedad...) no se ha producido propiamente un acoso moral. Esto es, la intencionalidad merece un tratamiento sancionador e indemnizatorio que no parece razonable exigir en los supuestos en que no existe un comportamiento doloso orientado a la destrucción psíquica del trabajador²⁹⁸.

No obstante, pese a la existencia de elaborados y muy razonados argumentos favorables a la consideración del acoso moral como un supuesto de incumplimiento en materia de prevención, lo cierto es que la incardinación de este tipo de conductas en el art. 12.16 LISOS plantea serios problemas cuando se trata de preservar el cumplimiento de los principios de legalidad y tipicidad, puesto que esta infracción, incluso para los supuestos expresamente previstos, “carece de la precisión exigida a las normas sancionadoras, toda vez que traslada al destinatario de la norma la función de concretar las conductas que el precepto pretende integrar, por lo cual la Inspección de Trabajo,

²⁹⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: “Una ‘nueva’ patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (Mobbing). Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, Sección 6ª, de 23 de julio de 2001”, *La Ley*, núm. 5436, 2001, págs. 1 y ss.; TOLOSA TRIBIÑO, C.: “Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento en el ámbito sancionador y de la Seguridad Social”, *RL*, núm. 10, 2004, pág. 22 o PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales”, cit., pág. 15.

²⁹⁸ OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social...”, cit., pág. 167.

como órgano encargado del control del cumplimiento de la normativa y de elaborar la propuesta de sanción, deberá especificar la concreta disposición de donde emana la obligación incumplida, al tiempo que justificar la trascendencia y gravedad para la integridad o la salud de los trabajadores”²⁹⁹. En este sentido, quizás sea más difícil postular su aplicación con carácter extensivo en cuanto hace al estrés ocupacional o síndrome del quemado, por lo que ha de estar más atento a las circunstancias concurrentes; ahora bien, su aplicación no debiera plantear mayores problemas cuando se trata de situaciones de violencia en el trabajo, en particular en su modalidad de acoso --moral o sexual--, ni tan siquiera cuando los afectados son funcionarios públicos³⁰⁰.

9.- CONSIDERACIONES FINALES

Para las autoridades comunitarias, las enfermedades del trabajo vinculadas a los factores de riesgo psicosocial, aún siendo reconocidos oficialmente como el principal problema de salud laboral, no reunirían todavía la suficiente “evidencia científica” como para ingresar en el “privilegiado” catálogo de enfermedades profesionales reglamentadas mediante el sistema de lista, abierta o cerrada³⁰¹.

A nivel interno, la importancia creciente de las patologías psicolaborales obliga a lamentar también que no se haya aprovechado la reciente actualización del catálogo de enfermedades profesionales --en línea de coherencia con la renovación del concepto de riesgo profesional derivada del nuevo sistema preventivo--, para hacer una mención

²⁹⁹ TOLOSA TRIVIÑO, C.: “Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento...”, cit., pág. 22.

³⁰⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la ‘prevención’ y el ‘aseguramiento’ de riesgos profesionales: ‘enfermedades del trabajo’ y ‘riesgos emergentes’”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, cit., pág. 110.

³⁰¹ MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevas dimensiones de la ‘prevención’ y el ‘aseguramiento’ de riesgos profesionales: ‘enfermedades del trabajo’ y ‘riesgos emergentes’”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, cit., págs. 100-101.

expresa a los daños de carácter psicosocial³⁰², como uno de los principales riesgos emergentes en las contemporáneas formas de organización del trabajo³⁰³.

Los daños psicofísicos, en cuanto son de aparición lenta y están ligados al ambiente laboral del trabajador, requieren un planteamiento en el plano de la rehabilitación que los acercan más a las enfermedades profesionales³⁰⁴ que al accidente de trabajo, sin embargo, al ser reconducidas al concepto de accidente de trabajo se está hurtando lo que la propia realidad demanda: que sea considerada como una auténtica enfermedad profesional la patología surgida a consecuencia del desempeño del trabajo³⁰⁵. Además, la actual confusión entre enfermedades del trabajo y accidentes de trabajo no sólo es ineficaz en el orden preventivo³⁰⁶, sino también en el plano estrictamente reparador, por lo cual, la idea de futuro será tender a la inclusión de las primeras en el marco de las enfermedades profesionales si los médicos del trabajo advierten su causa en el ejercicio de una actividad profesional concreta³⁰⁷. Así, podría

³⁰² Contra, ya que el automatismo propio de las enfermedades profesionales no es posible en enfermedades de etiología común o no necesariamente laboral, ni siquiera en sectores donde los sindicatos lo reivindican tales como la educación o la sanidad, OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social...”, cit., pág. 181.

³⁰³ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Concepto de accidente de trabajo. El riesgo objeto de protección jurídica”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. Y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, cit., pág. 99 o CORREA CARRASCO, M.: “Presentación”, a AA.VV.: *Acoso moral en el trabajo...*, cit., pág. 12, quien considera que “la inclusión en el catálogo de contingencias profesionales, como ya se ha apuntado de modo incipiente en la jurisprudencia, sería una vía de protección adecuada, sin perjuicio de la necesidad de perfilar con mayor nitidez las consecuencias que de ello se derivarían”.

³⁰⁴ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., págs. 245-246 y 318-319.

³⁰⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La protección de la enfermedad profesional: planteamientos para su modificación”, AS, núm. 5, 2001, pág. 4.

³⁰⁶ La confusión legal y real entre accidente y enfermedad del trabajo priva de motivación para el establecimiento de los debidos controles preventivos. VADILLO RUIZ, J.: “Notas sobre las principales deficiencias de la política de prevención de las enfermedades profesionales”, *Alcor de mgo, seguridad y salud laborales*, núm. 0, 2004, pág. 29 o FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El accidente de trabajo en el sistema de protección social*, cit., págs. 139 y ss.

³⁰⁷ FERNÁNDEZ AVILÉS, A.: “Concepto de accidente de trabajo. El riesgo objeto de protección jurídica”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. Y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, cit., pág. 89. Como argumento en contrario, la genérica localización de la patología médica que desencadenan las situaciones de acoso, por ejemplo, no puede afirmarse que sea propio de un medio de trabajo específico, sino que puede detectarse en cualquier ámbito, amén de otras razones financieras negativas. GÓMEZ-POMAR RODRÍGUEZ, J.: “Consecuencias financieras de los accidentes de trabajo en la financiación del sistema de la Seguridad Social”, en AA.VV. (GONZALO GONZÁLEZ, B. y NOGUEIRA GUASTAVINO, M., Dir.): *Cien años de Seguridad Social*, Madrid (Fraternidad-Muprespa), Madrid, 2000.

citarse en el apartado de causas, procedimientos, etc., el medio ambiente de trabajo, como enfermedad el estrés, depresión, ansiedad y otras dolencias asociadas típicamente a estos casos y, por tanto, dada la relación de causalidad, incluir entre las enfermedades profesionales la denominación de “violencia psicológica en el trabajo” para abarcar a todas las citadas con anterioridad³⁰⁸.

En el contexto estrictamente reparador derivado de la legalidad vigente, todas las enfermedades psicolaborales exigen un tratamiento jurídico unitario en sus elementos esenciales al punto de que la culpabilidad o no del sujeto causante, la predisposición genética del afectado o sus antecedentes médicos son irrelevantes. No debe olvidarse cómo para el Derecho de la Seguridad Social lo decisivo es que exista lesión y nexo causal, y en este sentido, para la consideración de las dolencias psíquicas como riesgo profesional es irrelevante que la causa última sea el acoso moral o no; esto es, no cabe pretender otorgar un tratamiento más privilegiado a la depresión por *mobbing* que a la depresión por estrés o conflicto laboral. Sin embargo, es cierto que si se prueba y califica una conducta como acoso moral en el trabajo, el nexo causal va implícito y por tanto procede una calificación automática como enfermedad del trabajo, mientras que en otro caso sería necesaria la prueba de dicho nexo causal. Por tanto, muy oportunamente, cierto sector doctrinal propone atenuar el grado de exigencia del nexo causal en todas las enfermedades del trabajo, equiparándolas así al accidente de trabajo estricto. Para ello bastaría con suprimir en el art. 115.2 e) LGSS el término “exclusiva”, exigiendo únicamente que se produzcan como consecuencia del trabajo tal y como establece el art. 115.1 LGSS o, al menos, que éste fuera la causa principal o desencadenante³⁰⁹.

Desde otro punto de vista, el hecho de que la conflictividad, la rivalidad, la presión o la exigencia profesional no generen enfermedades en todos los trabajadores por igual, no supone un obstáculo a su calificación como contingencia profesional, ya que ello también se puede observar en las patologías de tipo físico (no todos los trabajadores que ejecutan su actividad en zonas radiactivas desarrollan cánceres y ello no impide su catalogación como tal). La existencia de problemas laborales y de una

³⁰⁸ RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, cit., pág. 246.

³⁰⁹ OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social...”, cit., pág. 182.

depresión no implica necesariamente un nexo causal entre ellos, pero no es menos cierto que aun no existiendo acoso es posible que exista dicho nexo causal entre ese conflicto laboral y la enfermedad propiamente dicha (depresión, ansiedad, úlcera...). Por tanto, si como consecuencia del ritmo o del nivel de exigencia laboral, una persona enferma de depresión o ansiedad en un grado que le imposibilite su trabajo y necesite asistencia sanitaria, habrá de ser considerado también como afectado por una contingencia profesional. La cuestión está, pues, en la prueba de dicho nexo causal y en la valoración responsable de indicios y hechos, lo cual no implica reconocer una protección máxima a personas que simplemente no están cómodas con una situación conflictiva, difícil o estresante.

En cualquier caso, aunque la fórmula más segura sería la inclusión futura de las enfermedades psicolaborales en el listado de enfermedades profesionales, quizás el estado de estudio actual de estas dolencias por la ciencia médica no permita aún una calificación de tipo automático y tan objetivo, como en las enfermedades listadas. A diferencia de estas últimas, la ansiedad, la depresión, el estrés... no son enfermedades de etiología definida *a priori*, sino que es necesario un mayor avance en el estudio de las mismas para determinar, si fuera posible, una serie de elementos objetivos y diferenciadores de una enfermedad provocada por acoso, o más en general, por el trabajo³¹⁰. Mientras tanto, la solución básica adoptada por los Tribunales hasta la fecha parece bastante razonable, radicando la mayor parte de las divergencias judiciales en el grado de exigencia probatoria --pues el juzgador ha de determinar si el trabajo ha sido el factor desencadenante o simplemente ocupa un lugar residual en la aparición de la enfermedad--, materia hacia la cual habrá que dirigir los esfuerzos para identificar y elaborar unos criterios interpretativos claros, razonables, objetivos y equitativos³¹¹.

Mientras el legislador no ofrezca otra alternativa, una úlcera, una depresión o un cuadro ansioso o neurótico habrá de analizarse y valorarse caso por caso para ver cuál es su etiología. Es decir, no en todos los casos, aunque se trate de sectores donde se

³¹⁰ La cuestión está pues en la prueba de dicho nexo causal y en la valoración responsable de indicios y hechos, lo cual no implica reconocer una protección máxima a personas que simplemente no están cómodas con una situación conflictiva, difícil o estresante. OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social...”, cit., pág. 173.

³¹¹ OLARTE ENCABO, S.: “La incidencia del acoso moral en el ámbito del sistema de Seguridad Social...”, cit., págs. 166 y 171.

detecta una mayor incidencia de *mobbing*, tendrá una etiología laboral, y es que en el caso de estas enfermedades no cabe una diferenciación por la sintomatología o contenido del menoscabo en la salud, por tanto para su calificación como contingencia profesional es necesario probar su conexión con el trabajo.

Si la causa de una enfermedad mental o psíquica tiene su origen en un conflicto laboral hay un nexo causal, que es lo exigido en el art. 115 LGSS, pues en el deber empresarial de garantizar la salud de sus trabajadores se incluyen todas las acciones tendentes a evitar que el mal clima laboral menoscabe la salud o la integridad física de aquéllos. Por tanto, lo realmente importante para el sistema de Seguridad Social será avanzar en la definición objetiva de estas enfermedades, reduciendo el margen de valoración a cotas mínimas, eliminando al máximo el margen de fraude o apreciación del sujeto afectado y no tanto centrar la atención en si el trabajador debe soportar o no con buena salud una situación de conflicto o estrés³¹².

³¹² STSJ Extremadura 16 diciembre 2003 (AS 653/2004).

CAPÍTULO VI.- LAS VÍAS PUNITIVAS FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

Conforme han tenido ocasión de señalar los órganos judiciales “la falta de una regulación específica no quiere significar una ausencia legal en la cual el trabajador no pueda verse amparado. Los preceptos legales que censuran comportamientos como los analizados pueden buscarse tanto en nuestra Norma Suprema como en la legislación ordinaria”¹. Así pues, pese a la ausencia de respuesta singular y propia omnicomprendensiva de la gran pluralidad de hipótesis, en modo alguno cabe pensar que el ordenamiento permanezca impasible ante el grave riesgo descrito en páginas precedentes; el Derecho ofrece cauces generales que pueden servir para luchar, con mayor o menor fortuna, contra los riesgos psicosociales², a modo de “anticuerpos para defenderse” del virus³; entre ellos cabe destacar aquellos derivados de la competencia punitiva de los poderes públicos y que, de manera sintética, pueden ser resumidas como sigue:

¹ SJS, 30, Madrid 18 marzo 2002 (*La Ley*, 2002, T. 3, págs. 1234 y ss.). “Como es sabido, no existe en la actualidad en nuestro ordenamiento jurídico-laboral una regulación particular de lo que, modernamente, se denomina como acoso moral o violencia psicológica. Lo que, siendo sin duda discutible, en cuanto a la necesidad o no de existencia de una norma específica, no comporta, en todo caso, ni que la figura sea desconocida en el mundo de las relaciones laborales, ni tampoco que no quepa entroncarla dentro de la diversa regulación general existente” [STSJ Castilla-La Mancha 26 junio 2002 (AS 669) o, en sentido análogo, STSJ País Vasco 2 octubre 2003 (AS 3828)]. Aun cuando, eso sí, la respuesta legal actual siga siendo insuficiente, STSJ Castilla-La Mancha 28 mayo 2002 (AS 2807).

² “El problema [, por tanto,] no es la inexistencia de herramientas técnicas, sea propiamente preventivas, sea jurídico-reparadoras y sancionadoras para dar respuesta” [MOLINA NAVARRETE, C.: “La respuesta del Estado de Derecho ante el acoso moral en el trabajo”, *Diario de Noticias La Ley*, julio 2002, pág. 9], pues “su integración en el ordenamiento jurídico español, a falta de una previsión legal específica, debe responder o subsumirse en categorías o prescripciones o tipos jurídicos reconocibles o identificables en nuestro sistema legal, in extenso, y ello ocurrirá normalmente, por su naturaleza, en el ámbito de protección de los derechos fundamentales, a través de artículos tales como el 10, 14, 15 y 18 de la CE” [SSTSJ Galicia 29 diciembre 2003 (Recurso número 5546/2003) y Murcia 23 junio, 2 septiembre y 1 octubre 2003 (AS 2129, 3208 y 3688)]. Así pues, la falta de respuesta específica no implica “la inexistencia a la fecha, de un vehículo de reacción normativa laboral, aunque pudiera el mismo considerarse previsto para otras conductas, o distintas, o más genéricas”, STSJ Castilla-La Mancha 22 mayo 2003 (JUR 246250).

³ Para algunos, arsenal suficiente, MOLINA NAVARRETE, C.: “Del ‘silencio’ de la Ley a la ‘Ley del silencio’: ¿quién teme a la lucha de la Inspección de Trabajo contra el acoso moral en las Administraciones Públicas?. Argumentos normativos para la ‘ilegalidad’ y no vinculatoriedad del pretendido criterio ‘técnico’ sobre *mobbing*”, *RTSS (CEF)*, núm. 242, 2003, pág. 6.

1) Diversos preceptos de la LISOS permiten imponer al empresario la correspondiente sanción administrativa en los supuestos de riesgo psicosocial. Por citar sólo un par de ellos: de un lado, determinadas conductas del empleador se reflejan en actos “contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores” (art. 8.11 LISOS); de otro, el ataque desplegado entre los propios empleados puede conducir a responsabilidad por incumplimiento de la normativa de prevención (art. 12.16 LISOS, entre muchos) cuando quien aparece legalmente obligado a velar por la seguridad y salud en el trabajo omite toda actuación, lo que, en su caso, traerá aparejado el recargo de prestaciones de Seguridad Social (art. 123 LGSS); por su parte el acoso sexual dentro del ámbito de las facultades rectoras del empresario con independencia del sujeto activo constituye infracción muy grave (art. 8.13 LISOS); idéntico calificativo merece el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo acaecido dentro del ámbito de alcance de las prerrogativas empresariales, cualquiera que sea el sujeto que lo comete, siempre y cuando conocido por el empresario éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (art. 8.13.bis LISOS).

No son éstas, sin embargo, las únicas disposiciones de la LISOS aplicables a la materia, pues --siguiendo las más elementales técnicas jurídicas-- debe llegarse a la conclusión de que, pese a la falta de tipo específico, la existencia de otros genéricos permitirá reconducir a éstos la conducta “siempre y cuando pueda encontrarse un suficiente soporte normativo para integrar el acoso en uno u otro supuesto”; en consecuencia, “carece de sentido lógico y normativo una opción *a priori*, que debe depender... de las concretas circunstancias concurrentes en cada caso, que hará en unas ocasiones más adecuada la aplicación de las infracciones de normas laborales y, en otras, la aplicación de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales”. Tal razonamiento fuerza, una vez más, a poner en tela de juicio la lectura restrictiva que de las posibilidades sancionadoras administrativas vía infracciones a las normas preventivas efectúa el CT 34/2003 DGITSS⁴.

2) No obstante la falta de previsión expresa en el Código Penal de un delito específico destinado a actuar contra las conductas derivadas de riesgos psicosociales

⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: “Del ‘silencio’ de la Ley a la ‘Ley del silencio’...”, cit., pág. 20.

(además de la prohibición de aplicar la analogía en este ámbito y del deber de interpretar restrictivamente las normas de este sector del Derecho), es posible pensar en su sanción a través del recurso a tipos como el acoso sexual, las amenazas, los daños, las vejaciones, las lesiones, los tratos degradantes con grave menoscabo a la dignidad, el ataque al honor, etc. Ahora bien, el cauce aparentemente más apto será el dado por los arts. 311 y 316 CP, que sancionan, el primero, la imposición de condiciones de trabajo o Seguridad Social que restrinjan o eliminen los derechos reconocidos a los trabajadores por la ley, el convenio o el contrato; el segundo, ciertos incumplimientos de la normativa preventiva.

1.- LA TOLERANCIA O MATERIALIZACIÓN PRÁCTICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL COMO INFRACCIÓN DEL ORDEN SOCIAL DEL EMPLEADOR

Constituyendo los riesgos psicosociales un heterogéneo tipo de conductas que pueden ocasionar unas consecuencias tan negativas sobre la relación laboral, no cabe duda que el Derecho Sancionador del Trabajo ha de proporcionar algún tipo de respuesta, debido al evidente desvalor --tanto de medios como de resultado-- que este comportamiento presenta para el ordenamiento jurídico. Además, y como no podía ser de otra forma, el órgano tradicional de control de la legislación social --la Inspección de Trabajo-- estará llamado a jugar un papel capital en el intento de evitar la práctica del acoso moral en el marco de las empresas, y es de esperar que, pese a el CT 34/2003, también en la Administración Pública.

En efecto, cuando un trabajador sienta que está sufriendo alguna conducta de las descritas, tiene la posibilidad de ponerlo en conocimiento, a través de la oportuna denuncia, de la Inspección de Trabajo. Será entonces ésta quien, en uso de sus facultades, deberá verificar la existencia del comportamiento ilícito⁵. Ni que decir tiene que uno de los mayores problemas con los que se va a encontrar el inspector es el de considerar acreditados los hechos constitutivos de muchos de los comportamientos

⁵ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*”, en AA.VV.: *Jornadas sobre Mobbing organizadas por UGT*, Madrid, septiembre 2001, pág. 4 o PINEDA SEGURA, C.: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, *RTSS (CEF)*, núm. 215, 2001, pág. 193.

ligados a los riesgos psicosociales; por esta razón, una de las principales recomendaciones ofrecidas a las personas que dicen padecerlas es que procedan a la recogida de cuantas pruebas o indicios puedan servir, *a posteriori*, para demostrar la agresión de la cual son víctimas⁶.

Asimismo, la propia Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha publicado una *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales* en la cual mediante un sistema de lista abierta ofrece una serie de criterios orientativos a fin de ser considerados por el funcionario actuante: de una parte, indicadores laborales como el tipo de actividad y puesto de trabajo, la disminución de la productividad (cantidad, calidad, o ambas), elevado índice de absentismo, incumplimientos de horarios, problemas disciplinarios, aumento de peticiones de movilidad en el puesto, falta de cooperación (aislamiento, comunicación deficiente o agresiva) o prestación de servicios a turnos o nocturno; de otra, indicadores médicos señalando una serie de manifestaciones propias del estrés, constituyendo una señal de alarma cuando se incrementen o reiteren esas patologías en un mismo sujeto o idéntico entorno, citando determinados colectivos en los cuales acaecen con mayor habitualidad.

El inspector, en cualquier caso, tendrá que buscar “una solución equitativa al conflicto si existiera una adecuada disposición de las partes... [a través de] las medidas de requerimiento, recomendación o advertencia que correspondan”⁷. Debiera actuar, empero y conforme ya ha sido señalado, con suma cautela en este momento, desconfiando de aquel presunto culpable que afirmara, desde un primer momento y sin condiciones, su arrepentimiento y buena voluntad para el cese en la conducta de

⁶ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, Madrid (MTAS), 2001, pág. 42 o GÓMEZ LÓPEZ, J.Mª. y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, Madrid (Instituto Lurman para el estudio de la conducta-CC.OO.), 2001, págs. 178 y ss.

⁷ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*”, cit., pág. 4. “No es fácil (o el éxito es incierto) que prosperen las demandas por *mobbing*; y, en todo caso, resulta nefasta para el trabajador una respuesta judicial negativa que le deja frente a frente de un acosador victorioso y crecido, por lo que es aconsejable siempre intentar la vía conciliadora ante la Inspección de Trabajo”, aun cuando plantea idénticos problemas probatorios, RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual”, *RL*, núm. 10, 2004, pág. 55. Defendiendo que la actividad de mediación y arbitraje de la ITSS puede adquirir singular importancia en los supuestos de acoso moral, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o *mobbing*”, *Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pág. 161.

hostigamiento. Siendo la actitud del acosador un comportamiento que raya con lo patológico, no tendrá ningún reparo en mentir, fingir o representar una reconciliación sólo aparente, pero que puede dar paso a una fase todavía más agresiva (la destrucción) frente al acosado⁸.

Cuando el inspector apreciare persistencia o especial gravedad en la conducta deberá iniciar el procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que el acta por él suscrita goza de presunción de veracidad en cuanto a los hechos en ella constatados, no obstante lo cual es menester introducir la necesaria salvedad, sirviéndose para ello, una vez más, de un ejemplo extraído de la experiencia judicial: “la jurisprudencia mantiene sin vacilaciones que las actas de la Inspección de Trabajo, extendidas con arreglo a los requisitos establecidos gozan de valor y fuerza probatorias, salvo prueba en contrario. Pero al mismo tiempo introduce restricciones de carácter objetivo a la citada presunción, ya que la presunción de certeza del Acta de Infracción sólo alcanza a situaciones fácticas no pudiendo extenderse a juicios de valor o a las calificaciones jurídicas, sólo se refiere a los hechos consignados en el acta por percepción directa del inspector actuante, de forma que al desempeñar su función los advierte y recoge, o bien por alguno de los medios por los cuales la Inspección puede desempeñar su función fiscalizadora, aunque en este caso resulta exigible incorporar al acta las fuentes de conocimiento. En resumen, la sanción sólo puede operar si se han sentado hechos claros directamente conocidos o mencionando las fuentes indirectas de conocimiento de modo preciso, y el valor probatorio de cargo únicamente alcanza a aquellos hechos directamente apreciados de modo que para que opere, resulta precisa una descripción indubitada, no de conclusiones jurídicas o valorativas que de ellos pueda obtener el inspector. Y en el caso de prueba indiciaria, el nexo lógico que ha llevado de los indicios probados a los hechos que de ellos se obtienen. Es preciso, pues, la existencia de verdaderos indicios acreditados, no pudiendo tratarse de meras sospechas”⁹; en caso de quedar descartada la presunción de veracidad del acta de

⁸ Pues, como han puesto de manifiesto quienes desde el campo de la Psicología y la Sociología han estudiado este fenómeno, tras un intento de reacción de la víctima frente al sujeto acosador, suele dar comienzo una nueva fase en la que éste se muestra aún más hostil y descarnado frente a aquél. “Plantar cara al dominio supone arriesgarse a ser odiado. En cuanto empieza a resistirse la víctima empieza a transformarse en un objeto peligroso del que hay que desembarazarse como sea. La estrategia perversa se revela entonces con toda claridad. El odio se muestra con toda su fuerza”, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barcelona (Paidós), 1999, págs. 141 y ss.

⁹ STSJ, Cont.-Admvo., Extremadura 12 julio 2004 (JUR 207647).

infracción aportada al proceso procede valorar si a través de otros medios se logra acreditar el incumplimiento empresarial¹⁰.

Una vez efectuada esta precisión, y retomando el hilo de la exposición, es menester destacar que las conductas *supra* estudiadas pueden encontrar perfecto acomodo en diversas infracciones tipificadas por la LISOS. Para determinar cuál es la aplicable en cada caso procede efectuar una distinción fundamental¹¹:

1.- Cuando la conducta proceda desde el empresario al trabajador, podrá acudirse con carácter general al artículo 8.11 LISOS (sin perjuicio de reconocer la operatividad, por ejemplo, del art. 7.10 LISOS en los supuestos de *shunting*¹²), de conformidad con el cual constituyen infracción muy grave “los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”, de manera que la conducta tipificada hace referencia a la vulneración de tales prerrogativas directamente atribuible al empleador¹³.

¹⁰ “El acta inspectora en que se pretende apoyar la responsabilidad de la empresa demandada carece manifiestamente de la consistencia requerida al efecto. La única actuación comprobadora efectuada por la Inspección a los efectos de acreditar la existencia de la infracción laboral de mérito ha consistido en la toma de declaración de cinco trabajadores, cuyas manifestaciones consignadas en el acta, tales como sufrir ‘agobios y presiones’, recibir ‘amenazas’, ‘expresiones intimidatorias’, vejaciones, ‘coacciones’ o ‘expresiones de menosprecios personal’, son excesivamente vagas y genéricas, pues no se concreta en qué han consistido tales amenazas, coacciones, vejaciones o presiones ni se detallan circunstancias el lugar y tiempo ni otros datos objetivos que permitan determinar si la empresa ha empleado sobre esos trabajadores una violencia de la suficiente intensidad como para obligarles a aceptar un cambio de jornada impuesto por la patronal. No es que el acta no contenga una descripción minuciosa de las circunstancias constitutivas de la infracción, es que ni siquiera refleja o narra ‘hechos’, aparte de poner en boca de dichos trabajadores tales expresiones genéricas, lo que no permite otorgarles valor probatorio alguno. Por tanto, si como ya se ha razonado, la presunción de certeza se limita a los ‘hechos’ acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta, y en este caso las declaraciones incorporadas a la misma son tan débiles que carecen de trascendencia probatoria, debe concluirse que administrativamente no se ofrece base objetiva suficiente para sustentar la actuación sancionadora, razón por la cual decae el presupuesto necesario para trasladar la carga probatoria a la empresa demandada”, SJS, 7, Murcia 7 marzo 2003 (AS 1137).

¹¹ Parece claro que el empresario merece una sanción, pero el fundamento será distinto en función de quien haya cometido el *mobbing*, “bien por un comportamiento de acoso directamente imputable a él (art. 8.11 LISOS), bien por tolerar la acción agresora u hostigadora de una persona que está bajo su ámbito de dirección y organización”, con infracción de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo, MOLINA NAVARRETE, C.: “Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*). Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, Sección 6ª, de 23 de julio de 2001”, *La Ley*, núm. 5436, 2001, pág. 8.

¹² STSJ País Vasco 14 mayo 2002 (AS 2457).

¹³ STSJ, Cont.-Admvo., Cataluña 26 marzo 2007 (JUR 290604).

Cabría pensar, incluso, que el precepto permite también sancionar al empresario en el supuesto de actuación de un empleado sobre otro, pues el titular de la organización, de conocerlo (o tener el deber jurídico de conocerlo) y no actuar, lo hace propio¹⁴; lectura ésta apoyada en el art. 8.13 *bis*, que sanciona a la empresa --aun cuando sólo sea en los hostigamientos vinculados a motivaciones tasadas, conforme consta¹⁵-- con independencia de quien sea el sujeto activo del acoso, a condición de que sea consciente de la situación y opte por la pasividad¹⁶, pero contradicha si se opta por una lectura a *sensu contrario*, pues la reforma denotaría “un ánimo verdaderamente restrictivo a la hora de sancionar la... omisión del empresario respecto a la situación de acoso”¹⁷.

No obstante, las resoluciones de los Tribunales de Justicia que han entrado a conocer sobre la responsabilidad administrativa por estas conductas, se han centrado en el supuesto del empresario-acosador, señalando, empero, cómo “no todo hecho que pudiera acaso insertarse en el presupuesto fáctico del *bossing* para los analistas de las relaciones laborales debe, indefectiblemente, considerarse como sancionable como infracción, nada menos que muy grave... [, sino que es necesario] un plan preconcebido (que se llega a calificar como ‘de seguimiento específico’...) y la necesaria intencionalidad de las medidas adoptadas, que en modo alguno [han de ser] espontáneas o producto de las meras circunstancias...; así pues, si analizados los hechos aislados no

¹⁴ ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004, págs. 68-69 o SJS, 4, Sevilla 26 diciembre 2002 (AS 3044/2003).

Así, “aunque en términos también dudosos, las omisiones empresariales frente a la vulneración de la dignidad o la intimidad de los trabajadores en la empresa podrían entenderse incluidas en el tipo infractor del artículo 8.11 de la LISOS, tanto a partir de la noción legal general de infracciones en el orden social (art. 1.1 LISOS), como conforme a la remisión que hace al artículo 7.10, relativo a las acciones u omisiones lesivas de derechos básicos de los trabajadores”, GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “Acoso moral en el trabajo y Derecho Sancionador”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Coords.): *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Granada (Comares), 2007, pág. 174.

¹⁵ Se trata para algún autor “de una tipificación defectiva e insuficiente, pues, como se ha venido insistiendo, únicamente sanciona las conductas de acoso discriminatorio por los motivos expresamente indicados. De este modo, el acoso moral no discriminatorio o el acoso moral discriminatorio por motivos distintos del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual no podrán encuadrarse dentro de este tipo infractor, debiendo reconducirse tales conductas al tipo del artículo 8.11 LISOS, considerando que el acoso moral constituye, en todo caso, una conducta lesiva de la dignidad del trabajador”, SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Madrid (CES), 2005, pág. 254.

¹⁶ ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, cit., págs. 68-69.

¹⁷ RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo...”, cit., pág. 43.

parecen vulnerar la dignidad del trabajador, sin embargo, no puede ser el mismo el juicio que merecen tales hechos si se observan desde su consideración conjunta... [cuando] las medidas adoptadas implicaban un necesario aislamiento de los trabajadores afectados”¹⁸.

En realidad, los razonamientos del Tribunal adolecen de cierta imprecisión¹⁹, pues, como consta, el maltrato psicológico (o su particular manifestación como *bossing*) es --genéticamente y en la mayor parte de las ocasiones-- producto de un plan preconcebido, una conducta total que puede desglosarse en multitud de comportamientos particulares, pero globalmente encaminados al mismo fin: destrozarse moralmente al acosado²⁰. En consecuencia, siempre que existan conductas hostigadoras será conceptualmente posible detectar esos requisitos que el Tribunal parece exigir a mayores: existencia de un plan preconcebido, intencionalidad... Con toda probabilidad, la pretensión del pronunciamiento sea dejar patente que no todo comportamiento hostil del empresario o de un trabajador hacia otro pueda merecer la consideración de acoso moral²¹, sino que éste, por su propia esencia y naturaleza, requiere de los requisitos antes apuntados (actuar el agresor en desarrollo de un plan predefinido y desarrollar actuaciones que, si bien en abstracto y consideradas por separado pueden parecer inocuas, en su conjunto resultan demoledoras para la persona que las sufre²²) para

¹⁸ STSJ, Cont.-Admvo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (RJCA 1674), la cual continúa indicando que “resulta imprescindible tener en cuenta que la represión por la vía del derecho sancionatorio no puede perseguir los hechos que en sí reflejen un sistema organizativo empresarial que bien puede estimarse como inadecuado o no deseable [, pues] no corresponde a la Administración ni a esta sala operar juicios de valor sobre cuáles son los sistemas de organización empresarial más adecuados”.

¹⁹ De distinta opinión, por considerar “con toda corrección” la precisión efectuada por el Tribunal, MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, AS, núm. 18, 2002, pág. 58.

²⁰ Por todos, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., págs. 71 y 88 y ss.

²¹ Recuérdese a estos efectos, la definición, ya clásica, aportada por quien primero se ocupó de la investigación de estas cuestiones, según la cual para que exista *mobbing* es necesario que “un grupo de personas ejerzan una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (al menos 6 meses) sobre otra persona o personas”, LEYMANN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, París (Seuil), 1996, pág. 13. Tal definición muestra a las claras que para que se pueda hablar de *mobbing* no basta una situación de conflicto entre dos o más personas, lo cual será frecuente y casi hasta inevitable, sino que existe un plan sistemático de ataque frente al acosado, y eso sí que puede y debe ser evitado a toda costa; sobre la cuestión, GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 13 y ss.

²² En tal sentido, parece oportuno formular una advertencia, por cuanto, “si en la práctica clínica y psicosocial las ‘intenciones’ de unos, los agresores, y las ‘percepciones reactivas’ de otros, las víctimas, son muy importantes para su diagnóstico y tratamiento, el tipo jurídico, o mejor, los tipos identificados en cada sector del ordenamiento donde estas conductas son relevantes, deben responder a parámetros más

merecer tal calificación²³; en otras ocasiones, se tratará únicamente del ejercicio abusivo de poderes directivos sin trascendencia para derechos fundamentales, limitándose a comprometer estrictos derechos laborales²⁴, pero también sancionables por esta vía.

De esta manera, y como ha señalado expresamente algún pronunciamiento interpretando el antiguo artículo 96.11 ET coincidente en su redacción con el precepto del Texto Refundido analizado, “estas referencias legislativas concretas de la dignidad no tienen como única intención legislativa ni deben ser interpretadas como la expresa manifestación de la protección y debido respeto de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, con todas las particularidades que se dan en este contexto jurídico. Por el contrario, tales referencias a la dignidad pueden entenderse también dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental, pero sí caben en un concepto jurídico indeterminado como la ‘dignidad’ que por serlo, no excluye la posibilidad de concretizarlo y aplicarlo a la luz de los valores y principios constitucionales a la búsqueda de una solución justa para el caso concreto... Es por ello, que la protección que confiere el ordenamiento jurídico laboral cuando reconoce la dignidad del ciudadano trabajador como derecho de éste --y sanciona su violación por el empresario-- no sólo debe circunscribirse a la estricta vulneración de un derecho fundamental, sino a toda una serie de situaciones fácticas de imposible preconcepción positiva que a la luz de los valores, principios y reglas constitucionales y del método jurídico pueden considerarse que, en el caso concreto, entran en el marco de la ‘dignidad del trabajador’. Mayor complejidad se da en los casos en los que, como el presente, un concepto jurídico como la ‘dignidad’ figura como elemento esencial

objetivables, observables y reprobables socialmente (estándar objetivo de acoso moral), aunque no carecerán de relevancia jurídica [como se observa a las claras del razonamiento de la sentencia mencionada] los aspectos subjetivos”, MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo...”, cit., pág. 59.

²³ Tal circunstancia con el fin de evitar “que figuras necesarias para la protección del trabajador (como el acoso laboral), sirvan como armas arrojadizas para satisfacer disputas laborales internas. La falta de prueba suficiente del supuesto acoso, sin seguridad jurídica, acabaría permitiendo que el trabajador pudiera preconstituir pruebas de supuestos acosos laborales donde no hay más que un conflicto en los términos de la normalidad. En modo alguno se sostiene que en el caso presente así haya sucedido, sino que, la prueba practicada de ninguna manera es suficiente para vencer la presunción de inocencia”, STSJ, Cont.-Admvo., Comunidad Valenciana 8 noviembre 2004 (JUR 40894/2005).

²⁴ SSTSJ, Cont.-Admvo., La Rioja 12 abril 2005 (JUR 291180/2006), Extremadura 20 octubre 2005 (RJCA 316/2006) y Canarias/Las Palmas 7 marzo 2007 (JUR 150221).

definitorio de un tipo sancionador, tal es el caso del artículo 96.11º, además, no hay que olvidarlo, de una infracción muy grave. No en vano, en este ámbito el principio de legalidad, y por tanto el de tipicidad (principios indubitadamente aplicables al ámbito disciplinario) excluyen, en principio, cláusulas generales o indeterminadas. Sin embargo, dado que en muchos casos resulta imprescindible la necesaria flexibilización de los ilícitos administrativos, el empleo de conceptos jurídicos indeterminados se ha estimado constitucionalmente admisible por la justicia constitucional siempre que su concreción sea razonablemente factible en virtud de criterios lógicos, técnicos o de experiencia y su redacción posibilite la previsión de las conductas que pueden constituir la infracción regulada. En todo caso, la aplicación del tipo sancionador debe quedar claramente influida por las reglas, principios y valores constitucionales”, viniendo a considerar conforme a Derecho la sanción impuesta a la empresa por sus conductas hostigadoras²⁵.

2.- Cuando se trata de comportamientos realizados entre compañeros, parece que cabría acudir, conforme ha sido indicado, al artículo 8.13 *bis* LISOS en los términos expuestos.

Ahora bien, el cauce idóneo podría encontrarse en otro lugar, partiendo también de la condición empresarial de titular del poder disciplinario, que le habilita legalmente para sancionar al trabajador acosador, sea porque la conducta estuviera tipificada como infracción en el reglamento interno de la empresa o en el convenio colectivo que resultara de aplicación, sea a través del despido --de faltar penas inferiores en los instrumentos señalados y concurrir los requisitos legales-- regulado en el artículo 54 ET.

Este derecho a reaccionar contra el agresor se torna en obligación si la cuestión es considerada en relación con el poder de tutelar la seguridad y salud de los empleados a su servicio, pues la inactividad puede acarrearle la oportuna sanción por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En efecto, tal y como en su momento fue indicado --y pese al tantas veces mentado CT 34/2003--, el empresario tiene la obligación de detectar, evaluar y evitar todo tipo de riesgos laborales

²⁵ STSJ, Cont.-Admvo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (RJCA 548/2002).

(arts. 4 y 14 LPRL), también y por cuanto ahora importa, aquéllos derivados de un posible acoso entre compañeros²⁶.

En consecuencia, cuando no lo hiciere, estaría cometiendo alguna de las infracciones específicas en materia de salud y seguridad en el trabajo (más adecuadas para la sanción, pues su montante resulta superior al correspondiente por infracciones laborales ordinarias), tipificadas como graves bien por el art. 12.1, 2, 3 y 7 LISOS (no realización de las evaluaciones de riesgos y sus actualizaciones y controles periódicos; incumplimiento del deber de vigilancia periódica de la salud; no informar a la autoridad de los accidentes producidos o no investigarlos; en fin, adscripción del trabajador a un puesto incompatible con sus características cuando no sea considerado falta muy grave), bien por el art. 12.16 LISOS, consistente en “incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores afectados”, disposición previsiblemente más apta en atención a su carácter genérico.

Los dos requisitos que exige el precepto concurren sobradamente en el caso en presencia, pues, de un lado, cuando el empleador no evalúa los factores psicosociales como riesgo laboral está incumpliendo sus obligaciones en materia preventiva; de otro, parece obvio que aquella conducta que no tome en cuenta dichos peligros a la hora de efectuar la planificación preventiva en la empresa, además de suponer un incumplimiento laboral, está colocando en grave peligro la salud de los empleados, dadas las importantes consecuencias, puestas de manifiesto a lo largo del presente estudio, que de este comportamiento pueden derivarse para los trabajadores²⁷.

Es más, la infracción podría alcanzar, incluso, la calificación de muy grave ex art. 13.4 LISOS (equivalente del art. 12.7 LISOS para el supuesto de riesgo grave e inminente) o, más viable merced a su generalidad, ex art. 13.10 LISOS (“no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un

²⁶ Así lo vienen a establecer de manera expresa, entre otras, las SSTSJ Aragón 30 junio 2003 (AS 2227), Madrid 5 octubre 2005 (AS 2555) y Castilla-La Mancha 15 diciembre 2005 (AS 209/2006).

²⁷ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Madrid (Laborum), 2004, págs. 134-135.

riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”), si bien se está en presencia de un tipo plagado de conceptos jurídicos indeterminados²⁸ que otorga gran margen de maniobra a la Administración Laboral para valorar la existencia de infracción, en este caso muy grave, a la legislación en la materia.

Procede recordar, por último, la peculiar situación de las Administraciones Públicas en esta materia, las cuales --ex artículo 45 LPRL, 3.4 RD 928/1998, de 14 de mayo y el RD 707/2002, de 19 de julio²⁹-- no sufrirán sanciones pecuniarias ante sus incumplimientos, sino que, bajo el criterio de eficacia administrativa, la autoridad laboral podrá imponerles las denominadas “medidas correctoras”³⁰.

El cuadro precedentemente expuesto parece quedar desdibujado a la luz del CT 34/2003, cuando establece expresamente la necesidad de remitir con carácter general los comportamientos por acoso moral a las infracciones en materia de relaciones laborales y sólo de manera extravagante cabría reconducirlos a los incumplimientos en materia preventiva y la circunscribe sólo a alguna de las infracciones posibles, a saber: la genérica del artículo 12.16 LISOS y, sólo excepcionalmente, los específicos de los artículos 12.7 y 13.4 de la norma, quedando muy limitada, por tanto, la posibilidad abierta por el artículo 13.10 para alcanzar la calificación de la infracción como muy grave y excluyendo de plano la viabilidad de sancionar ex artículo 12.1, 2 y 3 por defectos en la evaluación y planificación de riesgos.

Sin embargo, tal circunstancia ha de quedar salvada merced a los argumentos cuestionando su operatividad vertidos en su momento, a los cuales procede efectuar oportuna remisión; además, la propia Inspección de Trabajo parece rectificar --aún de manera implícita-- su juicio precedente cuando en documentos posteriores como la *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales* de la DGITSS viene a establecer que

²⁸ Compatibles con el principio de tipicidad, ATCo 100/2001, de 26 de abril.

²⁹ Que viene a cubrir el hueco existente en la materia, pues al personal de las Administraciones Públicas no les estaba siendo aplicado el procedimiento administrativo sancionador ordinario, pero tampoco había visto la luz hasta este RD la norma que regulara sus peculiaridades en este ámbito, LÓPEZ PARADA, J.: “Sobre la actuación de la Inspección de Trabajo en el ámbito de la Administración (El *mobbing* se enfoca con rigor en el TSJ de Canarias)”, en www.mobbing.nu.

³⁰ “En lo que se refiere al procedimiento del art. 45, consiste básicamente en una autofiscalización de la propia Administración a través de sus órganos ejecutivos de mayor nivel y previo requerimiento de la Inspección de Trabajo”, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*”, cit., pág. 11.

la evaluación psicosocial a partir del concepto amplio de bienestar y confort debería ser exigida, en principio, a todas las empresas cualesquiera sea su actividad, si bien su obligación primera consistiría en identificar y analizar los peligros derivados de la presencia de dichos riesgos y reconoce expresamente, a pesar de lo señalado por el tantas veces mentado Criterio Técnico, cómo en casos relevantes el acoso psicológico puede “colocar al trabajador en situación de riesgo grave e inminente, por su adscripción a un puesto de trabajo notoriamente incompatible con su estado y características psico-físicas, [pudiendo] tipificarse esa conducta como infracción en materia de prevención de riesgos laborales”.

3.- Cuando la conducta se refiera al acoso sexual en el trabajo podrá encontrar acomodo en el artículo 8.13, el cual considera infracción muy grave dichas acciones cuando tengan lugar dentro del marco de las facultades directivas empresariales, con independencia del sujeto activo del comportamiento.

En consecuencia, “la responsabilidad se imputa al empresario, ya sea porque es él quien comete la infracción, ya sea porque es otro sujeto con facultades directivas..., ya sea, en fin, porque ‘cualquiera’ acosa sexualmente a un trabajador en el ejercicio de funciones de dirección empresarial aun cuando no tenga atribuidas tales funciones; en los dos últimos casos, el empresario es responsable por culpa *in vigilando*”³¹. Asimismo, resulta necesario un comportamiento trascendente, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto y la infracción de naturaleza administrativa³².

Finalmente, conviene tener presente un dato importante habida cuenta estas conductas, en los supuestos más graves, podrían llegar a ser constitutivas de delito³³, bien de alguno de los tipos genéricos de amenazas (art. 169 CP), coacciones (art. 172 CP), acoso sexual (arts. 178 y ss. CP), injurias o calumnias (arts. 205 y ss. CP) etc.; bien

³¹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: “Comentario al artículo 8. Infracciones muy graves”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Coord.): *Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, Cizur Menor (Thomson-Aranzadi), 2003, pág. 133; en el mismo sentido, STSJ, Cont.-Admvo., Cantabria 2 marzo 2004 (JUR 84238).

³² STSJ, Cont.-Admvo., Extremadura 12 julio 2004 (JUR 207647).

³³ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., págs. 52 y ss.

de alguno de los previstos contra los derechos de los trabajadores, tipificados en los artículos 311 y 316 CP, cuestión ésta sobre la que se volverá, con más detalle, posteriormente.

Baste dejar constancia en este momento de cómo, en tales supuestos, y por aplicación del principio *non bis in idem*, el empresario no podrá ser sancionado en dos ocasiones por unos mismos hechos con igual fundamento³⁴; así pues, de sospechar la presencia de un ilícito penal, el órgano administrativo deberá paralizar el procedimiento sancionador administrativo y remitir el correspondiente “tanto de culpa” al Ministerio Fiscal o a los Juzgados de lo Penal que resultaran competentes para enjuiciar sobre la presunta comisión del hecho delictivo.

Téngase en cuenta a este respecto cómo, de conformidad con inveterada doctrina judicial, “la falta de responsabilidad penal por unos determinados hechos no se traduce en la falta de responsabilidad en otros ámbitos, porque lo que la causa de revisión prevista en el art. 86.3 LPL trata de impedir es que se produzcan en los distintos órdenes jurisdiccionales social y penal resoluciones radicalmente contradictorias, como acontecería si se afirmara en una y se rechazara en otra la realidad de unas lesiones, o si se atribuyera la autoría de las mismas a distintos sujetos; pero no se opone, dada la constitucionalidad de órdenes jurisdiccionales diferentes, a que unos mismos hechos sean valorados de manera desigual en el respectivo campo del Derecho, conforme a la normativa propia, atendiendo al resultado de las pruebas en los correspondientes procesos practicadas”³⁵.

³⁴ Pues, como bien es sabido, “el principio general del derecho conocido por *non bis in idem* supone, en una de sus más significativas manifestaciones, que no recaiga duplicidad de sanciones -- administrativa y penal-- en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento, sin existencia de una relación de supremacía especial de la Administración (relación de funcionario, servicio público, concesionario, etc) que justificara el ejercicio del *ius puniendi* de los tribunales y a su vez la potestad sancionadora de la Administración”; entre una lista significativamente más larga de pronunciamientos, SSTCo 77/1983, de 3 de octubre; 159/1987, de 7 septiembre, o la polémica 177/1999, de 11 de octubre. En la doctrina científica, BLANCO BAREA, M^a.J. y LÓPEZ PARADA, J.: “La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo”, *La Ley*, núm. 5509, 2002, págs. 5 y ss.

³⁵ SSTs 15 junio 1992 (RJ 4575), 4 octubre 1995 (RJ 7191), 7 mayo 1996 (RJ 4383) y 14 octubre 1997 (RJ 7304). En términos similares, “en principio unos hechos que puedan ser constitutivos de delito sin más no quedarían sin sanción en el ámbito laboral de constituir infracción laboral cuando por circunstancias varias no se ha seguido el correspondiente procedimiento penal dado que lo único que la ley impone es que cuando se sigue un procedimiento penal por los mismos hechos el procedimiento sancionador se ha de paralizar, estando a la espera de la resolución firme en el ámbito penal, resolución firme que tendrá relevancia respecto al procedimiento sancionador singularmente en cuanto a la

2.- LA REPRESIÓN PENAL DE LAS CONDUCTAS CAUSANTES DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Las conductas capaces de causar riesgos psicosociales se presentan de manera multiforme y, en numerosas ocasiones, con carácter difuso provocando diferentes y variadas consecuencias, circunstancia que fuerza a distinguir dos supuestos: de una parte, aquellos comportamientos cuya trascendencia social ha llevado al legislador a otorgarles un tratamiento diferenciado dentro del Código Penal, de manera que presentan un tipo propio dentro de dicha norma tendente a castigar aquellas conductas más reprobables a juicio del ordenamiento jurídico, fundamentalmente, y en razón a cuantos han sido estudiados, el acoso sexual; de otra, aquellos hechos no recogidos expresamente en la norma penal, circunstancia capaz de obligar a plantear si las actuaciones más graves y reiteradas en el tiempo incluidas dentro de este concepto pueden ser reconducidas a otros tipos generales³⁶.

Para resolver semejante planteamiento es necesario recordar como en la aplicación de la norma penal no cabrá olvidar nunca ciertos principios básicos característicos de este sector del ordenamiento jurídico, especialmente la prohibición de la *analogia iuris*, la intervención mínima de esta rama del Derecho³⁷ y la interpretación restrictiva de las prescripciones penales, capaces de llevar a considerar a este cauce como postrera vía de protección a la que acudir para sancionar comportamientos como los descritos: su condición de última *ratio* fuerza a recurrir a ella sólo cuando no constituyeran suficiente garantía ni la autotutela colectiva, ni la sanción administrativa,

vinculación respecto a los hechos declarados probados”, STSJ, Cont.-Admvo., País Vasco 26 enero 2002 (JUR 218333).

³⁶ Como ha señalado algún autor, “ni tan siquiera el tratamiento penal, cuyas peculiaridades técnicas parece exigir más que otros ámbitos de tutela un tratamiento específico por el legislador, tiene que esperar a tal intervención, pues ya cuenta con algunos tipos extraordinariamente fructíferos a tal fin”, MOLINA NAVARRETE, C.: “La respuesta del Estado de Derecho ante el acoso moral en el trabajo”, cit., pág. 11.

³⁷ Este principio “forma parte del principio de proporcionalidad o de prohibición del exceso, cuya exigencia descansa en el doble carácter que ofrece el derecho penal: a) Al ser un derecho fragmentario en cuanto no se protege todos los bienes jurídicos, sino solo aquellos que son más importantes para la convivencia social, limitándose, además, esta tutela a aquellas conductas que atacan de manera más intensa a aquellos bienes. b) Al ser un derecho subsidiario que como ultima ratio, ha de operar cuando el orden jurídico no puede ser preservado y restaurado eficazmente mediante otras soluciones menos drásticas que la sanción penal”, Autos AP, Penal, Madrid 26 abril 2006 (JUR 184043) o Vizcaya 28 noviembre 2006 (JUR 99090/2007).

ni las soluciones previstas en la normativa social³⁸. De forma expresa lo manifiesta el pronunciamiento de conformidad con el cual el riesgo psicosocial se conforma como “un fenómeno que merece por su extensión y gravedad la atención creciente de la literatura especializada y de los pronunciamientos judiciales, pero que carece hasta la fecha de regulación legislativa; existiendo no obstante consenso unánime en que su prevención y remedio debe abordarse preferentemente desde el plano del derecho laboral, reservando la intervención penal para los casos de especial gravedad”³⁹.

De esta manera, algunos de los comportamientos descritos causantes de riesgos psicosociales podrían encajar en determinados preceptos del Código Penal⁴⁰, si bien antes de entrar en la consideración de cada uno de esos tipos, parece conveniente poner de manifiesto una serie de pautas comunes extraídas de los pronunciamientos penales analizados sobre el particular:

³⁸ El Derecho Penal deja de ser necesario para proteger a la sociedad y a los ciudadanos cuando antes de acudir a tal sector del ordenamiento pueda conseguirse la protección por otros medios que sean preferibles en cuanto menos lesivos y graves que los penales para tutelar derechos individuales. Por tal razón, esta rama del ordenamiento ha de ser la última *ratio*, el recurso postrero a utilizar a falta de otros menos lesivos. Por todos, LUZÓN PEÑA, D.M.: *Curso de Derecho Penal. Parte General*, T. I, Madrid (Universitas), 1996, pág. 82 o MIR PUIG, S.: *Derecho Penal. Parte general*, 5ª ed., Barcelona (sin editorial), 1998, pág. 89.

“De acuerdo con el principio de intervención mínima no es propio del ámbito penal..., sino de otros distintos, resolver lo que la propia denunciante llama en algunos de sus escritos ‘acoso profesional’ o *mobbing*” y que extrae de las discrepancias profesionales habidas a lo largo de los años entre el médico titular (denunciado) y una ATS (denunciante), que culminaron en una discusión entre el primero y la segunda debido a la colocación por parte de ésta de unos carteles en la pared del dispensario, sin que quedara acreditado que el denunciado hubiera preferido insulto alguno ni que la empujara, SAP, Penal, Huesca 9 enero 2004 (JUR 44672/2004).

³⁹ SAP, Penal, Sevilla 18 diciembre 2003 (JUR 67866/2004). “Para llegar a la existencia de responsabilidad penal [en supuestos de *mobbing*] será precisa la aportación al proceso de una serie de elementos de acreditación a través de los cuales pueda llegar a establecerse no ya sólo los presupuestos objetivos de lo que se ha venido a definir como acoso moral o *mobbing* laboral, sino además de que tales conductas de persecución psicológica sean de tal magnitud e intensidad que sobrepasen cualquier previsión sociolaboral y vengán a instalarse en sede delictiva. En definitiva, el carácter fragmentario del derecho penal limita su intervención a aquellos comportamientos más graves, que no encuentren una respuesta proporcionada en otros ámbitos del derecho, incluso sancionador”; es decir, cabe “una eventual responsabilidad penal derivada de un supuesto de *mobbing* o tendencioso acoso laboral en su fase última o más severa. Implica ello que la relevancia penal que... se admite, y... no se descarta como posible, para comportamientos coincidentes con el denominado *mobbing* laboral está necesitada no ya sólo de la comprobación de haberse producido aquella variedad del acoso laboral, sino de que el mismo se hubiera llevado a cabo con una intensidad tal que se revelasen cortas e insuficientes las consecuencias previstas en sede laboral para aquél tipo de conductas”, Auto AP, Penal, Barcelona 15 septiembre 2003 (JUR 257588/2003).

⁴⁰ Pluralidad de tipos acorde con el carácter pluriofensivo de las conductas de acoso, MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes de una estrategia de defensa posible”, *Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pág. 92.

1.- La ausencia, con carácter general, de un tipo específico capaz de tipificar de manera autónoma estos comportamientos lleva a considerarlos *a priori* como ajenos al ámbito penal⁴¹; tal circunstancia no impide, empero, la persecución penal de algunas de las manifestaciones más graves de los mismos, siempre y cuando las conductas definitorias reúnan los requisitos exigidos por los correspondientes preceptos del Código Penal⁴².

2.- La jurisprudencia penal no establece un concepto autónomo de riesgo psicosocial y, en especial de acoso moral, sino que remite a la definición que al efecto ha venido realizando el orden social, pudiendo ser resumidas como las situaciones laborales mediante las cuales un trabajador se ve sometido a condiciones profesionales y de convivencia capaces de alterar el régimen característico de una relación laboral, siendo realizadas de forma prolongada y conducentes a su extrañamiento social capaces de causar alteraciones psicosomáticas de ansiedad⁴³.

3.- Salvo error u omisión involuntaria un porcentaje muy elevado de las resoluciones judiciales analizadas concluyen con la inocencia del presunto culpable bien por falta de pruebas bien por la ausencia de gravedad en el comportamiento de aquél.

En cuanto hace al primero de los problemas apuntados, en la mayoría de los casos las conductas descritas se producen en la clandestinidad sin concurrencia de testigos que presencien los hechos objeto de investigación, resultando sumamente difícil lograr pruebas tendentes a romper la presunción de inocencia y acreditar la culpabilidad del sujeto activo. En este sentido, en numerosas ocasiones sólo se cuenta con el testimonio de la víctima, el cual puede ser prueba hábil para desvirtuar la presunción

⁴¹ Autos AP, Penal, Madrid 8 noviembre 2005 (JUR 39884/2006) o 13 noviembre y 14 diciembre 2006 (JUR 68728/2007 y 162849/2007) y Guipúzcoa 29 marzo 2007 (JUR 136514).

⁴² Auto AP, Penal, Baleares 16 mayo 2007 (JUR 288301). En efecto, el riesgo psicosocial “en sus manifestaciones más graves, puede y debería ser objeto de protección penal mediante una definición precisa de la acción típica y de los elementos normativos y descriptivos que deben integrarla, pero ello no significa que la ausencia de tipo específico no impida la persecución de conductas acosadoras que puedan caer dentro del perímetro de protección de otros tipos penales”, Auto AP, Penal, Almería 13 noviembre 2006 (JUR 195273/2007); en términos similares, Auto AP, Penal, Tarragona 20 marzo 2006 (JUR 216803).

⁴³ Entre otras, SSAP, Penal, Albacete 6 marzo 2007 (ARP 438) y Cáceres 16 marzo 2007 (JUR 248705) o Autos AP, Penal, Madrid 8 noviembre 2005 (JUR 39884/2006), Cáceres 29 diciembre 2005 (JUR 27077/2006), Barcelona 27 marzo 2006 (JUR 220825), Vizcaya 28 noviembre 2006 (JUR 99090/2007), Guipúzcoa 29 marzo 2007 (JUR 136514) y Baleares 16 mayo 2007 (JUR 288301).

reseñada⁴⁴, si bien habrá de presentar los tres elementos exigidos por la jurisprudencia al respecto: persistencia, verosimilitud y credibilidad⁴⁵.

En relación con el segundo, la mayoría de las resoluciones estudiadas vienen a establecer que los comportamientos analizados pueden tener su trascendencia en el marco profesional pero para habilitar la vía punitiva pública resulta imprescindible que “la potencial tipificación de la conducta acosadora en el ámbito laboral en tipos específicos reclame, como lógica consecuencia, la identificación de los elementos que integran cada uno de ellos”⁴⁶ y con carácter general estos no suelen concurrir⁴⁷, pues sólo de manera excepcional acaecen los factores objetivos y subjetivos descritos por la norma punitiva estatal.

Sobre las premisas anteriores, cabe entrar a analizar los distintos tipos penales capaces de ofrecer protección frente a las conductas capaces de provocar los riesgos psicosociales analizados; todo ello, eso sí, sin pretender realizar un estudio exhaustivo sobre los diferentes tipos delictivos por superar los objetivos de la presente investigación.

⁴⁴ STS, Penal, 23 mayo 2006 (RJ 3576).

⁴⁵ SSTs, Penal, 29 abril 1997 (RJ 3380), 29 abril 1999 (RJ 3332) y 19 diciembre 2003 (RJ 9316) y SAP, Penal, Albacete 6 marzo 2007 (ARP 438).

En efecto, “para fundamentar una sentencia condenatoria en dicha única prueba es necesario que el Tribunal valore expresamente la comprobación de la concurrencia de las siguientes notas o requisitos: 1º) ausencia de incredulidad subjetiva, derivada de las relaciones acusador/acusado que pudieran conducir a la deducción de la existencia de un móvil de resentimiento, enemistad, venganza, enfrentamiento, u otro interés de cualquier índole que prive a la declaración de la aptitud necesaria para generar certidumbre; 2º) verosimilitud, es decir, constatación de la concurrencia de corroboraciones periféricas de carácter objetivo, que avalen lo que constituye una declaración de parte, en cuanto que la víctima puede personarse como parte acusadora particular o perjudicada civilmente en el procedimiento (arts. 109 y 110 LECrim); 3º) persistencia en la incriminación: ésta debe ser prolongada en el tiempo, plural, sin ambigüedades ni contradicciones, pues constituyendo la única prueba enfrentada a la negativa del acusado, que proclama su inocencia, prácticamente la única posibilidad de evitar la indefensión de éste es permitirle que cuestione eficazmente dicha declaración, poniendo de relieve aquellas contradicciones que señalen su inveracidad”, STS, Penal, 23 junio 2000 (RJ 5789); en el mismo sentido, SSTs, Penal, 28 septiembre 1988 (RJ 7070), 26 mayo y 5 junio 1992 (RJ 4487 y 4857), 8 noviembre 1994 (RJ 8795), 27 abril y 11 octubre 1995 (RJ 3381 y 7852), 3 y 15 abril 1996 (RJ 2866 y 3701), 13 febrero, 22 abril y 1, 9 y 22 octubre 1999 (RJ 502, 4866, 7597, 8916 y 8924) y 18 noviembre 2004 (RJ 7956) o SSAP, Penal, Madrid 30 marzo 2007 (JUR 248116) y Barcelona 24 mayo 2007 (JUR 287491).

⁴⁶ Entre otras, Autos AP, Penal, Almería 13 noviembre 2006 (JUR 195273/2007) o Guipúzcoa 29 marzo 2007 (JUR 136514).

⁴⁷ De esta manera, “las exigencias de tipicidad, marcadas por los principios de *lex certa* y *lex stricta*, reclaman imperiosamente que las acciones contra las condiciones de trabajo, contra la reputación o manipulativas de la información, reúnan los caracteres concretos reclamados por los delitos en cuyos perímetros de protección se pretende obtener la tutela penal”, Auto AP, Penal, Tarragona 20 marzo 2006 (JUR 216803).

1.- El artículo 147 CP considera como reo del delito de lesiones a quien, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe no sólo su integridad corporal o su salud física sino también la mental, siendo castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre y cuando la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. No obstante, cuando el hecho descrito resulte de menor gravedad, en atención al medio empleado o el resultado producido, la pena será de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

Además, y como tipo agravado, cuando se cause a la otra persona una enfermedad somática o psíquica el castigo será penado con prisión de seis a doce años de conformidad con lo previsto en el artículo 149 CP.

En fin, cuando la conducta no sea constitutiva de delito alguno aún podría encajar en la falta de lesiones prevista en el artículo 617 CP, el cual castiga los daños causados a otro con pena de localización permanente de seis a doce días o multa de uno a dos meses.

De esta manera, cuando el comportamiento venga acompañado por la utilización de la fuerza física causando lesiones a la víctima podrá encontrar acomodo en alguno de los preceptos reseñados. Mayores dificultades existen para encuadrar en la conducta descrita el delito de lesiones psíquicas --siendo éstas las patologías más frecuentes asociadas a las acciones *supra* descritas conforme consta--, habida cuenta el legislador no ha pretendido considerar como tal cualquier daño moral derivado de una conducta delictiva, pues la mayor parte de los delitos producen en las víctimas un sufrimiento de esta naturaleza y no por ello se entiende causado un delito de lesiones y sí un padecimiento psíquico indemnizable, pues para la existencia de aquél es necesario acreditar al menos indiciariamente el dolo --*animus laedendi*⁴⁸-- del acusado respecto a la causación de los menoscabos, es decir, la intención o al menos que supo y quiso causar esas lesiones psíquicas⁴⁹.

⁴⁸ Auto AP, Penal, Cáceres 29 diciembre 2005 (JUR 27077/2006).

⁴⁹ Auto AP, Penal, Álava 19 octubre 2006 (JUR 95189/2007).

2.- El artículo 169.2º CP castiga con penas de prisión de seis meses a dos años a quien amenazar a otro con causarle a él, a su familia o otras personas con las que esté íntimamente vinculado, un mal que constituya delitos de homicidio, lesiones, aborto, contra la libertad, torturas y contra la integridad moral, la libertad sexual, la intimidad, el honor, el patrimonio y el orden socioeconómico, siempre y cuando dicha conducta no resulte condicional; cuando la conducta merezca el calificativo de leve será constitutiva de falta de conformidad con lo previsto en el artículo 620.2º CP. En aras a diferenciar, entre uno y otra resultará menester atender fundamentalmente a la gravedad de la amenaza y a la seriedad o credibilidad de la misma⁵⁰.

Así, aquellas conductas destinadas a humillar a la víctima bajo la intimidación de causarle un perjuicio a él directamente o alguno de sus allegados puede tener cabida en dicho precepto⁵¹.

3.- Las conductas analizadas pueden ser constitutivas del delito de coacciones del artículo 172 CP cuando tengan por finalidad impedir el ejercicio a otra persona con violencia hacer lo que la ley no prohíbe, o le compeliere a efectuar cuanto no quiere, sea justo o injusto, siendo castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años o con multa de 12 a 24 meses, pudiendo ser constitutivos de falta los comportamientos de carácter leve ex artículo 620.2º CP.

De esta manera, determinadas acciones tendentes a impedir el desarrollo normal de la prestación de servicios como el encargo reiterado de trabajos inútiles, excesivos o difíciles de realizar, los conflictos de rol, las labores monótonas o repetitivas o la no asignación de tareas, despreciando a la postre sus facultades, habilidades o capacidades, pueden encajar en el tipo descrito⁵²; sin embargo, no toda atmósfera laboral deteriorada

⁵⁰ STS, Penal, 23 julio 2001 (RJ 6510) y Auto AP, Penal, Guipúzcoa 28 noviembre 2006 (JUR 104822/2007).

⁵¹ Auto AP, Penal, La Rioja 27 marzo 2006 (JUR 137384).

⁵² Así sucede cuando “la conducta del acusado pretendiendo violentar la voluntad de la víctima con el fin de que esta no rompiera la relación que mantenían, mediante la emisión de continuas notas (116) remitidas directamente o colocadas en distintos lugares, evocando su ya extinguida relación entra de lleno en el tipo genérico de coacciones aplicado del art. 173.2 del C.Penal, al suponer un acoso persistente a la víctima que restringió su libertad afectando a su derecho a la tranquilidad y sosiego”, SAP, Penal, Madrid 30 marzo 2007 (JUR 248116).

es, por sí misma, determinante de coacción y tampoco todo abuso en las facultades del empleador o sus encargados es determinante de ilícito penal, no sólo de delito sino incluso de falta⁵³.

4.- Será considerado autor de acoso sexual quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito, entre otros, de una relación laboral y con tal comportamiento causare en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, siendo castigado con una pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses (art. 184.1 CP).

Cuando la conducta descrita haya sido realizada prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral o jerárquica o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas de ésta en el marco de semejante relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.

En consecuencia, cuando el comportamiento del compañero o del empleador tenga un móvil de naturaleza sexual la conducta podrá ser reconducida a este tipo delictivo siendo, hasta el momento, el único riesgo psicosocial de cuantos han sido analizados con una tipificación expresa dentro del Código Penal, resultando más fácil, por tanto, castigar cuantas acciones queden encuadradas en el tipo sin necesidad de recurrir a otras figuras genéricas.

Esta figura ha sido definida expresamente por los Tribunales españoles --siguiendo la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991-- como “aquella conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y que puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Añade que la atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva y que lo que distingue al

⁵³ Autos AP, Penal, Madrid 14 diciembre 2006 (JUR 162849/2007), Barcelona 20 marzo 2007 (JUR 244192) y Baleares 16 mayo 2007 (JUR 288301).

acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo”⁵⁴.

De esta manera, para que puedan entenderse cumplidos los elementos descritos por el precepto penal resultara necesario que exista una solicitud de favores sexuales para sí mismo o para tercero, que los mismos tengan lugar en el marco de una relación laboral o de prestación de servicios continuada o habitual y se cause un efecto intimidatorio, hostil o humillante para la víctima⁵⁵ --pues sin semejante resultado el comportamiento, aún insistente, resultaría irrelevante desde el punto de vista penal⁵⁶-- , debe existir la correspondiente relación de causalidad entre la acción desplegada y el resultado exigido por la norma y es necesario actuar con dolo, no estando protegidas las formas imprudentes en su comisión⁵⁷.

5.- El artículo 620.2º CP castiga con pena de multa de diez a veinte días a quien cause a otro una vejación injusta de carácter leve, pues *a priori* esa es la calificación más acorde con los comportamientos habituales derivados de los riesgos psicosociales, pues éstos no suelen constituir, al menos a efectos penales, un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima⁵⁸.

La viabilidad de incardinar ciertos comportamientos en este tipo es reconocida de forma explícita⁵⁹ o indiciaria⁶⁰ por algunos pronunciamientos, no obstante lo cual se

⁵⁴ STS, Penal, 23 junio 2000 (RJ 5789).

⁵⁵ SSAP, Penal, Madrid 10 enero y 30 marzo 2007 (JUR 160471 y 248116), Barcelona 23 febrero 2007 (JUR 216768) y Castellón 10 abril 2007 (JUR 212720).

⁵⁶ STSJ, Civil y Penal, Castilla y León/Burgos 29 mayo 2002 (ARP 408); SAP, Penal, Sevilla 10 enero 2007 (JUR 178879) y Auto AP, Penal, Madrid 21 diciembre 2006 (JUR 251105/2007).

⁵⁷ STS, Penal, 23 junio 2000 (RJ 5789) y SAP, Penal, Madrid 30 marzo 2007 (JUR 248116).

⁵⁸ No obstante, para un supuesto en el cual se alegan indicios de la existencia de coacciones, acoso moral y lesiones psíquicas, el Tribunal establece que “el relato, profundo y agotador, por lo riguroso, de una exposición fáctica, que puede tener visos de verosimilitud, se manifiesta de una manera indiciaria fundada y con apoyo documental, a la vez que se ofrece una extensa testifical que lo podría corroborar, suficiente, que llevan necesariamente a afirmar que debe procederse a la práctica de una instrucción, bien podrían constituir los delitos que dice la recurrente. Por eso es por lo que debe procederse a la práctica de una instrucción que despeje las dudas que se ofrecen a la querella y que lleve a afirmar que estamos solo ante un ejercicio del *ius dirigendi* que puede corresponder a un jefe de servicio médico o, en caso contrario, que estamos ante la existencia de delito”, Auto AP, Penal, Valencia 6 octubre 2003 (JUR 270549/2003).

⁵⁹ SAP, Penal, Cáceres 16 marzo 2007 (JUR 248705) o Auto AP, Penal, Madrid 21 diciembre 2006 (JUR 251105/2007).

indica que el comportamiento debe alcanzar una cierta entidad para poder afirmar su trascendencia penal (totalmente independiente de los efectos laborales), debiendo afirmar la atipicidad penal de los hechos cuando “no constituyen coacciones, porque ni impiden la libertad de obrar del sujeto pasivo ni implican el empleo de violencia o intimidación, ni siquiera de menor entidad, por el sujeto activo”, ni “vejaciones injustas, porque, aunque resulten francamente indelicadas y demuestren una grosera falta de sensibilidad, carecen de entidad suficiente para atentar contra la dignidad e integridad moral del sujeto pasivo”⁶¹.

Si los órganos judiciales plantean problemas para la calificación como falta, cabe colegir que todavía son mayores los problemas para encajar tales hábitos en el delito previsto en el artículo 173 CP, conforme al cual se castiga a quien infligiere a otra persona un trato degradante con menoscabo grave de su integridad moral⁶², pues resulta necesario acreditar un trato particularmente degradante⁶³.

⁶⁰ Autos AP, Penal, Álava 19 octubre 2006 (JUR 95189/2007) y Guipúzcoa 28 noviembre 2006 (JUR 104822/2007).

⁶¹ SAP, Penal, Sevilla 18 diciembre 2003 (JUR 67866/2004).

⁶² Considerando que la figura del acoso moral encaja perfectamente en el tipo descrito por el art. 173 CP, ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: “Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción”, *AL*, núms. 47-47, 2003, págs. 816-817 y *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Barcelona (Bosch), 2004, pág. 242; ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso en el trabajo*, cit., págs. 75-77 y BLANCO BAREA, M^a.J.: “Prescripción de acciones de reclamación por acoso moral (*mobbing*)”, en www.empleosurmadrid.com y, con LÓPEZ PARADA, J.: “Argumentos jurídicos para proteger penalmente a las víctimas del acoso laboral (*mobbing*)”, en www.empleosurmadrid.com. “Aunque la doctrina absolutamente dominante mantenga una interpretación estricta del concepto de trato degradante, en línea con el significado que tiene en el artículo 15 de la Constitución y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, vinculado semántica e históricamente con la tortura y los tratos inhumanos, lo cierto es que la expresión parece tener un contenido más amplio en el contexto del tipo penal, en cuanto referida a cualquier acción contraria a la dignidad de la persona y adecuada para producir el resultado típico de grave menoscabo de la integridad moral. De esta suerte el delito del artículo 173 operaría como un tipo de regogada o tipo de arrastre..., en el sentido de que viene a constituir una forma subsidiaria de todos los delitos en que existe como modalidad de comportamiento un ataque contra el mismo bien jurídico protegido, que entra en juego cuando la conducta enjuiciada no pueda subsumirse en otras figuras más específicas del Código Penal que impliquen también un atentado contra la dignidad moral de otros”, SAP, Penal, Sevilla 4 marzo 2004 (JUR 126194/2004).

En los Juzgados de lo Social, considerando que la conducta de acoso (en el caso, la gravedad de los hechos evidencia una presión laboral tendenciosa en su fase última o más severa, cuando la salud mental del trabajador aparece seriamente afectada) “sí debe ser analizada... desde una óptica penal por transgresión del art. 173 CP..., y ello no sólo por las dificultades que tiene este orden jurisdiccional para poner freno a comportamientos transgresores de derechos fundamentales..., sino porque el ámbito penal permite personificar responsabilidades tras una investigación oficial, extremo que no es factible en el ámbito laboral. Sin embargo, en el presente caso [proceso de tutela de los derechos fundamentales] concurren dos circunstancias que hacen innecesaria [la remisión del testimonio al Ministerio Fiscal por si hubieran de depurarse responsabilidades penales], y ellas son, el propio conocimiento que de la vía penal tiene la parte instante, y la propia presencia del Ministerio Fiscal en el acto de juicio, afirmando que se

De esta manera, dos son los elementos claves de este tipo: de un lado, el trato degradante definido por los Tribunales como “aquélllos que pueden crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral”⁶⁴ y que, en todo caso, dada su habitualidad siempre suponen un menosprecio y humillación a la dignidad de la víctima⁶⁵; de otro, la gravedad, habida cuenta la actividad ha de tener un efecto inmediato sobre la esfera corporal del sujeto pasivo⁶⁶.

En consecuencia, el hostigamiento psíquico asociado a los riesgos psicosociales únicamente podría quedar incluido en el tipo delictivo descrito por el artículo 173 CP (también en el art. 175 CP, referido a torturas y delitos contra la integridad moral cometidos por autoridades o funcionarios abusando de su cargo⁶⁷; o, de acreditar lesiones o daños como consecuencia de tales actos, en el art. 177 CP) en supuestos

habían vulnerado los derechos fundamentales de la persona...; consecuentemente, no siendo procedente reiterar el conocimiento que ya se tiene por las partes interesadas, no ha lugar a esta remisión”, SJS, 2, Gerona 23 septiembre 2003 (AS 3434).

⁶³ SAP, Penal, Albacete 6 marzo 2007 (ARP 438) y Autos AP, Penal, Badajoz 22 noviembre 2005 (JUR 22005/2007), Cáceres 29 diciembre 2005 (JUR 27077/2006), Lérida 27 abril 2006 (JUR 249035), Vizcaya 28 noviembre 2006 (JUR 99090/2007), Guipúzcoa 28 noviembre 2006 (JUR 104822/2007) o Baleares 16 mayo 2007 (JUR 288301).

⁶⁴ STS, Penal, 29 septiembre 1998 (RJ 7370) y Autos AP, Penal, Tarragona 20 marzo 2006 (JUR 216803) o Almería 13 noviembre 2006 (JUR 195273/2007).

⁶⁵ SSTs, Penal, 2 marzo y 29 septiembre 1998 (RJ 1759 y 7370) o 8 mayo 2002 (RJ 6709) y SAP, Penal, Ávila 22 febrero 2006 (JUR 168355).

⁶⁶ La intervención “puede provenir de una agresión física, de la sumisión a la víctima a ciertas condiciones, de obligarla a hacer determinadas conductas bajo amenaza de causar inmediatamente un mal mayor”, TAMARIT SUMALLA, J.M^a.: “Comentario al artículo 173”, en AA.VV. (QUINTERO OLIVARES, G., Dir.): *Comentarios al Nuevo Código Penal*, 2^a ed., Pamplona (Aranzadi), 2001, pág. 863. Los actos englobados en la noción de atentado a la integridad moral muestran a las claras la severidad que deben tener para ser considerados como delito: “todas las técnicas de privación, ya sea del sueño, de la visión (mediante capuchas o bolsas plásticas), de la higiene, o de la percepción. También incluye los métodos coercitivos, que incluyen las amenazas de daño físico, de muerte, contra familiares o personas unidas por otros vínculos. Y por último, hace referencia a toda suerte de humillaciones y degradaciones en sentido amplio... como imponer la obligación de presenciar o escuchar actos de tortura a terceras personas; las simulaciones de ejecución, daño físico o agresiones sexuales; mostrar certificaciones falsas sobre la suerte de un familiar; tocamientos genitales no lividinosos; la desnudez total o parcial; la humillación sexual verbal; etc.”, CARBONELL MATEU, J.C. y GONZÁLEZ CUSSAC, J.L.: “Comentario al artículo 173”, en AA.VV. (VIVES ANTÓN, T.S., Coord.): *Comentarios al Código Penal de 1995*, Vol. I, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, pág. 895.

⁶⁷ Para un supuesto concreto, rechazando la existencia de tal delito, Auto AP, Penal, León 24 febrero 2003 (JUR 190840).

extremos⁶⁸; cuando la conducta no alcanzara gravedad suficiente, todavía podría encajar adecuadamente en el supuesto de falta delimitado por el art. 620 CP⁶⁹.

Con todo y a pesar de los problemas planteados, en la doctrina científica existen férreos defensores de este precepto como idóneo para la sanción del riesgo psicosocial, al punto de considerar que constituye tipificación expresa⁷⁰.

6.- Las tácticas tendentes a desacreditar la fama tanto personal como profesional de la víctima, mediante comentarios injuriosos o despreciativos, constituyen atentados contra el derecho al honor y, por tanto, serían subsumibles en los tipos establecidos para proteger este bien jurídico.

Así, las conductas más graves encajarían en la conducta proscrita por el artículo 208 CP, el cual califica como injuria toda acción o expresión capaz de lesionar la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación⁷¹. Ahora bien, para que los actos o palabras proferidas contra una persona sean consideradas como delito es imprescindible que, por su naturaleza, efectos y

⁶⁸ La Fiscalía General del Estado en la Circular 1/1998 sobre intervención del Ministerio Fiscal en la persecución de los malos tratos en el ámbito doméstico y familiar opta por una interpretación restrictiva cuando respecto a las violencias de carácter psíquico señala lo siguiente: “el delito contra la integridad moral del art. 173 permite el castigo, tanto de aquellas conductas aisladas que por su naturaleza tienen entidad suficiente para producir un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima, cuanto de aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían el umbral exigido por este delito, sin embargo en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto, terminan produciendo dicho menoscabo grave a la integridad moral. Son conductas, estas últimas, de trato degradante, que en su individual consideración no son calificables de graves, pero que al ser reiteradas terminan menoscabando gravemente por erosión dicha integridad moral y que tienen cabida en el precepto... Por tanto, los actos de violencia psíquica de escasa gravedad, que en su consideración aislada darían lugar a la falta de vejación injusta del art. 620, una vez acreditado que se vienen produciendo en forma reiterada, como expresión de un clima de violencia psíquica habitual, habrán de ser encajados en el delito del art. 173. No obstante, la aplicación de este precepto exige que se haya producido como resultado un menoscabo en la integridad moral que pueda ser calificado como grave” (www.fiscalia.org/circulares/circ1-98.htm).

⁶⁹ No se aprecia ni delito ni falta, porque las pruebas indican que la dolencia psíquica de la trabajadora era previa a los hechos que presuntamente constituirían acoso moral, aun cuando el informe psicológico indique que presentaba sintomatología compatible con trastorno depresivo mixto acusado por el entorno laboral, Auto AP, Penal, La Rioja 21 noviembre 2003 (JUR 27911/2004).

⁷⁰ BLANCO BAREA, M^a.J.: “¿Una legislación anti acoso psicológico?”, *Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, págs. 97 y ss.

⁷¹ En el caso concreto, “resulta evidente, por tanto, la relación de causalidad entre el estado ansioso-depresivo de la perjudicada y los insultos y amenazas de que fue objeto. De ahí que no sólo se considere necesaria la reparación de los perjuicios causados... [y] no puede obviarse que esa actitud ofensiva se repitió en varias ocasiones. Lo que demuestra, si cabe, la verdadera intencionalidad del denunciado”, SAP, Penal, Jaén 28 junio 2006 (JUR 26549/2007).

circunstancias, sean tenidas en el concepto público como graves⁷². En consecuencia, el Juez deberá tomar en consideración el uso social del lenguaje y valorar lo que la comunidad considera como grave y cuanto no⁷³.

En resumen, resulta necesaria la concurrencia de tres elementos⁷⁴: uno objetivo, comprensivo de las expresiones proferidas o acciones ejecutadas capaces de lesionar la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación; otro subjetivo, el denominado *animus inuriandi* de carácter intencional pues las frases o actitudes tienen como finalidad específica la de ofender, vilipendiar, desacreditar, vejear, menospreciar, escarnecer, etcétera; un último complejo y circunstancial caracterizado por su heterogeneidad al incluir cuantos factores personales, de ocasión, lugar, tiempo o forma puedan servir en aras a esclarecer la verdadera intención o propósito del sujeto que ha proferido la ofensa.

De no quedar cumplidos tales requisitos, los comportamientos de hostigamiento psicológico atentatorios contra el derecho al honor y la intimidad del operario/víctima pueden merecer el calificativo de leves⁷⁵ y, por tanto, únicamente quedaría la posibilidad de su sanción como falta a través del artículo 620.2º CP⁷⁶.

⁷² En el caso de consistir en una imputación de hechos ha de entenderse por tal “la realizada con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad”, SAP, Penal, Huesca 10 octubre 2006 (JUR 278370).

⁷³ VIVES ANTÓN, T.S.: “Comentario al artículo 208”, en AA.VV. (VIVES ANTÓN, T.S., Coord.): *Comentarios al Código Penal de 1995*, Vol. I, cit., pág. 1037 o LÓPEZ BARJA DE QUIROGA, J. y PEREZ DEL VALLE, C.: “Comentario al artículo 208”, en AA.VV. (CONDE-PUMPIDO FERREIRO, C., Dir.): *Código Penal. Doctrina y jurisprudencia*, T. II, Madrid (Trivium), 1997, pág. 2407.

⁷⁴ En la exposición se siguen los fundamentos de la SAP, Penal, Burgos 29 septiembre 2006 (JUR 286594) y los Autos AP, Penal, Madrid 13 diciembre 2005 (JUR 290552/2006), Guadalajara 21 marzo 2006 (JUR 148721) y Soria 20 septiembre 2006 (JUR 8563/2007).

⁷⁵ Auto AP, Penal, Vizcaya 28 noviembre 2006 (JUR 99090/2007).

⁷⁶ “La diferencia entre las injurias livianas sancionadas como falta y las graves sancionadas como delito es esencialmente circunstancial, correspondiendo al ponderado criterio judicial trazar la línea delimitadora atendiendo al contenido de las expresiones y a las circunstancias de personas, de tiempos, de lugar, de ocasión etc.” SSTs, Penal, 22 mayo 1991 (RJ 3747), 19 febrero 1992 (RJ 1302) o 21 mayo 1996 (RJ 4551).

La SJ Instrucción núm. 4 de Lorca 11 enero 2003 (Juicio de Faltas 461/03) condenó a dos gerentes de una empresa como autores de una falta de injurias por los insultos proferidos contra quince trabajadores. Interpuesto recurso de apelación por los condenados, al considerar que la condena (basada en una única prueba de cargo: la declaración del ofendido) vulnera la presunción de inocencia, dada la falta de credibilidad de la versión de las presuntas víctimas, la SAP, Penal, Murcia 25 noviembre 2003 (JUR 77197/2004) estima el recurso presentado ante la insuficiencia de la prueba practicada a instancia de la acusación, pues los denunciantes se limitan a ratificarse en su denuncia y concretar el día en que

7.- Junto a las figuras delictivas señaladas, las conductas descritas también pueden encontrar adecuada ubicación en los delitos contra los derechos de los trabajadores, en particular en dos de los tipos previstos⁷⁷; a saber, las prácticas sancionadas en los artículos 311 y 316 CP:

A.- El primero de los preceptos citados castiga con penas de prisión de tres a cuatro años y medio y multa de doce a dieciocho meses a quienes mediante violencia o intimidación impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual (art. 311.3 CP).

El carácter amplio del artículo analizado obliga a completar su contenido acudiendo a las normas específicas del ordenamiento social, significativamente para delimitar los sujetos de la acción. Sujeto activo lo será, por tanto, el empresario persona física --en la definición del artículo 1.2 ET y excepción hecha de la persona jurídica por mor de la máxima latina *societas delinquere non potest*--, como sujeto con trabajadores a su servicio; también lo serán cuantos estén habilitados para actuar en su nombre o representación otorgada legal o voluntariamente y hayan realizado las conductas delictivas (art. 31 CP)⁷⁸, o, en último lugar, los administradores o encargados del servicio en el marco de una sociedad si han sido responsables de los hechos infractores,

ocurrieron los hechos, pero faltan “detalles sobre la forma de discurrir en cada caso aquéllos, contexto en que se produjeron los insultos y razones que los motivaron”, haciendo imposible verificar la verosimilitud de los testimonios, “tanto más cuanto, como se alega en el recurso, es extraño que procedan siempre y en todos los casos de los dos denunciados y en los mismos términos, y como telón de fondo aparece la posibilidad de que se intente obtener el cobro de indemnizaciones del empresario. En definitiva, la acusación debió de haber aportado pruebas (esencialmente un interrogatorio más minucioso a todos los implicados) que permitiera descartar la ausencia de intereses subyacentes en su denuncia, ponderar la persistencia y fortaleza de las distintas declaraciones de los denunciantes, y comprobar la concurrencia de datos periféricos que las corroborasen, especialmente qué impulsaba a los empleadores a actuar de esa forma con tantos trabajadores”.

⁷⁷ *Contra*, rechazando que el *mobbing* pueda tener cabida entre los delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 311, 314 y 316 CP), ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, cit., pág. 283.

⁷⁸ ROJO TORRECILLA, E.: “El artículo 311 CP. La imposición y mantenimiento de condiciones laborales o de Seguridad Social ilegales”, en AA.VV. (ROJO TORRECILLA, E., Coord.): *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Barcelona (Bosch), 1998, pág. 44.

así como cuantos sujetos conocieran la situación y pudiendo ponerle fin no hubieran adoptado las medidas oportunas al respecto (art. 318 CP)⁷⁹.

En cuanto al sujeto pasivo es menester hacer referencia al trabajador que ha visto vulnerado sus derechos sociales, siendo perfectamente aplicable la definición establecida en el artículo 1.1 ET para considerar como tal a quien voluntariamente preste sus servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, a cambio de una retribución⁸⁰.

Por otro lado, el tipo delictivo no exige la concurrencia de un perjuicio material o efectivo, siendo suficiente con la existencia de “una infracción del ordenamiento por la cual se crean las condiciones para que, de no mediar otra intervención jurídica de

⁷⁹ Respecto a los casos de empresario persona jurídica, el tipo activo únicamente puede ser cometido por “quien tiene capacidad resolutoria para decidir las condiciones de la contratación o para modificarlas si el contrato se verificó sin su conocimiento, obligándose a cumplir funciones de cuidado y seguridad”, NARVAEZ BERMEJO, M.A.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 36.

Las conductas omisivas deben ser interpretadas de manera restrictiva abarcando únicamente a cuantos sujetos, “debido a su posición jerárquica superior en la empresa y al poder decisorio general que de ella deriva, pueden ordenar el cese de la actividad delictiva... Para responder por omisión sería necesaria la existencia de un poder de decisión igual o superior en el seno de la estructura de la empresa al de quien actúa como encargado del servicio correspondiente, pues no sería razonable políticocriminalmente extender la responsabilidad penal a quienes sólo tienen deberes de información o denuncia, porque no constituyen deberes específicos de adoptar medidas para remediar los hechos”, PÉREZ MANZANO, M.: “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, *RL*, núm. 3, 1997, pág. 54.

⁸⁰ En cualquier caso, “es palmario que la apreciación del acoso o *mobbing* laboral delictivo reclamaría una puntual acreditación de que el hostigamiento haya sido particular y directísimamente proyectado sobre una única persona, o varias pero de manera individualizada... que se erigiría así en la víctima del autor del delito... No pueden en ningún caso venir a llenar los presupuestos de un delito contra los derechos de los trabajadores de la variedad del perseguido como hostigamiento psicológico el hecho de que las exigencias productivas diseñadas desde los órganos directivos entrañen una mayor o menor dificultad para los trabajadores, y tampoco desde la comprobación de que tales dirigentes en las formas de trasladar y exigir de los trabajadores su cumplimiento resulten más o menos pertinentes, a menos que tales comportamientos vengán específicamente dirigidos a un trabajador particular, y no al colectivo, pues en este caso, dicho colectivo viene dotado de suficientes mecanismos de respuesta, vía sindical o de reclamación conjunta frente a sus superiores para contrarrestar tales conductas. El derecho penal no puede entrar en el reproche del carácter o manera de ser de las personas, sino que únicamente le es dado intervenir frente a actos concretos, de suficiente relieve en cuanto a los bienes jurídicos afectados”, Auto AP, Penal, Barcelona 15 septiembre 2003 (JUR 257588/2003).

corrección, el perjuicio se produzca eficazmente”⁸¹, si bien resultara necesario que las conductas sean ejecutadas mediante engaño o cualquier situación de necesidad⁸².

En consecuencia, el tipo descrito sería perfectamente aplicable a las situaciones más graves⁸³ --por ejemplo, conductas atentatorias contra la dignidad profesional del trabajador ordenándole la realización de trabajos vejatorios o denigrantes, etcétera--, entendidas como formas de violencia psicológica extrema, reiterada y prolongada capaces de conducir al extrañamiento social de la víctima en el marco laboral y causarle alteraciones en su salud tanto corporal como psíquica⁸⁴.

B.- El artículo 316 CP castiga con penas de prisión de seis a tres años y multa de seis a doce meses a quienes con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, 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. El carácter sumamente genérico del tipo obliga, de nuevo, a acudir a lo dispuesto en el ordenamiento social para proceder a una adecuada integración de sus elementos normativos, los cuales han sido identificados como sigue:

-- Será sujeto activo quien haya sido declarado legalmente deudor de la obligación de facilitar los instrumentos preventivos necesarios para desarrollar el

⁸¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, *La Ley*, T. II, 1996, pág. 1668. Ha sido muy criticada “la ambigüedad o genericidad del tipo, sin haber establecido elemento de gravedad alguno, lo que permite, sobre el papel, entender delictivas cualesquiera conductas empresariales ilegales”, SALA FRANCO, T.: “Los delitos contra los derechos de los trabajadores en el nuevo Código Penal”, *TSo*, núm. 70, 1996, pág. 18.

⁸² Autos AP, Penal, Cáceres 29 diciembre 2005 (JUR 27077/2006), Madrid 19 septiembre y 21 diciembre 2006 (JUR 31181/2007 y 251105/2007) y Barcelona 20 marzo 2007 (JUR 244192).

⁸³ BLANCO BAREA, M^a.J. y LOPEZ PARADA, J.: “La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo”, *Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales*, núm. 22, 2001.

⁸⁴ “Aunque ciertamente no son menores las dificultades en el plano técnico para entender perfectamente comprendido el comportamiento de acoso moral, al menos aquellas formas más extremas y reprobables de violencia psicológica llevadas a cabo por el empresario..., no menos cierto es que tal juicio de reproche penal en estos casos ya es posible mediante una interpretación sistemática y adaptada a la actual realidad social de este precepto penal, en nada contraria al clásico principio de interpretación restrictiva de los tipos penales, so pena de ineffectividad de los derechos fundamentales que pretende proteger (riesgo de ineffectividad de la norma penal)”, MOLINA NAVARRETE, C.: “Una nueva patología de gestión en el empleo público...”, cit., pág. 9. También considera difícil aplicar este tipo al acoso moral, RODRIGUEZ LOPEZ, P.: “*Mobbing*. El acoso moral en el trabajo”, *RTSS (CEF)*, núm. 253, 2004, pág. 151.

proceso productivo sin correr riesgos innecesarios⁸⁵; es decir, lo será el empresario, con aplicación, cuando proceda, de lo previsto en el artículo 318 CP para las personas jurídicas y en el 31 CP para las físicas. Sujeto pasivo lo es el trabajador entendido en un sentido amplio⁸⁶.

-- El tipo presenta una naturaleza claramente omisiva, consistente en incumplir las normas sobre prevención de riesgos laborales⁸⁷, si bien no castiga cualquier vulneración de las mismas sino únicamente aquellas contravenciones más trascendentales⁸⁸, siendo este requisito específico el factor determinante para distinguir “el ilícito penal del administrativo, ya que la gravedad del comportamiento típico legitima la intervención del Derecho penal, ante la afectación del bien jurídico tutelado y la proximidad a la lesión del mismo”⁸⁹.

-- Se trata de un delito de riesgo y no de resultado, pues es suficiente con poner en peligro la vida, integridad corporal o salud de los operarios, sin que sea necesario que la amenaza se actualice en una lesión efectiva⁹⁰. Por consiguiente, cuando el riesgo se materialice en la producción de un daño, la conducta entraría en concurso con un delito de lesiones (arts. 147 y 149 CP)⁹¹; incluso, bien que sólo en supuestos extremos, con el homicidio o inducción al suicidio⁹².

⁸⁵ “Ni los trabajadores, ni los delegados de prevención, ni los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral pueden incurrir en este delito porque, según la Ley de Prevención (artículos 29, 36 y 38), no corresponde a ellos cumplir con la obligación nuclear del tipo de ‘facilitar los medios’ en evitación de los accidentes y enfermedades”, NARVAEZ BERMEJO, M.A.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social*, cit., pág. 86.

⁸⁶ “El sujeto pasivo de estos delitos es el conjunto de los trabajadores dado el carácter colectivo del bien jurídico protegido. Se ha de partir, además... de un concepto amplio de trabajador que no sólo incluya a los comprendidos en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores sino también a los extranjeros que desean obtener un puesto de trabajo en nuestro país, aunque no dispongan del permiso necesario y se encuentren inmersos en una situación de irregularidad”, TERRADILLOS BASOCO, J.Mª.: “Respuesta penal frente a la siniestralidad laboral”, en AA.VV.: *Tutela penal de la seguridad en el trabajo*, Bilbao (Universidad de Deusto), 2006, pág. 27.

⁸⁷ BARTOMEUS PLANA, D.: “El artículo 316 CP. Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo”, en AA.VV. (ROJO TORRECILLA, E., Coord.): *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, cit., pág. 251.

⁸⁸ Auto AP, Penal, Álava 19 octubre 2006 (JUR 95189/2007).

⁸⁹ RAMÍREZ BARBOSA, P.A.: *El delito contra la seguridad y la salud en el trabajo. Análisis dogmático de los artículos 316 y 317 del Código Penal*, Madrid (Iustel), 2007, pág. 135.

⁹⁰ STS, Penal, 12 noviembre 1998 (RJ 7764).

⁹¹ Un análisis exhaustivo sobre los problemas concursales entre este delito y el o los eventuales delitos o faltas de lesiones, por todos, DÍAZ Y GARCÍA-CONLLEDO, M.: “El delito contra la seguridad

Reiterando extremos ya significados, el hostigamiento psicológico ha de ser considerado como una contingencia en el trabajo frente a la cual los empleados deben ser protegidos por parte de las empresas en virtud del deber general impuesto por el ordenamiento jurídico de velar por la seguridad y salud de cuantos prestan en ellas sus servicios [arts. 4.2.d) ET y 14 LPRL]. Merced a tales preceptos, pese a la negativa del CT 34/2003, poner en serio peligro la salud, no sólo física sino también psíquica, del empleado no adoptando ninguna medida tendente a prevenir o moderar las conductas hostigadoras constituye un grave incumplimiento de las obligaciones legales en materia preventiva y sería una conducta subsumible en la previsión penal reseñada.

A la luz de lo expuesto, procede compartir la opinión de quien abiertamente afirma que “sí existen tipos penales adecuados a los que reconducir el acoso moral en el trabajo, sin que para tal aseveración sea en modo alguno obstáculo la ausencia de referencia expresa... En este sentido, si en abstracto [cabe] coincidir con quienes consideran conveniente tal tipificación específica, conviene saber igualmente que ni es estrictamente necesaria ni está exenta de dificultades y riesgos”⁹³; es más, aun cuando la vía de la responsabilidad penal como respuesta sancionadora no ha sido apurada hasta sus últimas posibilidades, ya no se trata de un cauce desconocido en el ordenamiento labora español, en especial en los últimos años como muestran los pronunciamientos citados en el presente apartado.

Con todo, tampoco cabe obviar dos circunstancias: de una parte, “el recurso penal paraliza la vía administrativa sancionadora, lo que [en cierta medida] constituye un importante inconveniente”⁹⁴; de otra, la falta de un tipo específico destinado a sancionar las conductas más graves ligadas a los riesgos psicosociales se ha conformado en la práctica como un obstáculo serio para proteger a la víctima mediante la vía penal.

en el trabajo: algunos problemas del dolo y la imprudencia, concursales y relativos al artículo 318 del Código Penal”, *RPJ*, núm. 80, 2005, págs. 31 y ss.

⁹² MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes...”, cit., pág. 93.

⁹³ “Como ilustran otras legislaciones y experiencias jurídicas comparadas, en las que se ha actualizado el dicho popular ‘es peor el remedio que la enfermedad’”, MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes...”, cit., pág. 88.

⁹⁴ RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo...”, cit., pág. 42.

De ahí que no sean de extrañar --siguiendo experiencias comparadas⁹⁵-- las iniciativas tendentes a modificar el actual Código Penal e incluir como delito específico las conductas de acoso moral, en tanto estas conductas han adquirido gran repercusión social al punto de alcanzar el grado de insoportable, si bien ambas no han salido adelante hasta el momento y no han mantenido una línea común pues han variado el Título y la naturaleza del delito para castigar los comportamientos descritos.

En este sentido, en la anterior legislatura, cabe mentar la proposición socialista (BOGC, Congreso, 23 noviembre 2001), que pretendía incluir un nuevo art. 314 *bis* (“los que mediante reiterado acoso moral o psicológico, degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona y no cesen o adopten medidas que eviten el mismo, tras requerimiento o sanción administrativa, serán castigado con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis”, duplicando las penas de concurrir prevalecimiento de una relación de superioridad). Ahora bien, adolecía de cometer determinados errores técnicos (redundancia --todo acoso es, por definición, reiterado-- e indefinición --no se especifica lo que se entiende por acoso--); y las penas carecían de efectos disuasorios, máxime teniendo en cuenta que otros tipos defendidos como aplicables prevén sanciones superiores, lo que permitiría llegar a la conclusión de que la reforma implicaría una auténtica “despenalización” del acoso psicológico en el trabajo⁹⁶.

En cambio, en la legislatura a punto de finalizar el Proyecto de Ley Orgánica de reforma del Código Penal (BOCG, Congreso, 15 de enero de 2007) entiende más adecuado ubicar estas conductas en el marco del Título VII del Libro II dedicado a los delitos de torturas y contra la integridad moral, añadiendo un segundo párrafo al artículo

⁹⁵ Al respecto, consultar los trabajos de SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 40 y ss.; MIR PUIG, C.: “El acoso moral en el trabajo (*mobbing*) y en la escuela (*bullying*) y el Derecho Penal”, en AA.VV. (MIR PUIG, C., Dir.): *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Madrid (CGPJ), 2007, págs. 212 y ss. o ZARZALEJO CARBAJO, M.: “El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (I): concepto y responsabilidad jurídica” y SANTOS FERNÁNDEZ, M^a.D.: “El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria (II): prevención, reparación y represión de la conducta”, ambos en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Coords.): *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, cit., págs. 1 y ss. y 41 y ss., respectivamente.

⁹⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes...”, cit., pág. 90.

173.1 CP castigando con pena de prisión de seis meses a dos años a quienes, “en el marco de una relación laboral, realicen contra otro de forma reiterada actos de grave acoso psicológico y hostilidad que naturalmente generen en la víctima sentimientos de humillación y los que, en el marco de cualquier otra relación contractual, provoquen situaciones gravemente ofensivas en la dignidad moral de la otra parte, mediante la alteración sensible de las condiciones de disfrute de los derechos derivados de la misma”⁹⁷.

Habrá que estar atentos en el futuro para comprobar si finalmente quienes son los padres de la iniciativa, no apurados por la falta de apoyos mayoritarios en las Cortes o por el fin de la legislatura, consiguen materializar a nivel positivo sus intenciones de regular de manera expresa el delito de hostigamiento psicológico en el trabajo.

⁹⁷ Esta ubicación es mucho más acorde con la finalidad de la norma que la contenida en la proposición de la pasada legislatura, pues “el precepto no exige ninguna degradación de las condiciones de trabajo... Ello significa que... abarca además de los casos en que se produce dicha degradación de las condiciones de trabajo otros casos en que dicha degradación no se da, bastando que concurren los elementos descritos en el tipo y se afecta al bien jurídico de la integridad moral”, MIR PUIG, C.: “El acoso moral en el trabajo (*mobbing*) y en la escuela (*bullying*) y el Derecho Penal”, cit., pág. 225.

CAPÍTULO VII.- RESPONSABILIDAD LABORAL Y CIVIL POR EL DAÑO CAUSADO A PARTIR DEL RIESGO PSICOSOCIAL

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social. Universidad de León

1.- LAS POSIBLES SOLUCIONES Y/O RESPONSABILIDADES LABORALES HABIDAS EN EL MARCO DE LA PRESTACIÓN LABORAL DE SERVICIOS COMO CONSECUENCIA DE CONDUCTAS CAPACES DE PROVOCAR RIESGOS PSICOSOCIALES

Como bien es sabido, la instrumentación de una normativa sobre prevención de riesgos laborales tiene como fundamento tratar de evitar la producción de daños en los trabajadores durante el desempeño de su prestación por cuenta ajena, superando así una perspectiva “puramente reparacionista”¹ (propia de las primeras normas del Derecho obrero²), para tratar de alcanzar otra más acorde con los principios fundamentales de un modelo constitucional de relaciones laborales³, aun cuando, como se ha visto, la posibilidad (o probabilidad) de aparición de un daño concreto (por cuanto ahora importa, el derivado del riesgo psicosocial) hace que también haya de instrumentarse un acabado sistema de protección social.

Ni siquiera la posible exacción de responsabilidades públicas (penal y administrativa, recientemente analizadas), cierra el cuadro de implicaciones jurídicas

¹ CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “La reforma de la protección de los riesgos profesionales”, *RL*, núm. 9, 1990, págs. 1 y ss.

² El presente discurso no puede, evidentemente, entrar a analizar el origen histórico del sistema jurídico de protección de la salud laboral; sí debe, en cambio, remitir a los trabajos excelentes de PENDÁS DÍAZ, B.: “Datos y datas sobre la historia de la seguridad e higiene en el trabajo (I y II)”, *DL*, núms. 23 y 24, 1987-1988, págs. 67 y ss. y 37 y ss., respectivamente; GONZÁLEZ SÁNCHEZ, J.J.: *Seguridad e higiene en el trabajo. Formación histórica y fundamentos*, Madrid (CES), 1997, págs. 13 y ss. y “De la seguridad e higiene en el trabajo a la seguridad y salud laboral: fundamentos tradicionales y principios inspiradores de la nueva regulación”, *TS*, núm. 70, 1996, págs. 22 y ss. y DE VICENTE PACHÉS, F. y GARRIGUES JIMÉNEZ, A.: “La seguridad, higiene y salud en el trabajo. Concepto. Su carácter de reivindicación histórica”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *Curso sobre prevención de riesgos laborales*, Castellón (Universitat Jaume I), 1998, págs. 23 y ss.

³ MERCADER UGUINA, J.R.: “El Reglamento de Servicios de Prevención: crónica de una norma largamente anunciada”, *RL*, núm. 8, 1997, pág. 80 o MOLINA NAVARRETE, C.: “La reapropiación de la tutela de la salud laboral: hacia un nuevo modelo normativo de prevención de riesgos profesionales”, *RTSS (CEF)*, núm. 176, 1997, pág. 51.

derivadas del riesgo psicosocial⁴. El presente trabajo ha de entrar por fuerza a analizar algunos otros aspectos distintos a los hasta ahora abordados (prevención de riesgos, protección de Seguridad Social, sanciones públicas), para valorar, de un lado, las implicaciones que los factores de riesgo de naturaleza psicosocial tienen, o pueden tener, en el marco de la prestación laboral, en el bien entendido sentido conforme al cual el empresario ha de poner al servicio de la integridad física y psíquica del trabajador los poderes empresariales⁵ (pues, en caso contrario, su pasividad, siempre y cuando conozca el factor de riesgo⁶, le haría incurrir en una especie de “comisión por omisión”, con las consecuencias que de ello derivan⁷). Al tiempo, el trabajador dispone de diversas actuaciones para tratar de combatir (o alejar) las temidas consecuencias páginas atrás analizadas.

De otro, y como perspectiva última, las posibilidades del trabajador que ha sufrido alguna clase de daño o perjuicio --como consecuencia y materialización de alguno de los múltiples factores de riesgo psicosocial a los que se ha hecho referencia-- para tratar de obtener una indemnización encaminada a resarcirle por tal contingencia. A una y otra perspectivas se dedican las páginas siguientes, atendiendo, principalmente, a las soluciones (múltiples) hasta ahora ofrecidas por la jurisprudencia laboral cuando ha tenido que enfrentar situaciones de este tipo⁸.

⁴ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, Cizur Menor (Thompson-Aranzadi), 2005 o LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Accidentes de trabajo y riesgos psicosociales”, *RTL*, núm. 111, 2007, págs. 7 y ss.

⁵ MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en AA.VV.: *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, págs. 145 y ss.

⁶ DE COSSIO RODRÍGUEZ, M^a.P.: “Acoso moral en el trabajo (Comentario a la STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2002)”, *TS*, núm. 148, 2003, pág. 65. Entendiendo que la referencia a medidas necesarias equivale a despido, RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual”, *RL*, núm. 10, 2004, pág. 43.

⁷ SJS, 4, Sevilla 26 diciembre 2002 (AS 2003/3044). Por el contrario, de actuar como debe, podrá lograr quedar exento de responsabilidad, pues “el respeto a la consideración debida, a la dignidad y el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene no se han visto afectadas de forma grave e imputable por la conducta de la empresa demandada, que ha reaccionado suficientemente”, STSJ Castilla y León/Valladolid 6 octubre 2003 (JUR 2004/74989).

⁸ RIVAS VALLEJO, P.: “Riesgos psicosociales. Análisis jurisprudencial”, en A.VV. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*, Cizur Menor (Thompson-Aranzadi), 2006, págs. 254 y ss.

1.1.- El ejercicio de los poderes empresariales como instrumento garante de la indemnidad físico-psíquica del trabajador

La pluralidad de figuras aglutinadas bajo la expresión “riesgo psicosocial” hace difícil efectuar un estudio sistemático de las formas de reacción que ha de adoptar el empresario ante su concurrencia. Con todo, y en una clasificación simplísima destinada a permitir un análisis de las eventuales respuestas jurídicas, puede decirse que los factores de riesgo pueden provenir, bien de los propios elementos productivos de la empresa (entendidos en un sentido amplio), bien del comportamiento de alguno de los trabajadores de la compañía.

En ambos casos el empresario está llamado a actuar y, ya como complemento necesario del sistema preventivo de la empresa, ya para cubrir sus posibles lagunas, puede (debe) proceder, de un lado, a reorganizar el proceso productivo para tornarlo inócuo y, de otro y en su caso, a reprobado y sancionar a aquellos operarios que, con su comportamiento, estén facilitando la materialización de un riesgo psicosocial⁹.

1.1.1.- La movilidad funcional y geográfica de los trabajadores y la modificación sustancial de las condiciones como vías de solución frente al riesgo psicosocial

Como bien es sabido, el ordenamiento laboral permite al empresario proceder a efectuar un cambio en el objeto del contrato de trabajo, siempre y cuando concurra alguna de esas “anfibológicas” causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a las que aluden, correlativamente, los arts. 39, 40 y 41 ET para habilitar, respectivamente, la movilidad funcional, geográfica o un cambio en las condiciones esenciales del contrato¹⁰.

⁹ MARTÍN CHAPARRO, M^a P.; VERA MARTÍNEZ, J. J.; CANO LOZANO, M^a C. y MOLINA NAVARRETE, C.: “Nuevos retos de las políticas de salud laboral en las organizaciones de trabajo”, *TL*, núm. 75, 2004, págs. 123 y ss. o MONCADA I LLUÍS, S. y LLORENS SERRANO, C.: “Aproximación a los riesgos psicosociales y a los métodos de evaluación e intervención preventiva”, en AA.VV.: *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Madrid (CGPJ), 2005, págs. 165 y ss.

¹⁰ MONTOYA MELGAR, A.: “Contrato de trabajo y Economía (Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción como fundamento legal de extinciones, suspensiones y modificaciones de las condiciones de trabajo)”, *RMTAS*, núm. 8, 1998, pág. 56; CRUZ VILLALÓN, J.: “La aplicación judicial de la reforma en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones de

Parece obvio que cuando (por el cauce que sea, normalmente la evaluación preventiva) se haya detectado la presencia de un riesgo psicosocial, se está en presencia de una situación productiva que exige (o puede exigir) del empresario una actuación en tal sentido encaminada a reorganizar los factores productivos, trantando así de desterrar tal situación de peligro¹¹, algo verificable de forma tangible, por ejemplo, en el supuesto nada infrecuente en el actual contexto productivo de haberse descubierto la existencia de focos de estrés laboral¹².

No en vano, un riesgo psicosocial como el descrito (u otros similares) pueden suponer un notorio aumento del absentismo laboral y una significativa disminución en el rendimiento de los trabajadores afectados, factores todos ellos que, *per se*, suponen una causa productiva habilitante para permitir al empleador proceder a llevar a efecto tales actuaciones¹³.

En tal caso, queda en manos del empresario la ardua tarea de determinar cuál es la medida aplicable en cada caso, tendiendo siempre a buscar un equilibrio flexible de las condiciones de trabajo que permita hábitos saludables de vida y trabajo. No en vano,

trabajo”, *RL*, núm. 23, 1996, pág. 18; VIDA SORIA, J.: “El nuevo régimen jurídico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos*, Madrid (Edersa), 1995, pág. 76; RIVERO LAMAS, J.: “La modificación de condiciones de trabajo en la práctica administrativa y en la jurisprudencia”, *AL*, núm. 26, 1989, pág. 336; ROMÁN DE LA TORRE, M^a.D.: *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: aspectos materiales y procesales*, Granada (Comares), 2000, pág. 112 y ss.

¹¹ CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCIA-SILVA, J.A.: “Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, *Salud y Trabajo*, núm. 118, 1996, pág. 12.

¹² ROMERO RÓDENAS, M.J.: “El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral”, *Justicia Laboral*, núm. 22, 2005, págs. 78 y ss. o MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés en el trabajo”, *AS*, núm. 22, 2005, págs. 22 y ss.

¹³ Por todos, PINEDA SEGURA, C.: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, *RTSS (CEF)*, núm. 215, 2001, pág. 155. En definitiva, “la profunda anomalía de funcionamiento que suponen para la organización de la actividad empresarial las situaciones de hostigamiento psicológico, se traduce en una multiplicidad de consecuencias claramente ineficientes en el plano económico, que ninguna empresa debería permitirse desde el paradigma de la búsqueda y defensa de la productividad... [; por tal razón] no sorprende que las dos iniciativas parlamentarias, que no legislativas, llevadas a cabo hasta el momento en España incidan igualmente, junto a los problemas de democracia organizativa, en la irracionalidad económica de estos comportamientos”, MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, *AS*, núm. 18, 2002, pág. 53.

y según los más prestigiosos y recientes estudios médicos, “las personas que tienen más flexibilidad en sus empresas, tanto de horarios como de lugar de trabajo, y que así lo perciben, llevan una vida más saludable que aquellos que tienen trabajos más rígidos”¹⁴.

En consecuencia, cuando el riesgo de estrés se haya detectado como consecuencia del establecimiento de jornadas de trabajo excesivamente largas, rígidas o exhaustivas, el empresario está llamado a actuar y la vía del art. 41 ET se rebelará como idónea para permitir su minoración o reordenación, así como, cuando proceda y resulte posible, su flexibilización (habilitando fórmulas tales como el horario flexible o el teletrabajo). Bien es cierto que alteraciones de este tipo pueden presentar un evidente cariz colectivo y, correlativamente, pueden precisar de alteraciones de las previsiones del convenio colectivo, lo cual, como es sabido, requerirá de la aquiescencia de los representantes de los trabajadores¹⁵.

Cuando la causa no sea tan general, sino más bien motivada por la situación concreta de un trabajador particular, podrá proceder entonces aplicar medidas específicas, como podrían ser, por ejemplo, la movilidad geográfica (si la empresa tuviera centros en otras localidades), encaminada a separar a trabajadores entre los cuales exista un conflicto intersubjetivo en el que se haya apreciado violencia, acoso (sexual o moral) o alguna otra circunstancia capaz de suponer un riesgo psicosocial.

Si la empresa no tuviera otros centros de trabajo a los que poder trasladar al trabajador afectado, quedará siempre abierta la vía de una movilidad funcional -- interna¹⁶ --, separando, por ejemplo, a acosador y acosado en su convivencia cotidiana,

¹⁴ GRZYWACZ, J.G.: “Advances in Developing Human Resources”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, núm. 9, 2007, págs. 44 y ss.

¹⁵ BLASCO PELLICER, A.: “Autonomía individual, autonomía colectiva y modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, *RL*, núm. 12, 1995, pág. 13. Por extenso, SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estudio del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 2001, pág. 53 o VALLEJO DA COSTA, R.: *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*, Madrid (CES), 2002, pág. 73; en los pronunciamientos de los Tribunales, las reflexiones contenidas en SSTSJ Cataluña 9 abril 1996 (Ar. 1419) y Andalucía/Málaga 24 enero 1997 (Ar. 250).

¹⁶ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: “Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, ponencia presentada al *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Valladolid, 1996, págs. 4 y ss.

la cual “no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales y por la pertenencia al grupo profesional” (art. 39.1 ET)¹⁷.

En tal caso, resta por dilucidar, empero, la cuestión fundamental relativa a quién debe ser el trabajador trasladado de su lugar de trabajo a otro puesto, bien en localidad distinta bien, al menos y cuando no sea posible, a un lugar distinto dentro del mismo centro de trabajo en el que no tenga contacto con el otro u otros sujetos implicados. Razones de justicia invitan a pensar que el trasladado debiera ser el sujeto culpable determinante del riesgo; sin embargo, la fuerza de los hechos hace dudar de tan simple como satisfactoria solución:

De un lado, porque, según consta, los empresarios o gestores de recursos humanos pueden tener problemas a la hora de verificar la situación descrita y, en consecuencia, pueden no considerarlo un motivo con gravedad suficiente para adoptar una decisión de tanto alcance como las habilitadas por los arts. 39 a 41 ET, que, por otra parte, trae aparejada el riesgo de su eventual impugnación por parte del afectado, y la de abocar, por consiguiente, a un litigio judicial, de consecuencias siempre inciertas¹⁸.

De otro, porque la persona más interesada en el traslado es la víctima, que será quien (deseosa de poner fin a la “relación perversa” en la cual se ha visto inmerso) decida plegarse a ser el sujeto “movilizado” a condición de que la dirección adopte esta medida cuanto antes en el tiempo para poder salir de la angustiosa situación en la que hasta ese momento vive.

Como ponen de manifiesto quienes han tratado la cuestión en profundidad, el cambio de puesto de trabajo no es la mejor solución, por cuanto supone “una cierta

¹⁷ Entre otros muchos, CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Sistemas de clasificación profesional, movilidad funcional y negociación colectiva”, *REDT*, núm. 89, 1998, págs. 412 y 429; GÁRATE CASTRO, J.: “Movilidad funcional en la empresa (I)”, *AL*, núm. 36, 1993, pág. 646; RIVERO LAMAS, J.: “La movilidad funcional en la empresa en la Ley 11/1994”, *REDT*, núm. 67, 1994, pág. 695; VALLE MUÑOZ, F.A.: *La movilidad funcional del trabajador en la empresa*, Madrid (CES), 1998, págs. 19, 35 y 292.

¹⁸ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, en AA.VV. (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico y jurídico*, Cizur Menor (Thompson-Aranzadi), 2006, págs. 234 y ss.

derrota”¹⁹ del trabajador perjudicado; no obstante, y en aquellos casos en los cuales la situación estuviera enquistada y no existieran visos de otra posible salida a corto plazo, tal vez no sería desaconsejable que, como “mal menor”²⁰, el empresario adoptara esta medida²¹ en defensa de la presunta víctima²².

1.1.2.- La sanción disciplinaria a quien con su comportamiento provoque o favorezca el riesgo psicosocial

El empleador tiene en sus manos otra arma fundamental para actuar contra aquellos comportamientos habidos dentro de la empresa y capaces de llevar incorporado un riesgo psicosocial, cual es el poder disciplinario²³. Bien es cierto que este instrumento sólo es válido para combatir aquellos factores provenientes de los propios trabajadores subordinados, pues cuantos provengan del propio empleador habrán de buscar otras vías de solución, principalmente una reorganización de factores productivos a partir del poder directivo, en los términos *supra* analizados.

Así, de tener conocimiento de alguna de las conductas constitutivas de riesgo psicosocial, puede --más bien, debe, si de exonerarse de responsabilidad se trata²⁴; su deber de prevención le obliga²⁵-- ejercitar su autoridad dentro de la empresa

¹⁹ GÓMEZ LÓPEZ, J.M^a. y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, (Instituto Lurman para el estudio de la conducta-CC.OO.), 2001, pág. 30 o PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, Madrid (MTAS), 2001, pág. 28.

²⁰ HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barcelona (Paidós), 1999, pág. 73 y PINEDA SEGURA, C.: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, cit., pág. 146.

²¹ Acompañada, claro está, de la sanción al acosador, LUELMO MILLÁN, M.A.: “Acoso moral o *Mobbing*. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico...”, cit., págs. 26-27.

²² No es extraño que el traslado lo padezca quien denuncia sentirse en una situación de riesgo. Así, en supuesto en el cual, “como medida cautelar, y en tanto se incoase el expediente informativo en torno a la veracidad de los hechos denunciados y posibles responsabilidades, se acuerda asignar a la recurrente a otro Departamento” [SJ Cont.-Admvo. Madrid, 18, 24 octubre 2003 (Ar. 2003/1026)]. También se opta por la movilidad del presuntamente acosado en el supuesto resuelto por STSJ Castilla y León/Valladolid 6 octubre 2003 (JUR 2004/74989).

²³ STSJ Madrid 1 abril 2003 (JUR 2003/236860).

²⁴ DE COSSIO RODRÍGUEZ, M^a.P.: “Acoso moral en el trabajo (Comentario a la STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2002)”, cit., pág. 65.

²⁵ De no actuar, el trabajador podría instar la extinción del contrato *ex art. 50 ET*, MELLA MENDEZ, L.: “El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo”, *TS*, núm. 145, 2002, pág. 20.

sancionando (quizá previa advertencia) a cuantos con su actuar transgredan los derechos de otros²⁶.

En este sentido, los convenios colectivos han de desempeñar --conforme consta-- un papel crucial en la materia, en cuanto instrumentos emplazados a complementar la ley en el ámbito punitivo²⁷; de ahí la llamada a sus negociadores para que tomen conciencia del problema y adquieran el compromiso de luchar contra él, estableciendo previsiones de salvaguarda para las víctimas frente al riesgo psicosocial y tipificando como infracción dichos comportamientos (acompañada de las oportunas sanciones)²⁸.

Así, tiempo ha que se empezaron a incorporar en las relaciones convencionales de infracciones conductas tales como el acoso sexual (pionera en este elenco) o el acoso moral, llegándose a elaborar a nivel de empresa protocolos de actuación tendentes a solucionar el problema existente entre empleados de la compañía²⁹.

Cuando tan deseable actuación no haya alcanzado materialización práctica, el ordenamiento ofrece aún soluciones al problema (bien es cierto que más limitadas), pues la ley faculta al empresario para castigar determinadas conductas de sus trabajadores determinantes de riesgo psicosocial mediante el despido disciplinario: de un lado, el artículo 54.2.g) se refiere a las situaciones de acoso fundadas en el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; de otro, el artículo 54.2.c) ET alude a las ofensas verbales o físicas a las personas que presten sus servicios en la empresa o a los familiares que convivan con ellas.

²⁶ LUELMO MILLÁN, M.A.: “Acoso moral o *Mobbing*. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico...”, cit., pág. 26.

²⁷ El papel protagonista de las normas paccionadas no ha dejado de aumentar en tanto instrumentos más cercanos a los problemas específicos y diarios de cada uno de los sectores productivos, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “El régimen disciplinario: ¿Hacia su laboralización en el sector público?”, en AA.VV.: *Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. I, Madrid (MTAS), 2001, pág. 284.

²⁸ Incluso desde instancias supranacionales se aconseja tipificar como infracción los atentados contra la dignidad del trabajador considerándolos “como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo”, Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DOCE nº L 49 de 24 de febrero de 1992).

²⁹ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., págs. 142 y ss.

Con todo, es menester tener presente cómo, de conformidad con aquella célebre doctrina gradualista aplicada desde tiempo inveterado por la jurisprudencia laboral, la procedencia de la máxima sanción contemplada por el ordenamiento social dependerá de la concurrencia de los requisitos de gravedad y culpabilidad³⁰.

En cualquier caso, el ET ofrece al empresario un instrumento inmejorable para combatir algunos de los factores analizados de riesgo psicosocial, en tanto en cuanto, además de la mención directa a las conductas acosadoras, permite también reprobar toda forma de violencia (física o verbal) dentro de la empresa, si bien la interpretación de tal circunstancia exige algunas reflexiones adicionales:

1ª.- Al tratarse habitualmente de ofensas de naturaleza verbal, su valoración ha de ser realizada a la luz de los medios y circunstancias laborales en los cuales tienen lugar³¹, pues dependiendo del contexto idéntica expresión o acción puede revestir o no la suficiente gravedad para justificar la finalización de la relación laboral.

2ª.- El agravio sólo merecerá el reproche del despido de tener la entidad bastante, al punto de ser capaz de impedir la convivencia entre el provocador y la víctima e imposibilitar a la organización continuar sus tareas en paz y con el necesario respeto mutuo³². La posibilidad de una sanción inferior fuerza, como se ha indicado, a acudir al concreto convenio colectivo de aplicación en la empresa.

3ª.- Es necesaria la concurrencia de un elemento subjetivo: el *animus inuriandi*, esto es, la intención del trabajador de deshonar, desacreditar o menospreciar a su compañero, requisito éste de difícil acreditación práctica, no obstante lo cual, la

³⁰ Por todas, SSTs 13 octubre 1986 (RJ 5450) y 15 octubre 1990 (RJ 7685 y 7686).

³¹ “A diferencia de las agresiones físicas que son siempre graves en el ámbito laboral, no ocurre lo mismo con las ofensas verbales en las que el contexto y demás circunstancias han de ser valoradas especialmente”, STSJ Asturias 6 febrero 1998 (AS 145).

³² STS 6 abril 1990 (AS 3121). En consecuencia, “no toda falta de respeto y consideración a las personas ni todo mal trato de obra o de palabra es merecedora del despido, pues para ello ha de reunir los requisitos de ser grave e injustificada y, de no concurrir éstas, la sanción adecuada deberá ser otra distinta”, ORTIZ LALLANA, Mª.C.: “Causas, forma y efectos del despido disciplinario (En torno a los artículos 54 y 55)”, en AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, T. II, Madrid (Civitas), 2000, pág. 1131.

presencia de un “plan perverso” puede deducirse, según ha sido indicado, de la concatenación de hechos que muestre la orientación a un fin.

1.2.- Soluciones al alcance de los trabajadores para combatir una situación de riesgo psicosocial

En aquellas situaciones en las cuales el riesgo haya sido detectado (o sufrido) y el empresario no adopte cuantas medidas le competen para tratar de solventar la situación, el ordenamiento laboral concede al trabajador una serie de instrumentos mediante los cuales puede tratar de combatir su situación.

Bien es cierto que la primera medida ha de pasar por tratar de buscar una solución interna y consensuada dentro de la empresa (para lo cual se antoja conveniente la existencia de canales internos de comunicación, en lo cuales, seguramente, los representantes de los trabajadores estén llamados a jugar un papel de mediación ineludible, algo ya muy frecuente para combatir algunos fenómenos concretos, como el acoso sexual³³ o moral³⁴). Con todo, si comunicada la situación a la empresa ésta no adapta las medidas oportunas, el trabajador dispone de cauces contundentes, principalmente, la rescisión indemnizada de su contrato de trabajo (art. 50 ET) y el proceso especial de tutela de derechos fundamentales (arts. 171 y ss. LPL), los cuales es necesario analizar a continuación³⁵.

³³ Respecto del surgimiento y evolución de los mentados procedimientos de solución de los problemas derivados del acoso sexual en el trabajo, por todos, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “El acoso sexual en el trabajo”, *RL*, T. II, 1993, págs. 74 y ss.

³⁴ Sobre estos procedimientos internos de autogestión del conflicto en el marco del acoso moral, VILCHES ARRIBAS, M^a.J.; PÉREZ DEL RIO, T. y HERNÁNDEZ CANOSA, M.: *Guía de criterios y cláusulas para el tratamiento del acoso sexual y moral por razón de género en la negociación colectiva*, Madrid (Dirección General de la Mujer), 2003, págs. 39 y ss. También, BELENDIA, R.: “Acción sindical ante el acoso moral en el trabajo” y GONZÁLEZ CUEVAS, A.: “Una aportación desde U.G.T. respecto al acoso moral en el trabajo”, ambos en *Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, págs. 200-203 y 215-217, respectivamente.

³⁵ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., págs. 76 y ss.

1.2.1.- La rescisión indemnizada del contrato como consecuencia del sometimiento a riesgos psicosociales

Cuando la presencia del riesgo psicosocial se perpetúe en el tiempo, colocando en una clara situación de peligro la salud e integridad física de los trabajadores, y el empresario haya adoptado una inaceptable actitud pasiva (o sumamente negligente) en el intento de solucionar el conflicto, la persistencia en la conducta bien pudiera conducir al trabajador, con total lógica, a plantearse la idea de abandonar la empresa.

Cierto es que, en algunos casos (principalmente en el de acoso moral) ésta es una de las principales finalidades que pueden mover al acosador --sobre todo cuando éste es el empresario--, tratando de forzar al trabajador a presentar su dimisión y abandonar la empresa, con lo cual, de plegarse el acosado e instar la resolución de su contrato, cabría pensar, en realidad, en una especie de “despido indirecto”³⁶; también, que cuando el trabajador lo hace da la guerra por perdida y firma un armisticio sin condiciones ante una situación injusta en la cual han sido desconocidos los más elementales derechos que ostenta, no ya sólo como parte de un contrato laboral, sino en su condición más elemental de persona.

Sin embargo, nadie puede quedar obligado a ser un héroe, a aguantar indefinidamente una situación tan injusta como demoledora para el equilibrio psíquico y aún físico del sujeto. Por tal razón, y en el intento de proporcionar al trabajador una “salida honrosa” de la unidad productiva, cabe pensar --mejor que en un mero abandono o dimisión, que priva al afectado de toda compensación³⁷; la diferencia está en “irse con o sin condiciones”³⁸-- en la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo por propia voluntad del trabajador, alegando un incumplimiento grave de determinadas obligaciones empresariales [art. 50.1 c) ET], no en vano tal actitud encierra un menoscabo evidente de algunos derechos fundamentales del trabajador, en particular la

³⁶ STSJ Cataluña 25 febrero 2003 (JUR 2003/117039). Entre los muchos que desarrollan tal idea, CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCIA-SILVA, J.A.: “Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, cit., pág. 12; PINEDA SEGURA, C.: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, cit., pág. 155 o HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 213.

³⁷ STSJ País Vasco 26 febrero 2002 (JUR 2002/219640).

³⁸ SJS, 1, Bilbao 22 marzo 2002 (AS 2633).

dignidad y la integridad física, reconocidos por la Constitución como derechos de todas las personas (art. 15 CE), y recogidos expresamente por el art. 4 ET como derechos del trabajador en el desempeño de la relación laboral; así como un desconocimiento evidente de los más elementales principios preventivos, en tanto en cuanto, *ex art. 14 LPRL*, han de ser adoptadas todas las medidas necesarias para poner fin a tan indeseable situación³⁹.

Item más, como reconoce algún pronunciamiento judicial, la pasividad del empresario suele crear en los trabajadores afectados una situación de indefensión y desamparo --sobre todo si han presentado las oportunas quejas ante los órganos de la empresa-- que contribuye de manera importante al desarrollo de las eventuales enfermedades psíquicas de esta situación derivadas, motivo por el cual se puede decir que el empresario que así se comportare sería verdadero autor (en una especie de transposición al campo laboral de la conocida figura penal de la comisión por omisión) del daño concreto en el que se materializa el riesgo psicosocial⁴⁰.

Ahora bien, ¿qué ocurre cuando el empresario, habiendo cumplido con su obligación de evaluación y planificación, desconoce que se está produciendo una situación de riesgo psicosocial? De reconocer la responsabilidad cuasiobjetiva del empleador con total rigidez, al no haberse logrado el objetivo (evitar los daños), habría incumplimiento y posibilidad de resolución *ex art. 50 ET*; matizándolo, parece más lógico y práctico (en la medida en que puede ser la forma más sencilla de resolver el conflicto y evitar el recurso a la vía judicial) pensar que quien padece el riesgo debería ponerlo en conocimiento --por escrito, pues si finalmente es preciso accionar la empresa ya no podrá zafarse de responsabilidad alegando ignorancia de los hechos-- de la contraparte de su contrato (o de los órganos de la empresa investidos de competencia a

³⁹ DE COSSIO RODRÍGUEZ, M^a.P.: “Acoso moral en el trabajo (Comentario a la STSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2002)”, *cit.*, pág. 65. En igual sentido, STSJ Andalucía/Granada 11 marzo 2003 (JUR 2003/136591).

⁴⁰ Como razona algún pronunciamiento en instancia, “la empresa es responsable de las actuaciones de sus directivos respecto a los subordinados [máxime si, como es] el caso de *litis*, aun teniendo conocimiento de la situación, nada hizo por evitarlo... [Responsabilidad que queda patente al constatar cómo] el trastorno que sufre la actora vino originado, no sólo por el acoso sufrido, sino también por la sensación de indefensión ante la inactividad de la empresa frente a sus denuncias, siendo de destacar que tal reacción de estrés y ansiedad suelen ser una de las consecuencias más frecuentes del *mobbing*... lo anteriormente señalado, determina que se considere existente la causa extintiva prevista en el art. 50.1 c) ET”, SJS, 3, Vigo 28 febrero 2002 (AS 634), comentada por SAEZ NAVARRO, M^a.C.: “El acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de la Psicología del trabajo”, AS, núm. 4, 2002, pág. 33.

este respecto) y, sólo de obtener como respuesta la pasividad, cabría reconocerle el derecho a instar la extinción⁴¹.

La facultad de solicitar la rescisión indemnizada del contrato ha sido frecuentemente utilizada por los trabajadores víctimas de algún riesgo psicosocial, sobre todo en algunas situaciones concretas como el acoso moral, pues, en tanto conscientes de la dificultad de lograr el cese de la conducta acosadora, cuanto desean es abandonar a toda costa una organización productiva en la cual han padecido el sufrimiento indescriptible de verse sometidos a peligros poco perceptibles.

Son ya muchos los pronunciamientos de los Tribunales de Justicia que han aceptado tal tesis, reconociendo el derecho del trabajador a extinguir al vínculo laboral y percibir la indemnización consiguiente al despido improcedente [art. 50.2 ET]⁴². No falta, empero, algún pronunciamiento que no ha estimado la pretensión de rescisión indemnizada del contrato, *ex art. 50 ET*. Lo hace, sin embargo --y es la parte en la que hay que reparar--, sin negar de plano que el *mobbing* empresarial constituyera causa bastante para proceder al efecto, sino tan sólo que las circunstancias particulares del caso no merecían ser calificadas como tal⁴³.

⁴¹ “Si consideramos que el empresario es responsable del daño que un trabajador sufra en el medio laboral, lo que se deduce de manera inmediata es que, con carácter previo al inicio de cualquier acción legal, el trabajador o trabajadora acosado deberá poner en conocimiento del empresario la situación en que se encuentra”, ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, cit., págs. 205 y ss.

⁴² Para los cuales “esta serie de actitudes o conductas hostiles (el atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de funciones, el ataque contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de los trabajadores para que no hablen con el demandante) configuran una situación de acoso moral (también denominado *mobbing*), que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el art. 15 de la Constitución, así como el art. 4.2 ET, constituyendo, sin duda, causa justa para que el trabajador pueda ejercitar, entre otras, la oportuna acción resarcitoria, solicitando la extinción de su contrato de trabajo por la vía del art. 50.1 [apartados a) y c)] ET”, STSJ Cataluña 28 noviembre 2001 (AS 2002/249). En igual sentido, SSTSJ Cataluña 8 mayo 2002 (AS 2124), 21 noviembre 2002 (AS 2003/670) y 10 febrero 2003 (AS 2353); Castilla-La Mancha 28 mayo y 26 junio 2002 (AS 2807 y 669); Galicia 11 abril 2003 (JUR 2003/218158); Andalucía/Sevilla 19 diciembre 2002 (JUR 2003/891) o Cantabria 8 octubre 2004 (JUR 2004/75115) y SSJS, 1, Granada 24 mayo 2002 (AS 3350); 2, Gerona, 17 septiembre 2002 (*AL*, núm. 47/48, 2002, págs. 4135 y ss.); 32, Barcelona 16 septiembre 2002 (AS 2637) o, 1, Bilbao 22 marzo 2002 (AS 2633).

⁴³ En efecto, para el pronunciamiento comentado, cuya transcripción parcial se reitera en atención a su importancia, “resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización en la empresa. No resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso, y ello, obviamente, sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas actuaciones antijurídicas. No es parangonable el acoso moral con el ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial”, STSJ País Vasco 26 febrero

Semejante pronunciamiento judicial fuerza a recordar que el principal problema al cual deberá hacer frente el trabajador será el de probar esos incumplimientos empresariales⁴⁴, sobre todo, por el carácter “difuso”⁴⁵ que muchas veces presentan los riesgos psicosociales, llegando incluso a pasar inadvertidos para alguien ajeno al ambiente cotidiano de trabajo; de otro, los demás trabajadores de la empresa, a veces por indiferencia, a veces por miedo a posibles represalias, no están generalmente dispuestos a testificar en el proceso⁴⁶. En cualquier caso, y adelantando valoraciones que habrá ocasión de desarrollar en un momento inmediatamente posterior, no cabe olvidar cómo, en la medida en que el objeto de debate versa sobre la violación de derechos fundamentales, debería aplicarse la inversión de la carga de la prueba regulada en los arts. 175 y ss. LPL aun cuando la modalidad procesal a seguir sea otra; así pues, lo correcto sería considerar que al trabajador corresponde únicamente aportar indicios

2002 (AS 2932); entre las más recientes, STSJ Madrid 5 diciembre 2006 (AS 2007/708) y Madrid 23 enero 2007 (AS 1963).

⁴⁴ Pues, como bien es sabido, corresponde al trabajador la carga de probar la certeza de los hechos alegados para reclamar la extinción [STSJ Madrid 29 abril 2003 (JUR 2003/224605)]. A partir de tal tesis, no se concede la extinción ex art. 50 ET por la insuficiencia de prueba (el informe médico del trastorno psíquico procedía de un médico privado, carente, por tanto, de “garantías ciertas de objetividad”) en STSJ Galicia 11 junio 2002 (JUR 2002/238136) o (los indicios aportados no alcanzan a la etiología de su depresión) en SSTSJ Andalucía/Sevilla 20 marzo 2003 (AS 2791), País Vasco 14 octubre 2003 (AS 3764), Madrid 13 mayo 2003 (JUR 2003/240040) y 29 abril 2003 (JUR 2003/224605) y Canarias/Santa Cruz de Tenerife 19 febrero 2003 (JUR 2003/102107); también por falta de prueba de que las dolencias derivan del trabajo, pues pueden tener otro origen, STSJ Galicia 31 octubre 2002 (JUR 2003/13176). Tampoco se concede la extinción por entender que, en el caso, las sanciones impuestas al trabajador son consecuencia del ejercicio del poder disciplinario empresarial, sin haber quedado probada la intención de acosar o discriminar, en SSTSJ Cataluña 23 mayo 2002 (JUR 2002/190680) y País Vasco 7 enero 2003 (Ar. 1546). Se deniega, en base a la consideración de la situación como mero conflicto y no como auténtico acoso en SSTSJ Andalucía/Granada 11 marzo 2003 (JUR 2003/136591) y 9 septiembre 2003 (Ar. 3510), Comunidad Valenciana 17 enero 2003 (Ar. 825), Cataluña 7 febrero 2003 (JUR 2003/115927), Castilla y León/Valladolid 6 octubre 2003 (JUR 2004/74989), Murcia 10 junio 2003 (JUR 2003/178187) y País Vasco 28 noviembre 2003 (Recurso núm. 2147/2003) y 28 diciembre 2003 (JUR 2004/43489). Se desestima la pretensión por falta de gravedad en los hechos constatados en SSTSJ Murcia 10 marzo 2003 (Ar. 2622) y Cataluña 30 mayo 2003 (Ar. 2512). No se concede por entender justificadas las modificaciones en SSTSJ Madrid 17 diciembre 2002 (JUR 2003/113559) y Cantabria 23 octubre 2002 (JUR 2003/90557). En fin, partiendo de que una política empresarial consistente en que los mandos actúen con cierta dureza no tiene porque implicar una situación de riesgo moral, deniega la extinción la STSJ Comunidad Valenciana 13 febrero 2002 (AS 3437).

⁴⁵ La expresión de PINEDA SEGURA, C.: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, cit., pág. 190.

⁴⁶ Situación puesta de manifiesto, entre otros, por PINEDA SEGURA, C.: “El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*”, cit., págs. 146 y 190.

de la vulneración y sobre el empresario pesaría el deber de destruirlos acreditando la concurrencia de circunstancias justificantes⁴⁷.

No puede dejar de hacerse mención a un aspecto de indudable trascendencia y de severos efectos prácticos. Como bien es sabido, la doctrina del Tribunal Supremo sobre “el ejercicio de la facultad resolutoria del nexo laboral por voluntad del trabajador indica que, salvo en casos excepcionales, lo que el trabajador debe hacer es solicitar la rescisión del contrato laboral ante el juzgado de lo social, sin abandonar su puesto de trabajo, dado que la extinción del contrato se da en el caso de que en sentencia firme se estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas que han dado lugar a ella, pero no antes de hacerse este pronunciamiento”⁴⁸, concediendo, por tanto, un claro carácter constitutivo a tal sentencia y, en consecuencia, entre tanto no tenga lugar el pronunciamiento (e incluso durante la tramitación del recurso, si lo hubiere), el trabajador ha de continuar prestando servicios⁴⁹. Ahora bien, y teniendo en cuenta que tal opción parece inadecuada cuando la causa del deseo extintivo es un atentado a la integridad física, también reconoce la jurisprudencia --con un sólido apoyo doctrinal⁵⁰-- que “en supuestos en que el incumplimiento contractual del empresario que motiva y justifica la voluntad resolutoria del trabajador se manifiesta mediante el impago total de salarios o en términos que perjudiquen su dignidad, integridad física o formación profesional o cualesquiera otros que generen una situación insoportable, puede él

⁴⁷ SSTSJ Cantabria 25 septiembre 2003 (dos) (JUR 2004/74609 y 74610), Cataluña 10 octubre 2002 (JUR 2002/283857), Madrid 11 octubre 2002 (JUR 2002/276678), Andalucía/Sevilla 19 diciembre 2002 (JUR 2003/891) y Galicia 31 octubre 2002 (JUR 2003/13176).

⁴⁸ SSTs 23 abril 1996 (RJ 3403) o 22 y 24 mayo 2000 (RJ 4623 y 4629).

⁴⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 2001, pág. 47 o RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M^a.F.: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, Madrid (La Ley), 1998, pág. 208.

⁵⁰ SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: *El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores*, cit., pág. 48; RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M^a.F.: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, cit., págs. 208-209; PENDAS DIAZ, B.: *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, cit., págs. 40 y ss.; DURÁN LOPEZ, F.: “Resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y despido”, *RL*, núm. 11, 1990, pág. 374; BOTANA LÓPEZ, J.M.: “La prestación de trabajo ante los supuestos de acciones extintivas de la relación laboral por voluntad del trabajador y su incidencia en procesos de despido”, en AA.VV.: *Cuadernos del Poder Judicial. La extinción del contrato de trabajo*, Madrid (CGPJ), 1992, págs. 471 y ss.; DE MIGUEL LORENZO, A.M.: *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Madrid (Civitas), 1993, págs. 126 y ss. o ALBIOL MONTESINOS, I.: “La extinción por voluntad del trabajador”, *RT*, núm. 93, 1989, pág. 157. Considerando que el trabajador conserva su derecho a percibir su salario, VIQUEIRA PEREZ, C.: *La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador por incumplimiento del empresario*, Madrid (Civitas), 1993, pág. 113.

mismo instar dicha resolución sin necesidad de mantenerse en su puesto de trabajo, pues tal conducta empresarial justifica una suspensión o incluso una interrupción de la relación laboral, por lo cual las faltas de asistencia no pueden ser aducidas para fundamentar un eventual despido posterior”⁵¹.

Puede postularse --sin temor a incurrir en un exceso de celo en orden a la protección del trabajador-- que la antedicha doctrina jurisprudencial resulta de evidente aplicación a los supuestos de riesgo psicosocial⁵², habida cuenta --y como consta-- su presencia provoca esa “situación laboral insoportable” aludida por la doctrina jurisdiccional, con el añadido de que se genera un riesgo --quizá, de aquellos inminentes y graves aludidos por el art. 21 LPRL-- para la salud de los operarios afectados⁵³. De forma expresa y en relación con el acoso se recoge esta importante salvedad, en un pronunciamiento en el cual el órgano judicial, recordando doctrina constitucional, remarca “la existencia de situaciones excepcionales en que debe ser reconocido el derecho del trabajador a cesar prematuramente en la prestación de servicios, esto es, a interrumpir éstos sin que ello pudiera permitir la extinción de la relación por dimisión, abandono o ausencias injustificadas [, pues se trata de] casos en que la continuidad en el desempeño de la actividad laboral deviene insoportable para el trabajador, dificultando extraordinariamente la convivencia laboral... o en los que concurren circunstancias que impliquen una manifiesta ilegalidad o peligrosidad para con el trabajador, esto es, un atentado notorio a su dignidad”⁵⁴.

⁵¹ SSTs 10 noviembre 1986 (RJ 6516), 18 septiembre 1989 (RJ 6455), 18 julio 1990 (RJ 6425) o 8 noviembre 2000 (RJ 2001/1419) y SSTSJ Madrid 27 mayo 1997 (AS 1594) y 20 mayo 1999 (AS 2542). Tal excepcional situación concurre, por ejemplo, “en supuestos de malos tratos verbales y físicos”, STSJ Andalucía/Sevilla 15 febrero 1999 (AS 943).

⁵² Como ya se ha defendido para el acoso sexual, SÁNCHEZ, E. y LARRAURI, E.: *El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 48 o CONDE MARTÍN DE HIJAS, V.: “Comentario a la STSJ Castilla y León (Valladolid) de 22 de julio de 1997”, *RL*, núm. 1, 1998, pág. 46.

⁵³ Así lo entiende, respecto de un supuesto de acoso moral, la STSJ Galicia 25 marzo 2002 (AS 781).

⁵⁴ STSJ Cataluña 10 febrero 2003 (AS 2353), que considera plenamente aplicable la doctrina constitucional vertida en STCo 225/2002, de 9 de diciembre [comentada por TAPIA HERMIDA, A.: “La resolución por decisión unilateral del trabajador del contrato de trabajo, con derecho a indemnización de todos los daños y perjuicios causados”, *RTSS (CEF)*, núm. 239, 2003, págs. 113 y ss.], a través de la cual el máximo intérprete constitucional ampara a un periodista que, tras un importante cambio en la línea editorial del periódico en que trabajaba, comunica a la empresa la extinción de la relación y posteriormente solicita el reconocimiento judicial de su derecho a indemnización ex art. 50 ET; contra la tendencia de los Tribunales, el Constitucional considera que la cesación de servicios ha sido un ejercicio de “autotutela inmediata” del propio derecho que, siendo proporcionado y razonablemente inspirado en su

La solución, con todo, puede ser demasiado arriesgada para el trabajador, pues deberá valorar si su situación es meramente incómoda o alcanza el grado de insoportable y verdaderamente peligroso para su salud. Téngase en cuenta cómo, en caso de que el tribunal al final desestimara su pretensión, podría haber incurrido en abandono o, al menos, en ausencias injustificadas (capaces de justificar la decisión empresarial de despido).

Para salvar estos problemas, el empleado, a falta de mejor solución en Derecho, quizá le pudiera resultar apropiado ejercitar alguno de los derechos reconocidos en el ordenamiento laboral que le permitirían mantener vigente el vínculo contractual pero sin prestar servicios efectivos y alejarse del ambiente hostil hasta que recayera la sentencia, tales como el recurso a las suspensiones o excedencias --expresamente permitido por algún pronunciamiento⁵⁵--, siempre y cuando concurra la causa legal habilitante⁵⁶.

No obstante, parece más razonable la opción postulada por parte de la doctrina, en cuanto hace a la aplicabilidad del art. 727 LEC, a fin de que el propio órgano judicial se ocupe de adoptar la medida cautelar (factible también en las pretensiones declarativas y constitutivas⁵⁷) de exoneración provisional del deber de trabajar en tanto es sustanciado el pleito⁵⁸.

Una última cuestión a tratar --de indudable interés práctico-- es la relativa a la posible compatibilidad entre la indemnización --legal y tasada-- prevista por el artículo

propósito de preservar su independencia para el desempeño de su función profesional informativa, debe ser considerado legítimo.

⁵⁵ STSJ Cataluña 10 febrero 2003 (AS 2353). En análogo sentido, también SJS, 2, Gerona, 17 septiembre 2002 (AS 2691).

⁵⁶ Reconociendo la posibilidad de recurrir a la excedencia voluntaria, pero mostrando el inconveniente derivado de la pérdida del salario sin acceso a prestación por desempleo, ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, cit., pág. 250.

⁵⁷ BLASCO PELLICER, A.: "Proceso laboral y efectividad de la tutela judicial", *RDS*, núm. 12, 2000, pág. 65 o, por extenso, *Las medidas cautelares en el proceso laboral*, Madrid (Civitas), 1996 o "La tutela cautelar laboral tras la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil", *AS*, núm. 7, 2001.

⁵⁸ RUIZ SALVADOR, J.A.: "Ejecución provisional de sentencias ex art. 50 del Estatuto de los Trabajadores: visión crítica del estado actual de la cuestión", *RDS*, núm. 12, 2000, págs. 79 y ss. o GONZÁLEZ DE PATTO, R.M.: "La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador casualizada en *mobbing*. Puntos críticos sustantivos y procesales", en AA.VV. (RUIZ PEREZ, E., Coord.): *Mujer y trabajo*, Castilla-La Mancha (Bomarzo), 2003, pág. 171.

50.2 ET y aquella otra encargada de resarcir los daños y perjuicios [distintos a la pérdida del empleo] provocados por el actuar, culpable o negligente, del empresario. Los Tribunales laborales han venido rechazando la posibilidad de admitir indemnizaciones adicionales a las previstas legalmente para el caso de extinción del contrato de trabajo: “el art. 50 ET constituye la transcripción en el Derecho Laboral del artículo 1124 del Código Civil... El demandante [puede], a tenor del art. 50 ET --en solución igual al art. 1124 del Código Civil--, reclamar el cumplimiento en especie de la obligación o pedir la resolución del contrato con indemnización de daños y perjuicios en ambos casos. Si en el ejercicio de este derecho optativo el perjudicado por el incumplimiento de la obligación optó por la resolución del contrato de trabajo e indemnización, ésta ha de ser la fijada conforme a la normativa reguladora de la relación laboral (...), la misma ha de ser aplicada sin que sea lícito acudir a preceptos correspondientes a otros sectores jurídicos para alargar indebidamente el cauce indemnizatorio (...). La pretensión resolutoria de contenido indemnizatorio tasado ejercitado con amparo en la norma específica de carácter resolutivo contenido en el artículo 50 ET satisface íntegramente el interés del trabajador (...), y la aplicación de esta norma específica del Derecho del Trabajo, debe impedir la búsqueda de nuevas soluciones indemnizatorias en el campo del Derecho Civil”⁵⁹.

Pese a tal planteamiento, la cuestión sobre la compatibilidad entre ambas indemnizaciones se plantea por la doctrina científica en otros términos, partiendo del distinto fundamento de una y otra: una cosa es la indemnización legal, que resarce del perjuicio innegable que supone la pérdida del empleo, y otra muy distinta la necesaria

⁵⁹ SSTs 3 abril 1997 (RJ 3047) y 11 marzo 2004 (RJ 3401). Siguiéndolas, SSTSJ Madrid 26 septiembre 1995 (Ar. 3353), Cataluña 15 abril 1997 (Ar. 1428) o Navarra 5 febrero 1999 (Ar. 515). Sin embargo, es necesario hacer notar cómo la jurisprudencia comunitaria se muestra favorable a la compatibilidad [por todas, SSTJUE 14/83, de 10 de abril de 1984, asunto *Colson-Kaman*; 79/83, de 10 de abril de 1984, asunto *Harz Deutsche Tradax* o 129/93, de 2 de agosto de 1993, asunto *Marshall*].

reparación de los otros daños sufridos⁶⁰, tal como pudiera ser la concreta enfermedad padecida por el operario a consecuencia de la conducta empresarial⁶¹.

Por tal motivo, cabe pensar que la indemnización del art. 50 ET está pensada para situaciones “ordinarias” de resolución, en las cuales no pueden incluirse en modo alguno aquéllas en las que está en juego la violación de uno o más derechos fundamentales; “si aplicamos tan sólo la indemnización tasada, resultaría que un supuesto como es la falta de pago del salario o los retrasos graves en su abono tendría la misma relevancia jurídica que lesionar la dignidad del trabajador o causarle un daño a su integridad psíquica”, pues ambos merecerían en lo económico un tratamiento análogo al despido improcedente⁶². Además, negar la compatibilidad podría llevar al absurdo: “¿qué pasaría en aquellos casos en los que la resolución contractual *ex art. 50 ET* fuese presentada con posterioridad a otra demanda de indemnización por daños y perjuicios

⁶⁰ “Aparte de que la resolución contractual conlleve una consecuencia establecida legalmente, con carácter general, ello no excluye, si se prueba determinado daño y perjuicio, cualquiera que fuese su tipo o manifestación, que, en presencia de vulneración o vulneraciones de derechos fundamentales, proceda la fijación de una indemnización complementaria que compense los daños específicamente sufridos, incluidos los morales”, TÁRRAGA POVEDA, J.: “Trabajador o siervo (O, definitivamente, sobre la vigencia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo). Comentario a la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia, de 2 de septiembre de 2003 (AS 2003, 3208)”, AS, núm. 16, 2004, págs. 47 y ss.

⁶¹ En este sentido, CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El acoso moral en el trabajo (*mobbing*): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”, cit.; MARÍN CORREA, J.M.: “Derechos fundamentales; su tutela procesal y los defectos de forma”, AL, núm. 2, 2001, pág. 108; GÁRATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales...*, cit., pág. 48; LUELMO MILLÁN, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: “Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción”, cit., pág. 818; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora a la que se discrimina por razón de sexo”, cit., pág. 5; LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva en las Directivas sobre discriminación por razón de sexo”, REDT, núm. 98, 1999, pág. 845; FERRANDO GARCÍA, F.M.: “Concurrencia de responsabilidades contractual *ex art. 50* y aquiliana (Comentario a la sentencia 314/1999, del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 10 de abril de 1999)”, cit., pág. 172; RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo...”, cit., págs. 50-51 o TAPIA HERMIDA, A.: “Las indemnizaciones por daños y perjuicios, no establecidas ni reguladas en la legislación laboral, debidas a los trabajadores y derivadas de incumplimientos empresariales relativos al contrato de trabajo” RTSS (CEF), núm. 182, 1998, págs. 67 y ss.

⁶² GORELLI HERNANDEZ, J. y GOMEZ ALVAREZ, T.: “El acoso moral. Perspectivas jurídico laborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (iustel.com)*, núm. 2 (abril-junio), 2003. “Y es que es de pura lógica jurídica, que no es lo mismo despedir improcedentemente a alguien, sin más, por ejemplo, por que la empresa quiera sustituir al trabajador despedido antojosamente por otro distinto; que despedir a alguien después de causarle un grave desequilibrio psíquico, un daño para su salud provisional o permanente, que nunca se hubiese producido de no haber existido el contrato laboral. Es claro que los principios generales sustentadores de nuestro ordenamiento jurídico avalan el derecho del trabajador, como persona, para poder reclamar una indemnización paralela compensatoria de aquellos males gratuitos causados dolosamente por el empleador psicoterrorista, ya que no existe ninguna norma o convenio colectivo que recoja que en el salario se incluye el derecho del empleador de practicar acoso moral”, ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, cit., pág. 256.

ya estimada, por los mismos incumplimientos contractuales? ¿Acaso se podría aplicar aquí el argumento de que ya no se pueden utilizar esos graves incumplimientos, ya probados, para amparar la extinción contractual? ¿O quizás procedería descontar de la indemnización prevista en el art. 50.2º ET la ya percibida por daños y perjuicios? (Ello para el caso de no resultar inferior la segunda indemnización)”⁶³.

La doctrinal tesis defendida aparece recogida en algún pronunciamiento judicial para el específico supuesto del acoso moral en el trabajo cuando, al conceder la indemnización derivada de la extinción contractual ex artículo 50 ET, y reconocer la procedencia de una indemnización adicional, con la cual, por lo demás, terminaría de restituirse de forma lo más adecuada posible al trabajador acosado por los terribles padecimientos sufridos⁶⁴.

No obstante esta saludable línea de pronunciamientos de suplicación partidarios de la compatibilidad de indemnizaciones, la jurisprudencia dictada en unificación de doctrina ha venido insistiendo a la hora de reafirmar con firmeza la teoría de la incompatibilidad entre indemnizaciones⁶⁵.

Pese a tan recalcitrante posición de la jurisprudencia, no cabe caer en el pesimismo, pues varios son los indicios que permiten llegar a la conclusión de que dicha tesis, tarde o temprano, habrá de cambiar. Así, la reforma introducida por la Ley 62/2003 deja claro (aun cuando sólo sea para el acoso discriminatorio) que “la nueva legislación, en aplicación de la doctrina constitucional y del TJUE, considera ilegítimos los topes a la reparación económica en caso de discriminación que, como es obvio, también en coherencia hay que entender aplicable a toda lesión de un derecho fundamental. Por tanto, aunque se siga el cauce del art. 50 del Estatuto, el trabajador tiene derecho a pedir al mismo tiempo la indemnización complementaria... Por tanto, es

⁶³ TASCÓN LÓPEZ, R.: “La (in)compatibilidad entre las indemnizaciones derivadas de la resolución del contrato de trabajo ex art. 50 ET y las reclamadas al amparo del art. 1101 CC (Comentario a la STS de 11 de marzo de 2004)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Ius-Tel*, núm. 7, 2004, pág. 15.

⁶⁴ SSTSJ Castilla-La Mancha 28 mayo y 26 junio 2002 (AS 2807 y 669) y 22 mayo 2003 (JUR 2003/246250) y Aragón 30 junio 2003 (AS 2227) [con cita a STS 12 junio 2001 (RJ. 5931) y STJUE 129/93, 2 agosto 1993, asunto *Marshall*]. Entre los pronunciamientos más recientes, STSJ Madrid 28 noviembre 2006 (AS 523).

⁶⁵ Aun cuando lo dudoso de esta doctrina quede de manifiesto en el voto particular de la citada STS 11 marzo 2004 (RJ 3401).

también una prioridad judicial en esta materia consolidar y reforzar aquellas doctrinas dictadas en suplicación que confirman las decisiones de instancias reconocedoras de esta indemnización adicional, a la que no sólo hay que atribuir una dimensión reparadora --principio de proporcionalidad--, sino también disuasoria --principio de prevención--, según una clara indicación de la normativa comunitaria recogida, aunque de forma poco clara, por la nueva legislación antidiscriminatoria en general, y antiacoso en particular”⁶⁶.

De forma más general, la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, incorporó una previsión, que quizá pudo pasar un tanto desapercibida ante el deslumbramiento provocado por otros puntos de la ley socialmente más vistosos, pero que tiene un hondo calado jurídico que procede valorar. Así, la DA 13ª de la norma, modifica el art. 27.2 LPL, para, no obstante la prohibición de acumulación que pesa sobre determinadas modalidades (entre ellas la extinción por la vía del art. 50 ET), se permite, en todo caso “reclamar la indemnización derivada de la discriminación o lesión de derechos fundamentales”, conforme a los arts. 180 y 181 LPL, los cuales, también aparecen modificados para declarar expresamente la compatibilidad derivada de la lesión de derechos fundamentales con aquella otra “que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo”.

Tal declaración permite concluir que, en el actual marco normativo español, ha quedado por fin superada la rancia tesis jurisprudencial comentada y, a partir de ahora, resulta plenamente posible aunar en un mismo proceso la pretensión de extinción del contrato, ex art. 50 ET, con la adecuada reparación de los daños y perjuicios provocados por el comportamiento empresarial consistente en la lesión de un derecho fundamental del trabajador (resultado muy factible en el caso de haberse detectado riesgos psicosociales), que no obstante exige la pertinente prueba de la existencia y extensión del daño o perjuicio a reparar.

Es, sin duda, en este contexto, en el cual procede encuadrar el último pronunciamiento del Tribunal Supremo, el cual, aun no resolviendo el fondo del asunto por ausencia del requisito procesal de falta de contradicción (e incluso reafirmando

⁶⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “Las nuevas Leyes ‘antiacoso’: ¿tienen algo útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo --mobbing--?”, *La Ley*, núm. 5942, 2004, págs. 6-7.

como norma general la tesis de la incompatibilidad), establece que dicha teoría encuentra “excepción cuando se alega y se acredita que el incumplimiento empresarial no solo encierra la infracción de un precepto de Ley ordinaria laboral sino que, además, constituye la infracción de un precepto de rango constitucional, pues en tal caso se entiende (al igual que se ha dicho en relación con los despidos anticonstitucionales⁶⁷), y siguiendo la línea marcada por el Tribunal Constitucional⁶⁸, que el art. 50 ET no cubre las exigencias indemnizatorias derivadas de tal situación, sino que cuando se alega y se resuelve que la conducta empresarial que dio origen a aquella resolución indemnizatoria constituye un atentado a un derecho de los reconocidos como fundamentales [en el caso, un supuesto de acoso moral, ejemplo señero de conducta provocadora de riesgo psicosocial], ya no juega sólo aquella indemnización tasada, sino que es posible reclamar la indemnización añadida de daños y perjuicios que procedan, presupuesta, eso sí, la alegación y prueba de que tales mayores daños tienen su origen en aquella conducta no sólo ilegal sino inconstitucional del empleador”⁶⁹.

1.2.2.- El proceso especial de tutela de derechos fundamentales

Se hayan o no celebrado cualesquiera intentos de solución del conflicto en el ámbito interno de la empresa, el trabajador sometido al poder destructivo de estos comportamientos aspira, como principal objetivo, a lograr el cese de los ataques a la menor brevedad de tiempo posible⁷⁰.

Para lograr tal fin, entre el “amplio arsenal de formas y técnicas de garantía”⁷¹ previsto por el ordenamiento jurídico y partiendo siempre del principio de máxima efectividad de los bienes jurídicos constitucionales⁷², puede resultar un cauce especialmente idóneo el de la modalidad procesal especial prevista por la LPL para la

⁶⁷ SSTS 23 febrero 2000 (RJ 3121) y 12 junio 2001 (RJ 5939).

⁶⁸ ATCo 897/1999, de 14 de diciembre.

⁶⁹ SSTS 7 febrero 2007 (RJ 2195) y, aludiendo expresamente a los cambios operados por la Ley 62/2003, 17 mayo 2006 (RJ 7176).

⁷⁰ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., págs. 45 y ss.

⁷¹ MOLINA NAVARRETE, C.: “Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...”, cit., pág. 7.

⁷² SSTCo 38/1981, de 23 de noviembre o 190/2001, de 1 de octubre.

protección del derecho de libertad sindical (arts. 175 y ss. LPL), extendido también --ex art. 181 LPL-- a la protección de los demás derechos fundamentales respecto de cuestiones “que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social”⁷³.

La opción por tal procedimiento en los casos en los que el derecho fundamental lesionado (a partir de la verificación de un riesgo psicosocial) sean la vida, integridad física o moral (art. 15 CE) y dignidad del trabajador (art. 10 CE) resulta aún más clara tras las reformas comentadas incorporadas por la Ley 62/2003 y la LO 3/2007⁷⁴.

En efecto, debido al carácter “pluriofensivo”⁷⁵ que sin duda presenta el riesgo psicosocial, “una lectura detenida de las distintas series de agresiones o conductas negativas tipificadas por los expertos en psicología del trabajo revela, sin pie forzado alguno, que se trata de supuestos que representan lesiones o vulneraciones de concretos derechos fundamentales del trabajador como persona y ciudadano en la empresa”⁷⁶.

En consecuencia, cualquier trabajador --también cualquier sindicato, bien directamente, bien como coadyuvante del trabajador ex artículo 175.2 LPL⁷⁷-- ostentará legitimación para recabar la tutela de cuantos derechos fundamentales considere vulnerados a través de la privilegiada y sumaria vía a la que se está haciendo referencia⁷⁸.

⁷³ Así lo entienden, entre muchas, las SSTSJ Castilla-La Mancha 26 junio 2002 (AS 669), STSJ Madrid 20 marzo 2003 (AS 3030) y Andalucía/Granada 27 enero 2004 (JUR 2004/80955) y la SJS, 4, Sevilla 26 diciembre 2002 (AS 2003/3044).

⁷⁴ ESCUDERO MORATALLA, J.F. y POYATOS I MATAS, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, cit., pág. 277.

⁷⁵ Como se deduce de las reflexiones contenidas en la STSJ, Cont.-Admvo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674).

⁷⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la ‘violencia moral’ en los lugares de trabajo...”, cit., pág. 61.

⁷⁷ GÁRATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral)*, Santiago de Compostela (Revista Xurídica Galega), 1999, pág. 110 y, por extenso, ORTIZ LALLANA, M^a.C.: *La intervención del sindicato en el proceso de trabajo*, Madrid (CES), 1994.

⁷⁸ Como principales peculiaridades de esta modalidad especial verdaderamente privilegiada, que encuentra su fundamento último en el art. 53.2 CE, cabe aludir a la exoneración del requisito de la conciliación previa, ex art. 64.1 LPL; la interdicción de la sentencia *in voce*, ex art. 50.2 LPL; la total

Desde luego, el trabajador afectado va a poder dirigirse contra el empresario cuando el riesgo psicosocial tenga en él su origen directo. Incluso es posible entender que, en tanto con su omisión vulnera el art. 4.2.d) y e) ET, y su reflejo constitucional en los arts. 10 y 15 CE, también podría actuarse contra el empleador cuando la conducta causante del riesgo procediera de los restantes compañeros de la empresa⁷⁹.

Ya en otro orden de cosas, procede dejar constancia de cómo el frecuente problema con el que se encuentran los trabajadores a la hora de acreditar la conducta provocadora del riesgo psicosocial queda en buena medida mitigado en este caso (aun cuando la actitud estricta de determinados pronunciamientos pudiera ponerlo en entredicho⁸⁰) merced a la alteración de la carga de la prueba contenida en el artículo 179.2 LPL (que la ley debería reconocer con carácter general, independientemente del cauce procesal seguido --de hecho es la línea de evolución de la jurisprudencia constitucional respecto a la tutela de derechos fundamentales--, como ya ocurre cuando de presuntas discriminaciones se trata --art. 96 LPL--⁸¹), en virtud de la cual “una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido la violación corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”⁸².

preferencia sobre cualquier otro proceso, ex art. 177.1 LPL; la brevedad de los plazos que preside todo el *iter* procedimental o, en fin, el carácter ejecutivo que posee la sentencia desde el momento en que se dicte, ex art. 301 LPL. Sobre todas estas particularidades, en extenso, GÁRATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales...*, cit., págs. 136 y ss.

⁷⁹ SJS, 4, Sevilla 26 diciembre 2002 (AS 2003/3044). En la doctrina científica, BAYLOS GRAU, A., *et alii*: *Instituciones de Derecho Procesal Social*, Madrid (Trotta), 1995, pág. 207.

⁸⁰ Por todas, véase las siguientes sentencias en las que los tribunales entendieron que no existían indicios suficientes para apreciar la existencia de *mobbing*, sino, tan sólo, una evidente “conflictividad laboral”, SSTSJ Castilla-La Mancha 4 diciembre 2006 (AS 2007/611), Cantabria 23 febrero 2007 (AS 2160), Canarias/Las Palmas 29 mayo 2007 (AS 1973) y Extremadura 9 enero 2007 (AS 1051). Tesis diferente, exigiendo que sea la empleadora quien acredite un actuar ajeno a todo propósito lesivo de derechos fundamentales, en STSJ Comunidad de Madrid 29 enero 2007 (AS 1957).

⁸¹ RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo...”, cit., pág. 51.

⁸² Como bien es sabido, tal precepto no implica una alteración de la carga de la prueba, según la cual incumbe “al actor la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda” y al demandado, por su parte, “la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos” en los que se funde la pretensión del demandante, conforme dispone el art. 217 LEC, que viene a sustituir al tradicional e inveterado art. 1214 CC. En realidad lo que el precepto establece es una modulación o atenuación de dicha carga de la prueba, “en atención a la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas [y] a la dificultad que el trabajador encuentra a la hora de acreditar la existencia de determinados hechos”

En consecuencia, en la comparecencia, el demandante habrá de alegar y probar la concurrencia de indicios a partir de los cuales deducir razonablemente la existencia de un riesgo psicosocial capaz de poner en jaque la salud del trabajador, “como un principio de prueba encaminado a poner de manifiesto que el acto llevado a cabo... esconde un motivo oculto destinado a desconocer [un derecho fundamental] o perjudicar directamente al trabajador”⁸³.

Cumplimentado el requisito opera, no tanto una inversión de la carga de la prueba, cuanto, más bien, una modulación --“en atención a la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas... y la dificultad que el trabajador encuentra a la hora de probar la lesión”⁸⁴-- a partir de la cual es el demandado quien queda obligado a proporcionar una justificación objetiva, razonable y suficiente tanto de las medidas adoptadas como de su proporcionalidad (art. 179.2 LPL)⁸⁵; esto es, no precisa acreditar un hecho negativo --a saber, que su decisión no ha respondido a una finalidad lesiva de derechos fundamentales--, lo cual significaría una verdadera *probatio diabolica*⁸⁶, sino demostrar algo positivo y de más fácil constatación: que “su actuación obedece a motivos objetivos y razonables, extraños, por tanto, a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental”⁸⁷.

que encubren un móvil lesivo de derechos fundamentales, como sin duda sucede en el caso del *mobbing*. Al respecto, SSTCo 266/1993, de 20 de septiembre; 90/1997, de 6 de mayo o 74/1998, de 31 de marzo.

⁸³ SSTCo 90/1997, de 6 de mayo y 74/1998, de 31 de marzo; por su claridad, STSJ Castilla-La Mancha 18 junio 1999 (AS 2301) o, en un supuesto de acoso sexual, STSJ Galicia 14 mayo 2007 (AS 1717).

⁸⁴ SSTCo 266/1993, de 20 de septiembre y 90/1997, de 6 de mayo; en los pronunciamientos de los Tribunales ordinarios, STS 7 diciembre 1999 (RJ. 9690) y SSTSJ Cataluña 3 marzo 1997 (AS 1038) o Galicia 17 abril 1998 (AS 1096).

⁸⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: *La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, pág. 34; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*, Madrid (Civitas), 1994, pág. 181; BAYLOS GRAU, A.: “Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos”, en AA.VV.: *La prueba en el proceso laboral*, Madrid (CGPJ), 1994, pág. 181 o LUJÁN ALCARAZ, J.: “La inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación en el trabajo por razón de afiliación sindical”, *RDS*, núm. 3, 1998, pág. 126.

⁸⁶ GÁRATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales...*, cit., pág. 133.

⁸⁷ Entre una lista todavía mayor, SSTCo 38/1981, de 23 de noviembre; 55/1983, de 22 de junio; 47/1985, de 27 de marzo; 104/1987, de 17 de junio; 114/1989, de 22 de junio; 135/1990, de 19 de julio; 21/1992, de 14 de febrero; 136 y 186/1996, de 23 de julio y 25 de noviembre; 90/1997, de 6 de mayo o 101/2000, de 10 de abril.

Cuando el Tribunal entienda que el riesgo psicosocial efectivamente existe y el empresario no está haciendo cuanto debe por impedirlo --en consecuencia, y por necesidad, conculcándose de los derechos fundamentales del trabajador--, “declarará la existencia de la vulneración denunciada... y previa declaración de nulidad radical de la conducta... ordenará el cese inmediato del comportamiento... y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera” que, como se ha dicho antes, será plenamente compatible con cuantas otras correspondieran al trabajador en virtud de normas laborales (art. 180.1 LPL).

Como doctrina y jurisprudencia han destacado, se trata de un pronunciamiento “complejo”⁸⁸, a la vez “declarativo y de condena, [... en el cual] se lleva a cabo al mismo tiempo una tutela inhibitoria respecto del acto lesivo de los derechos fundamentales, una restitutoria o de reposición del derecho vulnerado, y en su caso una resarcitoria de los daños producidos al trabajador o trabajadores afectados”⁸⁹, lo cual alcanza a cubrir, probablemente, la totalidad de las expectativas ostentadas por quien está siendo víctima de un riesgo psicosocial en el desempeño de su trabajo.

Bajo tan amplia rúbrica tiene cabida la reparación frente a la totalidad de daños y perjuicios causados, no sólo aquellos más evidentes (los eventuales trastornos en la salud del trabajador), sino también, incluso, la compensación por “gastos de asesoramiento jurídico precisados [, pues] no se está hablando de costas en sentido propio, sino de los daños que ha generado la actuación empresarial, al tener que contratar la asistencia jurídica de un profesional, por carecer la trabajadora de conocimientos suficientes para defender sus intereses”⁹⁰.

En esta línea de máxima protección de los derechos fundamentales, no faltan incluso sentencias que incorporan virtuales condenas de futuro para, por ejemplo, en un

⁸⁸ GÁRATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales...*, cit., pág. 136; LINARES LORENTE, J.: “Sobre el proceso de tutela de la libertad sindical”, *AL*, T. III, 1993, pág. 753; JIMÉNEZ SÁNCHEZ, J.J. y VACAS GARCÍA-ALÓS, M^a.L.: “Once cuestiones puntuales acerca del proceso de protección de los derechos fundamentales y de las libertades públicas”, *DL*, núm. 51, 1997, pág. 109 o GARCÍA VIÑA, J.: “La tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales”, *RTSS (CEF)*, núm. 197/198, 1999, pág. 70.

⁸⁹ STS 20 junio 2000 (RJ 5960).

⁹⁰ SJS, 2, Girona 23 septiembre 2003 (AS 3434).

supuesto de acos moral en el trabajo, condenar a la empresa a abonar la cantidad debida en concepto de salarios, hasta que no proceda a reinstalar en sus antiguas condiciones de trabajo a la empleada que injustamente las vio modificadas como consecuencia de un plan de hostigamiento de la empresa tras haber solicitado el disfrute de ciertos derechos con ocasión del nacimiento de hijo⁹¹.

En cualquier caso, y aun cuando sea entrar en conceptos desarrollados con más detalle en otro momento, la mayor dificultad se aprecia respecto al resarcimiento de los daños de carácter moral, debiendo advertir que, de conformidad con la doctrina jurisdiccional, la condena al pago de la indemnización no es automática ni se presume a partir de la declaración de una lesión de un derecho fundamental del trabajador⁹²; antes al contrario, resulta “de todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización reclamada, que justifique suficientemente cómo la misma corresponde ser aplicada al supuesto en cuestión y dando las pertinentes razones para avalar dicha decisión; en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se puede asentar una condena de tal clase”⁹³. En el supuesto del riesgo psicosocial, donde buena parte de las lesiones son de naturaleza moral, surge el difícil problema de cuantificar el daño de tal índole, no obstante lo cual, también son medibles desde el momento en que “hay pruebas psicológicas objetivas que determinan su valoración (psicometría)”, confirmando así la premisa de partida de conformidad con la cual “no puede estimarse, sin más, que toda lesión a un derecho fundamental, genere daños morales indemnizables”⁹⁴. Con todo, y es una tesis satisfactoria, no faltan

⁹¹ STSJ Madrid 14 mayo 2007 (AS 1738).

⁹² En un primer momento, se presumía la existencia de un daño resarcible automáticamente de mediar lesión en algún derecho fundamental [STS 9 junio 1993 (RJ 4553) y 8 mayo 1995 (RJ 3752)]; sin embargo, con posterioridad se ha seguido un criterio más restrictivo, a partir del cual la indicada condena aparece supeditada a la petición expresa de la parte y a la prueba de su realidad y cuantía, SSTS 22 julio 1996 (RJ 6381), 2 febrero y 9 noviembre 1998 (RJ 1251 y 8917) o 28 febrero y 23 marzo 2000 (RJ 2242 y 3121) y SSTSJ Castilla y León/Burgos 2 junio 1997 (AS 2337), País Vasco 7 octubre 1997 (AS 3510), Madrid 1 diciembre 1998 (AS 4376) o Andalucía/Málaga 4 diciembre 1998 (AS 4742).

⁹³ SSTS 28 febrero y 23 marzo 2000 (RJ 2242 y 3121) o STSJ Extremadura 20 marzo 2003 (AS 2810). De poder obtener la plena reparación a través de los pronunciamientos declarativos no habrá lugar a la indemnización, STSJ Andalucía/Granada 18 marzo 1998 (AS 1855).

⁹⁴ SSTSJ Madrid 11 marzo 2003 (JUR 2003/209675) o Galicia 15 septiembre 2003 (AS 4173). “Reconociendo la dificultad de utilizar parámetros transpolables cuando se habla de indemnización del sufrimiento por ser una cuestión eminentemente individual, sí debe decirse que en el presente caso se ha acreditado que [la actora] ha padecido un síndrome ansioso depresivo importante, que le ha generado una sintomatología (ahogo, miedos, tristeza, insomnio, crisis de ansiedad) y una fibromialgia, con fuertes

pronunciamientos conforme a los cuales se considera que haber estado sometido durante un largo tiempo a un proceso evidente de acoso moral (con un cuadro ansioso depresivo persistente en el tiempo), supone un sufrimiento psíquico que ha de ser reparado⁹⁵.

En fin, y para concluir, el artículo 182 LPL vuelve a plantear --como tantas veces-- problemas de tutela de tan valorados bienes jurídicos. Desde este punto de vista, el artículo 181 LPL serviría para quien únicamente solicitara el cese de la conducta lesiva, incluso seguida de la pretensión de condena a indemnizar, pero quedarían al margen otros supuestos en absoluto extraños, condenados a tramitarse por cauces no siempre idóneos. No obstante, pese a la clara remisión efectuada por el mentado artículo 182 LPL, los Tribunales intentan salvar la incongruencia declarando que “esta prescripción no puede traducirse en que suscitada por tal cauce [en el caso, proceso de despido] la posible vulneración de derechos fundamentales, el accionante se vea privado de las garantías y privilegios procesales que el legislador atribuye especialmente para la tutela de tales derechos fundamentales (arts. 175 y ss. LPL)”;

en consecuencia, es preciso interpretar el art. 182 LPL “del modo que mejor se ajuste a los principios y previsiones constitucionales”, opción ésta ya efectuada “con motivo de la indemnización que prevé el art. 180.1 LPL” y que debe tener lugar “con mayor rotundidad si cabe, cuando de trate de una garantía procesal”, forzando una conclusión evidente: “el Ministerio Fiscal debe ser parte en los procesos que detalla el art. 182 LPL”⁹⁶, amén de la obligación de aplicar la regla de inversión de la carga probatoria.

Tal interpretación resulta plenamente conforme con la doctrina del Tribunal Constitucional merced a la cual el art. 182 LPL no pretende privar a los derechos fundamentales en determinadas ocasiones de los niveles de garantía que para ellos prevé

dolores articulares generalizados, habiendo causado baja por IT... por este motivo; en este último sentido debe remarcarse que si bien el proceso álgido de la fibromialgia tiene un origen desconocido, sí parece vincularse en muchos casos --como por otro lado también expuso la perito-- a situaciones de fuerte estrés psicoemocional, siendo una enfermedad importante. Pues bien, atendidas las consecuencias que para la salud de la actora ha tenido el comportamiento doloso de la empresa, el tiempo de estas dolencias y su difícil recuperación, así como el sufrimiento por la denigración padecida, se constata como cantidad más adecuada para paliar los daños causados hasta la fecha, la de 24.000 euros; cantidad que por otro lado se encuentra dentro del ámbito de las otorgadas judicialmente para supuestos más o menos próximos”, SJS, 2, Gerona 23 septiembre 2003 (AS 3434), citando en su apoyo, las SSTSJ País Vasco 11 febrero 2003 (JUR 2003/122309) y Aragón 30 junio 2003 (AS 2227).

⁹⁵ STSJ Madrid 29 enero 2007 (AS 1957).

⁹⁶ SSTSJ Galicia 12 septiembre 2002 (AL, núm. 45, 2002, págs. 3976 y ss.) o Extremadura 20 marzo 2003 (AS 2810).

el loado proceso de los arts. 175 y ss. LPL, pues se podría dar el absurdo resultado de que, por ejemplo, el Ministerio Fiscal participara en la tramitación de una reclamación salarial seguida con arreglo a la modalidad de tutela pero no en un despido contrario a derechos fundamentales, cuando (tal y como se extrae de las funciones que le otorga la CE y su Estatuto Orgánico) debe estar presente en todo proceso en que se alegue lesión de aquéllos y, de prescindir de tal participación, las actuaciones deberán anularse por conculcar los arts. 175.3 y 178. 2 LPL⁹⁷.

2.- LA RESPONSABILIDAD CIVIL POR LOS DAÑOS SUFRIDOS POR LOS TRABAJADORES A CONSECUENCIA DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Cuando, en último término, la existencia de un riesgo psicosocial haya encontrado materialización en la producción de algún daño o perjuicio sobre la persona del trabajador, éste, además de quedar cubierto por una panoplia de tutelas derivada del sistema de protección social, va a estar legitimado para reclamar una indemnización pecuniaria destinada a resarcirle del perjuicio sufrido⁹⁸.

El planteamiento exige distinguir, al menos, dos grandes hipótesis de trabajo: de un lado, que el origen del riesgo psicosocial (y, por ende, del eventual daño sufrido por el trabajador) traiga causa en el comportamiento empresarial o en alguno de los factores o medios productivos sitos bajo su poder directivo; de otro, que, por el contrario, provenga de la actuación de algún compañero en la empresa. Ambas posibilidades merecen estudio separado:

2.1.- La responsabilidad civil del empresario

Ningún sistema de prevención de riesgos laborales --por muy perfecto que sea-- puede asegurar el cumplimiento de todos sus mandatos ni, mucho menos --ante lo incierto del actuar humano--, la completa ausencia de resultados lesivos para los trabajadores. De hecho, España conserva una preocupante tasa de siniestralidad laboral,

⁹⁷ SSTCo 257/2000, de 30 de octubre, y 10/2001, de 29 de enero.

⁹⁸ VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos psico-sociales: prevención, reparación y tutela sancionadora*, cit., págs. 66 y ss.

situada entre las más altas de la Unión Europea. En consecuencia, es menester articular de forma paralela un sistema de responsabilidades mediante las cuales hacer frente a los posibles daños acaecidos.

Como bien es sabido, en la exacción de tal responsabilidad cohabitan diversos mecanismos⁹⁹: unos de naturaleza pública, como la responsabilidad administrativa -- quizá el arquetipo en materia laboral¹⁰⁰, en cuya exigencia la Inspección de Trabajo está llamada a jugar un papel destacado¹⁰¹-- prevista en los arts. 11 a 13 LISOS¹⁰² (a concretar, según la gravedad concedida a la falta, en multas, paralización de trabajos, suspensión de actividad, cierre del centro de trabajo, prohibiciones de contratar con la Administración...) ¹⁰³. También, para los supuestos más graves¹⁰⁴, la responsabilidad penal, tipificada específicamente en un delito de riesgo o peligro --bajo la conocida fórmula de ley penal en blanco; no en vano la remisión efectuada a la normativa de prevención¹⁰⁵ hace que sólo mediante el desconocimiento de ésta pueda adquirir

⁹⁹ Un análisis jurisprudencial reciente y extenso en GARCÍA MURCIA, J.: *Jurisprudencia sobre responsabilidades y sanciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2002, págs. 21 y ss.

¹⁰⁰ CORDERO SAAVEDRA, L.: “La responsabilidad empresarial por incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales”, *REDT*, núm. 83, 1997, pág. 426 o PÁRAMO MONTERO, P.: “Estudio sobre la responsabilidad empresarial en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *RL*, núms. 16-17, 1996, pág. 14.

¹⁰¹ Sobre el papel de la Inspección, BANDERA GALLEGO, J.C.: “La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Málaga (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1997, págs. 569 y ss. ó BERNARDO JIMÉNEZ, I.: “La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales”, *AL*, núm. 23, 1996, págs. 453 y ss.

¹⁰² Con anterioridad, la propia LPRL se dedicaba a regular las infracciones y sanciones en la materia. Tal situación había sido duramente criticada por la doctrina, pues “rompe la unificación de la codificación de las infracciones en el orden social, lo cual contribuye a una dispersión que dificulta el trabajo de todos”, DE VAL ARNAL, J.J.: “Las sanciones en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: la segunda ruptura del marco general sancionador en el orden social y la vulneración de los principios de proporcionalidad y *non bis in idem*”, en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Málaga (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1997, pág. 609 ó, en igual sentido, APARICIO TOVAR, J.: “Sobre las responsabilidades del empresario según la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 7, 1995, pág. 62.

¹⁰³ Sobre su procedencia, por todos, TOLOSA TRIBIÑO, C.: “La responsabilidad empresarial en la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *AL*, núm. 17, 1996, págs. 378 y ss.

¹⁰⁴ No se olvide el carácter de *ultima ratio* de las normas penales, GARCÍA SALAS, A.I.: “Los delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal”, *RL*, núms. 16-17, 1996, pág. 29.

¹⁰⁵ Concepto dentro del cual procede incluir no sólo a la LPRL, sino también a su normativa de desarrollo, la técnica e, incluso, las previsiones incorporadas por la negociación colectiva, NARVÁEZ

virtualidad la aplicación de aquella¹⁰⁶-- con diferente entidad según la conducta empresarial sea dolosa (art. 316 CP) o imprudente (art. 317 CP), pero sin reproche expreso para las lesiones producidas con ocasión del trabajo, para cuya sanción será menester acudir al tipo genérico.

Otro de naturaleza mixta o híbrida¹⁰⁷, consistente en un recargo sobre cuantas prestaciones de Seguridad Social traigan causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional si la lesión vino provocada por incumplimientos empresariales de la normativa de prevención¹⁰⁸ (art. 123 LGSS).

En fin, y es cuanto ahora interesa, algún otro de naturaleza privada, cual sería la exigencia de responsabilidad civil por los daños y perjuicios eventualmente sufridos por un operario¹⁰⁹, alcanzando un carácter sumamente amplio a la vista del conocido art. 14

BERMEJO, M.A.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, págs. 83 y ss. o BLANCO MARTÍN, J.M.: “La responsabilidad civil y penal del empresario derivada del accidente de trabajo : a propósito de la ley de prevención de riesgos laborales”, *Información Laboral Jurisprudencia*, núm. 7, 1996, págs. 12585 y ss.

¹⁰⁶ PÉREZ MANZANO, M.: “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, *RL*, núm. 3, 1997, pág. 45; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, cit., pág. 1673; HIGUERA GUIMERA, J.F.: “La protección penal de los derechos de los trabajadores en el Código Penal”, *AP*, núm. 6, 1998, pág. 113 o ALMELA VICH, C.: “Los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores”, *AP*, núm. 28, 1998, pág. 507.

¹⁰⁷ Habida cuenta no posee el típico carácter sancionatorio, pero tampoco exclusivamente indemnizatorio. Sirvan al respecto las consideraciones de MONEREO PÉREZ, J.L.: *El recargo de prestaciones por incumplimiento de normas de seguridad e higiene en el trabajo. La modernidad de una instancia tradicional*, Madrid (Civitas), 1992, págs. 51 y ss.; GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Pamplona (Aranzadi) 1997, pág. 142; CALVENTE MENÉNDEZ, J.: “Prevención de riesgos laborales: las responsabilidades administrativas y penales en materia de seguridad e higiene. Infracciones y sanciones”, *RTSS (CEF)*, núm. 154, 1996, pág. 74; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad exigibles. Carácter sancionador del recargo exclusivamente para la empresa sin responsabilidad alguna del Instituto Nacional de la Seguridad Social”, *La Ley*, núm. 3558, 1994, págs. 1 y ss. o SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.: *El recargo de prestaciones*, Pamplona (Aranzadi), 2001, págs. 25 y ss.

¹⁰⁸ La ejecución de tal medida, eminentemente pecuniaria, será competencia del orden social de la jurisdicción; por todas, STSJ Cataluña 16 febrero 2001 (AS 985).

¹⁰⁹ APARICIO TOVAR, J.: “Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo”, *RL*, T. I, 1994, págs. 539 y ss.; GARCÍA MURCIA, J.: “La responsabilidad civil en materia de Seguridad y Salud en el trabajo”, *TL*, núm. 50, págs. 223 y ss. o GÁRATE CASTRO, J.: “Responsabilidades del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sobre su responsabilidad civil y extrapenal por actos propios causantes de daños derivados de incumplimientos de la obligación de protección frente a los riesgos laborales”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Coord.): *Nueva Sociedad y Derecho del Trabajo*, Madrid (La Ley), 2004, págs. 371 y ss.

LPRL, a tenor del cual el empresario queda obligado a asegurar la integridad física de sus trabajadores en “todos los aspectos relacionados con el trabajo”¹¹⁰.

La diversa naturaleza jurídica de las responsabilidades resulta ser un dato crucial a la hora de determinar su posible compatibilidad. En efecto, ante un mismo hecho, y debido a su distinto fundamento, cabe exigir al empresario, simultáneamente, los diversos tipos previstos (administrativa, de Seguridad Social y civil¹¹¹ --arts. 42.3 LPRL y 123.3 LGSS--), siempre con la salvedad --principio *non bis in idem* manda-- de la responsabilidad penal y la administrativa (art. 3.1 LISOS), en tanto en cuanto la segunda es subsidiaria de la primera¹¹². En consecuencia, si el órgano sancionador social apreciar indicios de delito, “pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme” (art. 3.2 LISOS), con la

¹¹⁰ MOLINER TAMBORERO, G.: “La responsabilidad civil empresarial derivada del incumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 402; TAPIA HERMIDA, A.: “La responsabilidad del empresario por daños a los trabajadores”, cit., pág. 107; CALVO GALLEGU, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad civil o contractual del empresario*, cit., págs. 59 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V., et alii: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, cit., pág. 155; GONZÁLEZ DÍAS, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid (CES), 2002, págs. 22 y ss. ó LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, Madrid (CES), 2002, págs. 15 y ss.

¹¹¹ La compatibilidad del recargo en las prestaciones de Seguridad Social con otras clases de responsabilidad no deja de resultar controvertida. En principio, el art. 123.3 LGSS es terminante al permitir su exigencia simultánea con otros conceptos, sin duda porque “no puede equiparse el recargo a la típica sanción administrativa” [GARCÍA MURCIA, J.: “Régimen de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo”, cit., pág. 225]; ahora bien, cabe detectar cierta incoherencia en la perspectiva legal, pues o bien es sanción --y en tal caso debiera ser incompatible con la responsabilidad administrativa, a riesgo de conculcar el principio *non bis in idem*-- , o bien es indemnización --en cuyo caso debiera ser incompatible con la responsabilidad civil, pues lo contrario provocaría un enriquecimiento injusto-- [RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: “Trabajo y medio ambiente”, *RL*, núm. 14, 1995, pág. 102 ó CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Derecho Público y salud laboral: régimen sancionador”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a.E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y VALDÉS DAL-RE, F., Coords.): *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo Derecho de Prevención de Riesgos Profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997, pág. 137]. La solución más justa quizá pasara por atemperar o modalizar el cálculo de la cuantía de la indemnización civil a la luz del montante a percibir en concepto de recargo [CALVO GALLEGU, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad contractual del empleador*, cit., págs. 99 y ss.]. En los pronunciamientos de los Tribunales, baste remitir a los razonamientos contenidos en las STS 20 julio 2000 (RJ 7639) y STSJ Castilla y León/Valladolid 15 abril 1997 (AS 1320).

¹¹² Sobre la justificación de esa relación de subsidiariedad, CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Derecho Público y salud laboral: régimen sancionador”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a.E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y VALDÉS DAL-RE, F., Coords.): *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo Derecho de Prevención de Riesgos Profesionales*, cit., págs. 138 y ss. ó BARBANCHO TOVILLAS, F.: RIVAS VALLEJO, P. y PURCALLA BONILLA, M.A.: “La responsabilidad penal en los delitos de riesgo o peligro contra la seguridad y salud de los trabajadores”, *TS*, núm. 99, 1999, págs. 44 y ss.

innegable distorsión aparejada, habida cuenta la lentitud del Orden Penal de la Jurisdicción¹¹³.

Pues bien, en dicho contexto, y centrando ya la atención en la responsabilidad civil, aun cuando sea empezar por cuanto resulta obvio, cabe resaltar cómo el empresario, como cualquier persona --física o jurídica--, está obligado, de forma natural, a evitar que sus acciones u omisiones (en el caso ahora objeto de estudio, las constitutivas de riesgo psicosocial) puedan causar alguna clase de daños y perjuicios a cualesquiera otros sujetos con quienes entre en contacto por razón de su actividad¹¹⁴. Semejante postulado general encuentra una manifestación muy especial cuando se trata de sus trabajadores asalariados, por cuanto el ordenamiento social configura una suerte de deber de protección a partir del cual la parte fuerte de la relación queda convertida en el garante de la integridad física --y psíquica-- de los trabajadores en el desempeño de sus tareas profesionales.

Es bien conocido cómo este deber encuentra su plasmación positiva tanto en los arts. 4.2 y 19.1 ET, como en la obligación general de prevención contemplada en el art. 14 LPRL, epicentro normativo de cualquier estudio sobre la responsabilidad civil del empresario en materia preventiva. Dicho precepto comienza por configurar un derecho del trabajador a la “protección eficaz” (art. 14.1. LPRL) de su salud y seguridad y un lógico “correlativo deber” del empresario consistente en protegerle frente a los potenciales riesgos laborales “en todos los aspectos relacionados con el trabajo”; no sólo, por tanto, los puramente físicos, sino también los relacionales y psicosociales, tratando así de alcanzar una nueva y más satisfactoria “cultura preventiva”¹¹⁵. Además, el empresario queda constreñido a cumplir todas las múltiples obligaciones impuestas en cada caso concreto por la normativa de prevención (art. 14.3 LPRL) y, con carácter general, a adoptar “cuantas [otras] medidas sean necesarias para la protección de los trabajadores” (art. 14.2. LPRL).

¹¹³ CALVENTE MENÉNDEZ, J.: “Prevención de riesgos laborales: las responsabilidades administrativas y penales en materia de seguridad e higiene. Infracciones y sanciones”, cit., pág. 96.

¹¹⁴ En ejemplo harto significativo, sus clientes, STS, Civil, 19 noviembre 1999 (RJ 8291).

¹¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: “Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...”, cit., pág. 7.

Sin embargo, cuando el art. 42 LPRL alude a la responsabilidad civil del empresario, no se ocupa para nada de concretar cuál ha de ser la regulación concreta en materia de salud y seguridad en el trabajo¹¹⁶, debiendo ser la jurisprudencia quien, ante la evidente importancia cuantitativa y cualitativa de la cuestión, haya debido ir integrando su régimen jurídico a la luz de las normas generales previstas en la normativa común y de las --pocas-- disposiciones específicas contempladas en la social¹¹⁷.

2.1.1.- Sobre la naturaleza contractual o aquiliana de la responsabilidad civil y, correlativamente, sobre el orden jurisdiccional competente

En un contexto como el brevemente descrito, la primera de las cuestiones a analizar pasa por determinar a cuál de las dos especies del género responsabilidad civil [contractual y extracontractual o aquiliana] se está refiriendo el art. 42 LPRL cuando la menciona entre las distintas responsabilidades del empresario en materia de prevención de riesgos laborales¹¹⁸.

Discernir entre ambas categorías no es cuestión en absoluto baladí, aun cuando en los últimos tiempos se ha difuminado bastante la distinción entre ambas¹¹⁹, al haber declarado la jurisprudencia su compatibilidad en virtud del principio de unidad de culpa¹²⁰ y dejar constancia de cómo en ningún caso su indeterminación o defectuosa

¹¹⁶ “La responsabilidad civil o patrimonial ha sido aludida tradicionalmente por la legislación de seguridad y salud en el trabajo, pero, al igual que la responsabilidad penal, y a diferencia de la administrativa, no ha sido regulada directamente por este tipo de normas, que han remitido, tácita o expresamente, a la normativa común recogida en el Código Civil. Este mismo esquema de regulación se ha plasmado en el art. 42 LPRL, que inserta la responsabilidad civil en el cuadro de responsabilidades en esta materia, pero no entra en su regulación salvo en algún aspecto instrumental como el de la compatibilidad con otras responsabilidades”, STSJ Andalucía/Málaga 7 abril 2000 (AS 1051).

¹¹⁷ SAGARDOY DE SIMÓN, I.: “Recorrido jurisprudencial sobre la responsabilidad civil del empresario en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”, *REDT*, núm. 89, 1998, págs. 485 y ss.

¹¹⁸ GIL SUÁREZ, L.: “Responsabilidad civil o patrimonial derivada de accidente de trabajo: clases, elementos subjetivos y jurisdicción competente”, *AL*, T. I, 2005, págs. 1128 y ss.

¹¹⁹ LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, Madrid (CES), 2002, págs. 15 y ss.

¹²⁰ SSTs, Civil, 2 enero 1991 (RJ 102), 27 noviembre 1993 (RJ 9143), 31 mayo 1995 (RJ 4106) o 15 junio 1996 (RJ 4774).

invocación formal debieran llevar aparejada una consecuencia tan grave como la falta de la debida reparación de unos perjuicios ciertos¹²¹.

En cualquier caso, y al menos en teoría, dependiendo de si se trata de una u otra van a derivarse importantes consecuencias jurídicas; a saber: el régimen jurídico aplicable será notoriamente diferente, en tanto, como bien es conocido, a la contractual le son de aplicación los arts. 1101 y ss. CC, mientras la aquiliana queda sometida al régimen jurídico previsto en los arts. 1901 y ss. CC.

Para determinar si se está en presencia de una u otra clase de responsabilidad, el criterio normalmente seguido por la jurisprudencia --sobre todo de la sala primera-- es el de valorar la presencia de una eventual relación contractual preexistente entre las partes. En concreto, el *quid* de la cuestión reside en valorar si la producción de un daño ha sido causado por el incumplimiento (o cumplimiento defectuoso) de un deber contractual específico incardinado dentro de la órbita de lo pactado o, en cambio, lo desconocido ha sido el deber genérico de no dañar a las demás personas (*alterum non laedere*)¹²².

Bajo la consideración de dicho criterio, la lógica fuerza a reconocer cómo los daños y perjuicios sufridos por un trabajador en el desempeño de su prestación de servicios presentarán, de manera lógica, una naturaleza contractual¹²³, en tanto en

¹²¹ “Sin que ello suponga incongruencia ni indefensión en los demandados, siempre que los hechos sirvan de fundamento para cualquiera de ambas acciones (la responsabilidad contractual y la aquiliana), procede admitir una u otra acción, siquiera no hubiera sido calificada acertadamente en la demanda, pues lo importante e inmutable son los hechos, en tanto que la cita legal es alterable por el principio contenido en el brocardo *da mihi factum, dabo tibi ius*”, STS, Civil, 6 mayo 1998 (RJ 2934); en parecido sentido, STS, Civil, 18 febrero 1997 (RJ 1240).

¹²² “La culpa extracontractual se diferencia de la contractual en que aquélla presupone un daño con independencia de cualquier relación jurídica anterior de las partes, fuera del deber genérico y común de todos los hombres del *alterum non laedere*, mientras que la segunda presupone una relación preexistente que ordinariamente es un contrato”, STS, Civil, 19 junio 1984 (RJ 3250). Más recientes, STS, Civil, 26 mayo 2000 (RJ 3497) o, Social, 1 diciembre 2003 (RJ 2004/1168).

¹²³ Aun cuando pudiera parecer lógico acudir al fundamento de la culpa contractual (art. 1101 CC) para la reclamación del trabajador frente al empresario [habida cuenta el eventual daño “se origina claramente en el incumplimiento de una obligación contractual de seguridad que se inserta en el núcleo mismo de la relación contractual”, CALVO GALLEGO, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad contractual del empleador*, cit., pág. 25], y al de la extracontractual (art. 1902 CC) cuando es un extraño a la empresa quien ejerce la acción, la jurisprudencia “viene admitiendo, casi sin fisuras”, la posibilidad de exigir la aquiliana [RON LATAS, R.P.: “Art. 42. Responsabilidades y su compatibilidad”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., Coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada (Comares), 1998, pág. 319]; en

cuanto en su producción habrá quedado incumplida una obligación empresarial, cual es la de dispensar una protección eficaz en el desempeño del trabajo, habida cuenta queda incorporada, *ministerio legis* (ex art. 14 LPRL), como condición esencial al propio contrato de trabajo individual¹²⁴.

Tan sólo cuando de modo muy excepcional el daño sufrido por el trabajador no guarde relación alguna con su desempeño profesional cabría justificar una responsabilidad extracontractual del empresario, pues en tal caso el trabajador se mantendría en una posición de tercero ajena a la organización productiva similar a la ocupada, por ejemplo, por un cliente¹²⁵. En supuestos normales (en los cuales el daño guarde una lógica conexión con el desempeño trabajo, como ocurre de manera natural en los supuestos en los que deriva de un riesgo psicosocial), la responsabilidad no puede ser calificada sino como contractual por vulneración de la obligación contractual de seguridad.

En este sentido, procede destacar cómo los contornos de dicha obligación quedan fijados, no sólo a través de determinadas previsiones específicas, sino también de la genérica consistente en adoptar “cuantas medidas sean necesarias” para garantizar la seguridad en el trabajo, evitando así tener que proceder a continuas revisiones de las normas legales cuando el avance de la técnica dejara obsoletas las concretas medidas impuestas¹²⁶. En consecuencia, el deber contenido en el art. 14 LPRL responde a exigencias derivadas de la relación laboral capaces de justifica el carácter contractual de

definitiva, parece como si fuera al reclamante a quien correspondiera elegir el fundamento de su pretensión, si bien “el uso de una precluiría el de la otra” [APARICIO TOVAR, J.: “Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo”, *RL*, núm. 12, 1994, pág. 17].

¹²⁴ Como con lucidez han explicado los Tribunales Laborales, “los intereses protegidos por la responsabilidad contractual hacen referencia a los deberes en el contrato, bien explícitamente pactados, bien surgidos por aplicación de las fuentes de integración, lo que en el Derecho Laboral se traduce en la estimación de que la culpa contractual deriva no sólo de las obligaciones expresamente pactadas en el contrato, sino también las contempladas en las fuentes reguladoras de la relación laboral, entre las que se encuentra la obligación de dar una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, como se reconoce expresamente en los arts. 4.2.d) y 19 ET y 14 LPRL”, SJS Girona 1 marzo 2000 (AS 2403).

¹²⁵ En cuyo caso es clara la responsabilidad extracontractual del titular de la unidad productiva, STS, Civil, 19 noviembre 1999 (RJ 8291).

¹²⁶ “No es posible exigir al legislador la concreción de la variadísima gama de los mecanismos preventivos ante la imposibilidad de seguir el ritmo de creación de nuevas maquinarias y procedimientos... bastando con que se violen las normas genéricas o deuda de seguridad en este sentido de falta de diligencia de un prudente empleador”, STS 26 marzo 1999 (RJ 3521).

la responsabilidad derivada de su incumplimiento, así como la correlativa competencia del orden social para enjuiciar los pleitos a cuyo través se reclame¹²⁷.

A la luz de lo expuesto, si es evidente que los comportamientos portadores de un riesgo psicosocial provocan en la víctima unos daños --normalmente psíquicos pero que también afectan a su salud física o a otros elementos de su vida-- y éstos tienen lugar dentro del marco de la relación laboral y están directa y efectivamente causados por el incumplimiento empresarial de deberes laborales tan esenciales como los significados¹²⁸, la conclusión parece meridiana: cabe calificar la responsabilidad derivada de tales hechos como contractual¹²⁹, permitiendo al trabajador reclamar en vía social contra el empresario el resarcimiento patrimonial de los perjuicios ocasionados.

Por esta alternativa opta algún pronunciamiento concreto cuando sostiene, con total claridad, que “la falta de una regulación específica en nuestra legislación [léase, del riesgo psicosocial] no quiere significar una ausencia de protección legal en la cual el trabajador no pueda verse amparado... Por tal razón, si hay amparo en nuestra legislación frente a los acosos psicológicos que causan un evidente deterioro no sólo profesional sino también en la salud del trabajador afectado, justo es que frente a la censura jurídica de tales comportamientos, se indemnicen, con base en los artículos 1101 y 1106 CC, los daños causados... que en el caso son morales o psíquicos”¹³⁰.

Pese a tan sólidos argumentos, una línea continua y sólida de jurisprudencia civil no muestra reparo alguno a la hora de afirmar la responsabilidad extracontractual por los daños sufridos por un trabajador en el desempeño de su profesión cuando el empresario ha desconocido su obligación general de protección en materia preventiva al considerar semejante deber, no tanto como una obligación derivada del contrato de

¹²⁷ STS 2 febrero 1998 (RJ 3250). En igual sentido, STSJ Cataluña 22 mayo 2000 (AS 2631).

¹²⁸ Los primeros pronunciamientos concedían ya una indemnización --ciertamente escasa, eso sí-- por daños y perjuicios derivados del “síndrome depresivo ansioso de tipo adaptativo” sufrido por el trabajador al haber quedado suficiente constancia de lo infundado e injusto de la imposición por el Ayuntamiento al operario de dos sanciones de suspensión de empleo y sueldo provocando “directa y efectivamente en el actor los problemas psíquicos constatados medicamente”, STSJ Castilla-La Mancha 28 octubre 1999 (AS 3729).

¹²⁹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora...”, cit., pág. 3.

¹³⁰ En la línea de reconocimiento descrita, también, SSTSJ Castilla-La Mancha 26 junio 2002 (AS 669) o Madrid 20 marzo 2003 (AS 3030).

trabajo, sino, más bien, como meros contenidos accesorios que responden al genérico deber de no dañar a nadie¹³¹. Así, en el marco de los riesgos psicosociales, ha sido reconocida explícitamente por los Tribunales, en especial los del orden jurisdiccional civil, que no han dudado en calificar como extracontractual las consecuencias vinculadas a la depresión reactiva sufrida por el operario como consecuencia del “comportamiento hostil, trato indigno y discriminatorio hacia la [trabajadora], que operó al margen del propio contrato laboral, si bien éste actuó como marco que facilitó las conductas y actuaciones que denuncia y le causaron perjuicios en razón de la depresión que sufre”¹³².

Desde otro punto de vista, no ha dudado en reconocer la compatibilidad entre la responsabilidad civil contractual y aquiliana por unos mismos actos empresariales¹³³ -- al calor del ya mencionado principio de unidad de culpa¹³⁴-- aceptando así su competencia aun cuando ya existiera un previo pronunciamiento dimanante del orden social¹³⁵. Dicha tesis de la jurisprudencia civil resulta de todo punto criticable pues, como con mejores argumentos expone la laboral, “al estar en presencia de una deuda de seguridad del patrono, es difícil imaginar supuestos en los que el empresario, en una misma actuación, viole el deber de garantía que entraña la culpa contractual y al mismo tiempo incurra en supuestos de la extracontractual, incardinados en ese marco laboral”¹³⁶.

¹³¹ SSTs, Civil, 20 julio y 18 de diciembre 1998 (RJ 6191 y 9642), 12 julio y 30 de noviembre 1999 (RJ 4772 y 8287) o 2 marzo y 12 junio 2000 (RJ 1306 y 5101).

¹³² STS, Civil, 10 abril 1999 (RJ 1877). Este pronunciamiento sigue una línea jurisprudencial ya consolidada en el orden jurisdiccional civil conforme a la cual “no es bastante que haya un contrato entre las partes para que la responsabilidad contractual opere necesariamente con exclusión de la aquiliana, sino que se requiere para ello que la realización del hecho acontezca dentro de la rigurosa órbita de lo pactado”, SSTs, Civil, 10 mayo 1984 (RJ 2405), 16 diciembre 1986 (RJ 7447), 1 febrero 1994 (RJ 854), 22 julio 1997 (RJ 6156) y 6 y 29 mayo 1998 (RJ 2934 y 4074).

¹³³ Desde este punto de vista, “excepcionalmente es posible el ejercicio de acciones de diversa naturaleza conjuntamente cuando el hecho dañoso es violación de una obligación contractual y al mismo tiempo del deber general de no dañar a otro, en cuyo caso hay una yuxtaposición de responsabilidades contractual y extracontractual”, SSTs, Civil, 3 diciembre 1993 (RJ 9490), 21 noviembre 1995 (RJ 8896) o 8 julio 1996 (RJ 5663).

¹³⁴ SSTs, Civil, 2 enero 1991 (RJ 102), 27 noviembre 1993 (RJ 9143), 31 mayo 1995 (RJ 4106) o 15 junio 1996 (RJ 4774).

¹³⁵ STS, Civil, 10 abril 1999 (RJ 1877).

¹³⁶ STS 10 diciembre 1998 (RJ 10501).

Con todo, no faltan construcciones que pretenden superar la dicotomía apuntada aludiendo a cómo, en realidad, se está en presencia de un *tertium genus*, cual sería la denominada como “responsabilidad laboral”. En este sentido, la doctrina de unificación ha tratado de aquilatar el mentado concepto argumentando cómo “cuando se está ante un daño cuya producción se imputa a un ilícito laboral, entendido como la infracción de una norma, estatal o colectiva, o de una regla de la autonomía privada o de la costumbre (art. 3 ET), la responsabilidad ya no es civil sino laboral y el supuesto queda comprendido en todo caso dentro del apartado a) del art. 2 LPL”¹³⁷.

Quizá la manifestación más evidente de la problemática de la responsabilidad civil correspondiente a los daños sufridos por el trabajador deriva de la bipolarización de órdenes jurisdiccionales, por cuanto tanto el orden civil como el social se están declarando sistemáticamente competentes para enjuiciar de los pleitos en los cuales se reclaman las pertinentes indemnizaciones de daños y perjuicios¹³⁸.

En pura teoría procesal, el orden jurisdiccional social sería competente para conocer cuando la responsabilidad fuera contractual, al tratarse de un acción derivada del contrato de trabajo (art. 2 a LPL; de ahí la importancia de calificar como tal la derivada del daño sufrido por el trabajador en la prestación de sus servicios profesionales, en el caso ahora objeto de estudio, a partir de un riesgo psicosocial); por su parte, el civil resultaría el orden apropiado para enjuiciar los supuestos de responsabilidad extracontractual (ciertamente residuales en materia de prevención de riesgos).

En la práctica, uno y otro orden se vienen declarando competentes para conocer de cualquier litigio sobre la responsabilidad entre empresario y trabajador, ampliando las categorías en función de sus intereses: la civil, normalmente, apreciando la

¹³⁷ STS 23 junio 1998 (RJ 5787).

¹³⁸ CALVO GALLEG0, F.J. e IGUARTÚA MIRÓ, M.T.: “Responsabilidad civil por accidente de trabajo, orden jurisdiccional competente y extensión de la responsabilidad contractual”, *Temas Laborales*, núm. 55, 2000, págs. 253 y ss.; MARTÍNEZ BARROSO, M.R. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Muerte de un minero en accidente laboral : la ‘interminable’ y no solucionada lucha entre los ordenes social y civil por conocer de la responsabilidad civil derivada del siniestro”, *RTSS (CEF)*, núm. 250, 2004, págs. 105 y ss. o MORALO GALLEG0, S.: “La competencia jurisdiccional en materia de responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo”, *Tribuna Social*, núm. 146, 2003, págs. 17 y ss.

compatibilidad de indemnizaciones (contractual y extracontractual) en virtud del principio de unidad de culpas, aceptando así su competencia aún cuando ya existiera un previo pronunciamiento dimanante del orden social¹³⁹; la social, aludiendo a un concepto global de “responsabilidad laboral” capaz de abarcar toda indemnización debida por el empresario por los daños causados a los trabajadores como consecuencia de un incumplimiento de la normativa social¹⁴⁰.

El acalorado debate obtuvo respuesta de la Sala de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo, para la cual “las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo son una de las manifestaciones más antiguas del intervencionismo estatal en la autonomía de la voluntad de las partes de la relación de trabajo... teniendo el trabajador un derecho a la protección eficaz en materia de seguridad e higiene”¹⁴¹. En consecuencia, “el daño causado en un accidente de trabajo, cuando concurre omisión por parte del empresario de las medidas de seguridad legalmente establecidas, se deriva de un incumplimiento de las obligaciones que constituyen contenido esencial del contrato de trabajo... [pues] los deberes y derechos que lo constituyen no solo nacen del concierto de voluntades producido entre las partes, puesto que el art. 3 ET enuncia las fuentes de la relación laboral y establece en su apartado primero que tales derechos y obligaciones se regulan [entre otros y principalmente] por las disposiciones legales”¹⁴².

¹³⁹ “Es constante, reiterada y notoria la doctrina de esta Sala que admite la compatibilidad de las pretensiones que nacen del accidente de trabajo, con fundamento en distintas causas de pedir y que en lo concerniente a la regularidad de las conductas y encaje de éstas en los supuestos que previenen los arts. 1902 y 1903 CC por culpa aquiliana, corresponde en su conocimiento al orden jurisdiccional civil... Siendo la indemnización que en estos casos pudiera acordarse compatible con la que establezcan los órganos del orden social... dados sus fundamentos jurídicos diversos y la dualidad de pretensiones que no son incompatibles entre sí”, STS, Civil, 10 abril 1999 (RJ 1877).

¹⁴⁰ “La LGSS aclara que el trabajador y sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los responsables... El término civil se utiliza en el art. 97 (actual 127) LGSS en un sentido amplio que comprende, frente a la penal, tanto la responsabilidad estrictamente civil como la que surge de un incumplimiento laboral... Cuando se está ante un daño cuya producción se imputa a un ilícito laboral, entendido como la infracción de una norma, estatal o colectiva, o de una regla de la autonomía privada o de la costumbre (art. 3 ET), la responsabilidad ya no es civil, sino laboral, y el supuesto queda comprendido en el apartado a) del art. 2 LPL... Desde esta perspectiva es ahora irrelevante que la responsabilidad controvertida pueda calificarse, de acuerdo con los criterios tradicionales, como contractual o extracontractual o aquiliana... Lo decisivo es que el daño se impute a un incumplimiento laboral y no civil y es éste el caso”, SSTS 23 junio 1998 (RJ 5787) ó 1 diciembre 2003 (RJ 2004/1168).

¹⁴¹ ATS 23 diciembre 1993 (RJ 10131).

¹⁴² AATS 4 abril 1994 (RJ 3196), 10 junio 1996 (RJ 9676) y 23 octubre 2001 (RJ 1184).

En atención a los precitados argumentos, la Sala de Conflictos concluye con contundencia cómo “no obstante la *vis atractiva* que caracteriza al orden jurisdiccional civil y las concomitancias que ofrece con los supuestos de culpa extracontractual prevenidos en los arts. 1902 y ss. CC., el órgano jurisdiccional competente es el correspondiente al orden social”¹⁴³.

Al calor de los Autos dictados por la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo, algunos pronunciamientos de la Sala de lo Civil modularon un tanto la doctrina anteriormente seguida y declararon su incompetencia por razón de la materia cuando el daño o perjuicio derivaba directamente de un incumplimiento de alguno de los deberes fijados por las normas de prevención de riesgos laborales¹⁴⁴.

Sin embargo, otros pronunciamientos contemporáneos y, sobre todo, los producidos con posterioridad, han retomado la doctrina tradicional, reconociendo la compatibilidad de responsabilidades (contractual y aquiliana) por unos mismos hechos¹⁴⁵ y declarando la competencia del orden civil para conocer de las reclamaciones por responsabilidad patrimonial cuando el trabajador fundaba su acción en la responsabilidad aquiliana alegando, no un incumplimiento concreto de alguna norma de seguridad e higiene, sino la trasgresión de la obligación genérica de protección eficaz prevista en el art. 14.1 LPRL por “considerar que excede de la órbita de lo pactado específicamente en el contrato de trabajo y permite entender que su conocimiento corresponde al orden civil por el carácter residual y extensivo del mismo (art. 9.2 LOPJ) máxime cuando en la demanda se hace alusión a que la acción ejercitada es la personal de resarcimiento de daños y perjuicios con cobertura en los arts. 1902 y ss. CC”¹⁴⁶.

¹⁴³ ATS 23 diciembre 1993 (RJ 10131).

¹⁴⁴ “Cuando se ejercita una pretensión con base en la infracción del empresario de las adecuadas medidas de seguridad, control y vigilancia que por razón del contrato de trabajo devienen exigibles (a través de la extinta ordenanza o de cualquier normativa posterior), y tanto se inste la tutela por vía contractual (arts. 1101 y ss. CC) como por la aquiliana (arts. 1902 y ss. CC), el ilícito determinante de la responsabilidad del empresario demandado, y que late en cada uno de esos preceptos, no es posible descolgarlo de aquella disciplina del contrato de trabajo y, por tanto, la competencia de este orden social deriva incuestionable”, SSTs, Civil, 10 febrero y 20 marzo 1998 (RJ 979 y 1708) o 11 febrero 2000 (RJ 673).

¹⁴⁵ STS, Civil, 21 julio 2003 (RJ 6039).

¹⁴⁶ SSTs, Civil, 18 noviembre 1998 (RJ 9692) o 30 noviembre 1999 (RJ 8287). Algunos pronunciamientos expresamente añaden “el matiz de que para ello la acción ha de fundarse en los arts. 1902 y 1903 CC, ya que si se funda únicamente en el incumplimiento de las medidas de seguridad, que en

Incluso ha llegado a declarar semejante decisión plenamente ajustada a los autos en su día dictados por la Sala de Conflictos, pues éstos estudiaban la competencia en un supuesto de accidente de trabajo por omisión de medidas de seguridad concretas y legalmente establecidas --las cuales sí constituirían un contenido esencial del contrato--, mientras los supuestos concretos enjuiciados versan sobre el hipotético incumplimiento de la obligación genérica de prevención, la cual vendría a ser una manifestación específica en el ámbito laboral de la responsabilidad extracontractual prevista en los arts. 1902 y ss. CC, al encarnar el principio *alterum non laedere*¹⁴⁷.

Para otros pronunciamientos, “el criterio prevalente para mantener la competencia del orden civil es el de una mejor garantía del total resarcimiento del daño mientras no se produzca una modificación legislativa en materia de competencia que despeje cualquier duda al respecto... Se trata, en suma, de pasar de una indeseable situación de acumulación no coordinada de indemnizaciones, sin base normativa suficiente (por cuanto compatibilidad no equivale necesariamente a acumulación descoordinada) a un sistema coherente de complementariedad de las indemnizaciones hasta lograr la reparación íntegra del daño. Para ello conviene analizar en el ámbito civil la responsabilidad del empresario fundada en el art. 1902 CC mediante una muy especial atención, de un lado, al elemento de la culpa o negligencia, único modo de evitar la confusión con el ámbito objetivo y cuantitativamente prefijado propio de la Seguridad Social y, de otro, a lo ya percibido por el perjudicado como prestaciones de la Seguridad Social y por recargo de prestaciones a costa del empresario”¹⁴⁸.

Por su parte, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo no ha dudado a la hora de continuar declarándose competente para conocer de la responsabilidad patrimonial reclamanda por los trabajadores por los daños y perjuicios sufridos con ocasión del

la relación laboral constituyen una obligación típica del empresario, la competencia corresponderá al orden jurisdiccional social”, SSTs, Civil, 26 mayo y 12 junio 2000 (RJ 3497 y 5101) o 31 diciembre 2003 (RJ 2004/1367).

¹⁴⁷ STS, Civil, 21 julio 2003 (RJ 6039).

¹⁴⁸ STS, Civil 8 octubre 2001 (RJ 6342). En igual sentido, otros pronunciamientos se ocupan de mostrar sus dudas acerca de la viabilidad de obtener una completa reparación del daño en vía estrictamente laboral, STS, Civil, 31 diciembre 2003 (RJ 2004/367).

desempeño de su trabajo¹⁴⁹. Incluso, de forma más omnicomprendiva (y quizá haya de ser ésta la solución final desde un concepto global de responsabilidad laboral), algún otro pronunciamiento de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, no duda en afirmar que “es competente el orden social para conocer de los daños causados al trabajador por todas las conductas que el empresario en que éste actué como tal empresario con imputación de culpa, bien se plantee ésta como contractual, bien se plantee como extracontractual”¹⁵⁰.

Con todo, a día de hoy, el razonamiento más seguro ha de continuar siendo aquél de conformidad con el cual “queda claro la asunción por el empresario de una obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores [art. 14.2 LPRL y arts. 4.2.d) y 19 ET]. Esta obligación, impuesta *ex lege*, debe implicar que la no observancia por el empleador de las normas garantizadoras de la seguridad en el trabajo constituye un incumplimiento del contrato de trabajo, contrato que constituye el parámetro esencial para determinar y delimitar la competencia del orden jurisdiccional social, conforme prescriben los arts. 9.2 LOPJ y 2 LPL.

Así pues, si el incumplimiento de la norma de seguridad se produce en la esfera de influencia del contrato de trabajo, en cuyo campo el empleador es deudor de tal seguridad, no parece aventurado concluir que el conocimiento de las consecuencias que derivan de aquel incumplimiento debe corresponder al orden social, reservándose al orden civil aquellos otros supuestos que se produzcan fuera del campo delimitado por el contrato de trabajo. Quizá de esta manera pudieran conciliarse las posiciones -- irreductibles, a falta de un órgano judicial con facultad de crear jurisprudencia unificadora, que pudiera y debiera instaurarse como una Sala Especial del Tribunal Supremo--, contradictorias mantenidas por las Salas de lo Civil y Social del Tribunal Supremo”¹⁵¹.

2.1.2.- Requisitos de la responsabilidad civil del empresario

¹⁴⁹ STS 2 febrero 1998 (RJ 3250).

¹⁵⁰ STS 30 septiembre 1997 (RJ 6853). En parecido sentido, SSTSJ La Rioja 18 mayo 2000 (AS 2330) o Galicia 23 junio 2000 (AS 1708).

¹⁵¹ STS 1 diciembre 2003 (RJ 2004/1168).

La existencia de responsabilidad civil exige, con carácter general, la concurrencia de una serie de requisitos a los cuales es menester prestar la debida atención. En principio, el discurso se centrará en los requisitos de la responsabilidad contractual (arts. 1101 y ss. CC, en tanto es ésta en la cual incurrirá el empresario de manera normal con respecto a sus trabajadores por los daños sufridos con ocasión del desempeño de sus tareas profesionales). No obstante, procede destacar cómo el esquema de la responsabilidad aquiliana se presenta bastante similar al de la contractual (más aún en los últimos tiempos) y muchos de sus requisitos son virtualmente similares, por no decir idénticos (arts. 1901 y ss. CC)¹⁵².

A.- Daño efectivo del trabajador

La existencia de responsabilidad civil del empresario exige en todo caso la producción de un daño o perjuicio sobre la persona del trabajador. No hay reparación que efectuar si no hay daño reparable; tal postulado arroja una consecuencia indeclinable: aún cuando el empresario haya incumplido alguna de sus obligaciones en materia preventiva, si dicho incumplimiento (traducido en el caso ahora objeto de estudio en la presencia de un riesgo psicosocial) no se ha traducido (afortunadamente, cabría añadir) en un daño efectivo para el trabajador, no tendrá deber de indemnizarle, aun cuando, evidentemente, pueda haber incurrido en otras responsabilidades distintas a la civil.

Ahora bien, en este sentido, procede recordar el amplio entendimiento de “los daños derivados del trabajo” efectuado por el art. 4.3 LPRL cuando los define como “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Semejante precepto arroja una concepción amplia de cuanto por daños derivados del trabajo haya de entenderse a efectos de responsabilidad empresarial. Con todo, y por si duda hubiere, cabe advertir de cómo no obstante la remisión efectuada por la DA 1ª LPRL a la legislación de Seguridad Social, no todo suceso merecedor de la consideración de accidente de trabajo en sentido estricto generará la responsabilidad civil del empresario, pudiendo aludir, como ejemplo paradigmático, a la figura del accidente *in itinere*.

¹⁵² Siguiendo la construcción de LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, cit., págs. 15 y ss.

En cualquier caso, y aun cuando haya de volverse sobre esta cuestión más adelante, tanto el ordenamiento español, como la generalidad de los comparados, parten de un principio de reparación íntegra de los daños causados, lo cual fuerza a considerar como daño resarcible a estos efectos tanto los patrimoniales --y dentro de estos el daño emergente y el lucro cesante¹⁵³--, como los morales¹⁵⁴.

B.- El comportamiento empresarial culpable

Conforme ha quedado indicado, para poder hablar de responsabilidad contractual resulta preciso el incumplimiento, por acción u omisión, de una obligación jurídica situada dentro de la órbita de lo pactado. En el supuesto ahora objeto de análisis, las obligaciones incumplidas serán las establecidas por la legislación sobre seguridad e higiene, las cuales aparecen configuradas las más de las veces como deberes activos del empresario para salvaguardar la salud de sus trabajadores. Por tanto, la principal forma de incumplimiento consistirá en omisiones del empresario a consecuencia de los cuales un operario concreto ha quedado sometido a un riesgo psicosocial y, como consecuencia final, ha sufrido algún tipo de lesión o enfermedad.

Con carácter tradicional, la responsabilidad civil ha presentado un carácter netamente subjetivo, en tanto precisa de un comportamiento culpable del agente por mediar dolo (voluntad deliberada) o culpa (negligencia o imprudencia) en su actuar. Así lo recoge el propio Código Civil, si bien de forma un tanto ambigua y asistemática, cuando requiere “dolo, negligencia o morosidad” en el cumplimiento de las obligaciones para la existencia de la responsabilidad contractual (art. 1101 CC) o “culpa o negligencia” para la aquiliana (art. 1902 CC).

En el intento por establecer criterios a partir de los cuales valorar de la forma más objetiva posible si se ha observado la diligencia exigible, la normativa común de los contratos ha aludido de forma inveterada a la correspondiente “al buen padre de familia” (art. 1104 CC). Por su parte, la jurisprudencia ha adaptado dicho concepto al

¹⁵³ STS, Civil, 24 junio 2000 (RJ 5304).

¹⁵⁴ STS 17 febrero 1999 (RJ 2598).

supuesto ahora objeto de estudio para aludir a la diligencia debida por un “cuidadoso empresario”¹⁵⁵ o un “prudente empleador”¹⁵⁶ en el desarrollo de las tareas de prevención laboral y al objeto de evitar la producción de daños a sus trabajadores atendiendo a las circunstancias concretas (entre las cuales ha de estar la ponderación de la posible existencia de riesgos psicosociales) de la organización productiva.

Con todo, no es posible desconocer una moderna tendencia latente en los pronunciamientos de los Tribunales a partir de la cual cabe atisbar en esta materia una progresiva objetivización de la responsabilidad en el intento por salvaguardar la posición jurídica del sujeto dañado, efectuando así “una interpretación socializadora del Derecho, logrando su adecuación a la realidad actual”¹⁵⁷.

A tal fin, aluden a la muy manida “teoría del riesgo”, en virtud de la cual “cabe apreciar una evolución progresiva en materia de responsabilidad... debido a dos datos remarcables: a) un sistema de vida acelerado y de enorme interrelación... y b) la tendencia a maximizar la cobertura en lo posible de las consecuencias dañosas de la actividad humana. Lo anterior lleva inexorablemente a objetivar la responsabilidad, perdiendo importancia, en el campo sustantivo, la teoría culpabilística... [por mor de] una enorme ampliación de la obligación *in vigilando* y un *plus* en la diligencia normalmente exigible... aunque nunca de una manera absoluta y radical”¹⁵⁸, en tanto en cuanto “el principio de responsabilidad por culpa continúa siendo básico en nuestro ordenamiento”¹⁵⁹.

De esta forma, en algunos casos la propia legislación positiva¹⁶⁰ y en otros la jurisprudencia civil han venido a aceptar “soluciones cuasiobjetivas, en el marco dado

¹⁵⁵ STS, Civil, 4 abril 2000 (RJ 2506).

¹⁵⁶ STS 26 marzo 1999 (RJ 3521).

¹⁵⁷ STS, Civil, 12 julio 1999 (RJ 4772).

¹⁵⁸ STS, Civil, 2 marzo 2000 (RJ 1304). En parecido sentido, SSTs, Civil, 19 noviembre 1999 (RJ 82191) y 6 abril 2000 (RJ 2508).

¹⁵⁹ STS, Civil, 3 diciembre 1998 (RJ 9614).

¹⁶⁰ Como ejemplos baste aludir a la responsabilidad en materia de Navegación Aérea (Ley de 21 julio 1960), energía nuclear (Ley 29 abril de 1964), caza (Ley 4 abril 1970) o las más conocidas de responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas (arts. 40 y ss. Ley 30/1992) y responsabilidad por animales (art. 1905 CC). Aludiendo a la naturaleza legal de esta responsabilidad objetiva, SSTs, Civil, 28 diciembre 1998 (RJ 10161), 10 noviembre 1999 (RJ 8055) o 12 abril 2000 (RJ 2972).

por el desarrollo de actividades peligrosas propias del desarrollo tecnológico”¹⁶¹, en tanto “quien desarrolla una actividad peligrosa, con medios potencialmente ofensivos para los bienes jurídicos ajenos, generando un riesgo y obteniendo con ello un lucro o provecho, debe soportar el perjuicio que origine con su actuar como contrapartida al beneficio logrado”¹⁶².

El modo a través del cual la jurisprudencia ha desarrollado esta tendencia no ha supuesto una exclusión absoluta del elemento culpabilístico¹⁶³; antes al contrario, se ha instrumentado a través de una inversión de la carga de la prueba¹⁶⁴, presumiendo *iuris tantum* la culpa del sujeto agente en la producción del daño¹⁶⁵, pero permitiendo su destrucción mediante la acreditación, bien de un actuar totalmente diligente¹⁶⁶, bien de la concurrencia de una exclusiva culpa de la víctima o una fuerza mayor capaces de interrumpir el nexo causal¹⁶⁷, como más abajo habrá de analizarse en profundidad.

¹⁶¹ SSTs, Civil, 1 octubre y 3 diciembre 1998 (RJ 7556 y 9614) o 18 mayo y 10 noviembre 1999 (RJ 4112 y 8055).

¹⁶² STS, Civil, 1 octubre 1998 (RJ 7556).

¹⁶³ SSTs, Civil, 3 diciembre 1998 (RJ 9614) y 10 noviembre 1999 (RJ 8055).

¹⁶⁴ Por la “mayor facilidad probatoria del empresario para demostrar que el accidente obedeció a causas fuera de su control”, STS, Civil, 17 julio 2003 (RJ 6575).

¹⁶⁵ La jurisprudencia “en relación a la proliferación de actividades industriales arriesgadas, algunas veces ejecutadas de forma deshumanizada, viene decretando la responsabilidad cuasi-objetiva derivada del riesgo acreditado que se instaura, se mantiene y se consiente, no obstante estar dotado de suficiente carga de peligrosidad, generando en un momento determinado un daño efectivo que, al no obedecer a fuerza mayor y por tanto no venir impuesto forzosamente, pudo haberse evitado, exigiendo prueba definitiva de haber actuado en forma acomodada a la más elemental prudencia y a la más exigente diligencia”, STS, Civil, 12 julio 1999 (RJ 4772).

¹⁶⁶ Así “se limita el criterio subjetivista, sin llegar a acoger de modo absoluto el principio de responsabilidad objetiva, bien invirtiendo o atenuando la carga de la prueba sobre el actuar negligente del autor del daño, con presunción *iuris tantum* de su culpa, sólo destruye mediante la demostración cumplida de que obró con todo el cuidado que requerían las circunstancias [...] que no se elimina con el simple cumplimiento de prevenciones legales o reglamentarias, si se revelan insuficientes para evitar el daño, por lo que se exige agotar la diligencia necesaria”, SSTs, Civil, 1 octubre y 19 diciembre 1998 (RJ 7556 y 9646).

¹⁶⁷ “La tendencia jurisprudencial hacia una cierta objetivización de la culpa, mediante mecanismos de inversión de la carga de la prueba y de la teoría del riesgo, no excluye de manera total y absoluta el esencial elemento psicológico o culpabilístico, de tal modo que si aparece acreditado que en la producción del evento dañoso, por muy lamentable que sea, no intervino absolutamente ninguna culpa por parte del demandado, sino que el mismo fue debido a la culpa exclusiva de la víctima, ha de excluirse totalmente la responsabilidad de dicho demandado”, SSTs, Civil, 10 y 22 noviembre 1999 (RJ 8055 y 8297).

A partir de tales postulados parecía asumir así, en definitiva, la perspectiva de la jurisprudencia civil cuando exige la “diligencia necesaria”¹⁶⁸ para salvar la situación de riesgo, circunstancia capaz de ser apreciada con nitidez en algunos pronunciamientos de suplicación para los cuales “se llega a la responsabilidad por riesgo a través del cauce de invertir la carga probatoria y presumir culposa toda acción u omisión generadora de daño, a no ser que el agente demuestre haber procedido con la diligencia debida a tenor de las circunstancias de tiempo y lugar, o cuando consta debidamente acreditada la culpa de la víctima [...] entendiendo exigible una diligencia más alta que la administrativamente reglada por considerar que la simple observancia de tales disposiciones no basta para exonerar de la responsabilidad cuando las garantías adoptadas no han ofrecido un resultado positivo, revelando la insuficiencia del cuidado prestado porque, en definitiva, las cosas hablan por sí mismas (*res ipsa loquitor*)”¹⁶⁹.

Dicha tesis ha sido acogida en ocasiones por la jurisprudencia laboral, para la cual, si bien “el art. 1902 CC responde al principio romano *neminem laedere* que alcanzó su consagración con la *Lex Aquila*, norma basada en la culpa como fundamento de la responsabilidad... que permaneció intacta hasta el nacimiento de la sociedad industrial..., para responder a esta nueva situación se ha ido abandonando la idea de culpa y nace la teoría de la responsabilidad objetiva que impone la misma a quien crea un riesgo del que obtiene un beneficio”¹⁷⁰.

En el específico ámbito de los daños causados a los trabajadores en el ejercicio de su actividad profesional por inobservancia de las medidas de prevención de riesgos laborales (permitiendo la presencia de un riesgo psicosocial), la objetivización de la responsabilidad encuentra argumento justificador a través de una valoración completa de la obligación general de prevención. En este sentido, cabe advertir de cómo, en ocasiones, los órganos judiciales han transitado por dicho camino al estimar la pretensión indemnizatoria del trabajador bajo el argumento de “no haber acreditado el

¹⁶⁸ STS, Civil, 1 octubre 1998 (RJ 7556).

¹⁶⁹ STSJ Galicia 23 junio 2000 (AS 1708).

¹⁷⁰ STS 10 diciembre 1998 (RJ 10501). “Quien crea una situación de riesgo y de ella se beneficia, igualmente ha de aceptar la contrapartida de responder (indemnizando) por los daños que traigan causa en tal actividad que comporte el riesgo, habida cuenta en ella se halla presente una voluntariedad referida al hecho productor del daño”, STSJ Galicia 23 junio 2000 (AS 1708).

empresario la adopción de todas las medidas de seguridad pertinentes al efecto”¹⁷¹, en el entendimiento claro de que el art. 14 LPRL “ordena al empresario adoptar cuantas medidas sean necesarias para asegurar la ausencia de resultados lesivos en sus trabajadores”¹⁷².

En tal contexto, ha surgido un interesante debate acerca de la naturaleza de las obligaciones empresariales en materia preventiva. Así, cuando el deber incumplido a partir del cual el daño fue generado sea concreto [ya alguna de las previsiones establecidas por los arts. 15 y ss. LPRL, ya algún otro de los muchos previstos por las normas sectoriales de seguridad e higiene] su identificación resultará relativamente sencilla y la justificación de la responsabilidad contractual diáfana. Cuando, por el contrario, el daño sufrido por el trabajador no derive de un incumplimiento concreto, la solución viene dada entonces por justificar la responsabilidad empresarial en un eventual incumplimiento de la obligación genérica de dispensar una “protección eficaz” en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 LPRL).

El amplio tenor del precepto citado permite concluir la existencia de una verdadera obligación del empresario consistente en adoptar “cuantas medidas preventivas resulten necesarias”, no sólo las previstas en la legislación vigente, sino

¹⁷¹ STS 2 febrero 1998 (RJ 3250).

¹⁷² Pues, como ha sido puesto de manifiesto, el art. 14 LPRL “es muy semejante a las normas que en nuestro Derecho están consideradas, sin discusión, como propias de supuestos de responsabilidad objetiva” [MOLINER TAMBORERO, G.: “La responsabilidad civil empresarial derivada del incumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales”, cit., pág. 402 o TAPIA HERMIDA, A.: “La responsabilidad del empresario por daños a los trabajadores”, cit., pág. 107]. Sin embargo, y en puridad, aun cuando la obligación general de prevención pueda ser considerada como de resultado, tal circunstancia no ha de implicar --conforme consta-- una modificación de los cauces generales para imputar la responsabilidad. Con todo, será ciertamente más complicado acreditar la concurrencia de alguna causa de inimputabilidad, o una actuación del deudor con toda la diligencia exigible, en este tipo de obligaciones que en las de medios, debido a la propia estructura y dinámica de la prestación. En cualquier caso, la responsabilidad civil derivada de los daños y lesiones ocurridos al trabajador en el desempeño de su prestación no es objetiva; requerirá probar la existencia de la obligación, lo cual, eso sí, es relativamente sencillo --pues, dada su inserción dentro del contenido normado del contrato de trabajo, basta con demostrar la concurrencia de relación laboral entre las partes-- y la ausencia del resultado debido --a la vista de un eventual daño o lesión del trabajador--; en tal caso, será el empresario quien deba alegar que actuó con total diligencia o concurrió caso fortuito o fuerza mayor, situaciones de difícil presencia en este supuesto. Al respecto, con cita exhaustiva de jurisprudencia --de las Salas 1ª y 4ª--, CALVO GALLEG0, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad civil o contractual del empresario*, cit., págs. 59 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V., *et alii*: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, cit., pág. 155; GONZÁLEZ DÍAS, F.A.: *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid (CES), 2002, págs. 22 y ss. ó LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, cit., págs. 15 y ss.

también todas aquéllas otras no expresamente contempladas pero cabalmente imprescindibles para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en el desempeño de su prestación de servicios¹⁷³, lo cual ha sido aprovechado por la jurisprudencia civil como argumento para justificar la naturaleza extracontractual de la responsabilidad, en tanto supondría, a su juicio, una manifestación del deber genérico de no dañar a nadie¹⁷⁴.

Planteada la cuestión en tales términos, surge la duda acerca de si la obligación empresarial de proteger eficazmente al trabajador es una de esas denominadas como de medios o, por el contrario, es de resultado. Las consecuencias de calificarla de uno u otro modo se presentan harto significativas, en tanto la diligencia a desplegar por el empresario de elegir esta segunda opción habría de ser necesariamente mucho mayor que de optar por la primera. La obtención del resultado consistente en lograr la ausencia de daños en la salud de los trabajadores vendría entonces exigido por el propio programa de la prestación legal y, en caso de no alcanzarse (esto es, de materializarse algún daño efectivo sobre la persona del trabajador), aún sin poder llegar a afirmar que se trate de una responsabilidad objetiva, el empresario difícilmente podrá acreditar una actuación provista de toda la diligencia debida, y tan sólo la prueba de la concurrencia de alguna clase de fuerza mayor o la interrupción del nexo causal sería vía segura para exonerarle de su responsabilidad¹⁷⁵.

Una línea de pronunciamientos de los Tribunales Laborales¹⁷⁶ y de opiniones doctrinales¹⁷⁷ ha optado por considerar tal obligación general de prevención como de

¹⁷³ STS 2 febrero 1998 (RJ 3250).

¹⁷⁴ STS, Civil, 21 julio 2003 (RJ 6039).

¹⁷⁵ CABANILLAS, A.: *Las obligaciones de actividad y de resultado*, Barcelona (Bosch) 1992, págs. 7 y ss.; JORDANO FRAGA, F.: “Obligaciones de medios y de resultado”, *ADC*, T. XLIV, 1991, págs. 5 y ss.; LOBATO GÓMEZ, J.: “Contribución al estudio de la distinción entre las obligaciones de medios y de resultado”, *ADC*, T. XLV, 1992, págs. 651 y ss. o DE ANGEL YÁGÜEZ, R. y ZORRILLA RUIZ, M.M^a: “La frustración del fin del contrato. Obligaciones de medios y de resultados”, *ADC*, Fasc. I, T. XXXVIII, 1985, págs. 209-211. En la doctrina laboral, TASCÓN LÓPEZ, R.: *Las obligaciones de hacer y no hacer en el Derecho Social*, León (Universidad de León), 2005, págs. 93 y ss.

¹⁷⁶ SSTSJ Cataluña 28 mayo 1997 (AS 2236) y 22 mayo 2000 (AS 2631).

¹⁷⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1996, de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1995, págs. 7 y ss.; CALVO GALLEGOS, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad contractual del empleador*, Pamplona (Aranzadi), 1998, págs. 55 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A.V., et alii: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid (Civitas), 2001, pág. 154 o FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora a la que discriminaba por razón de

resultado, entendiendo cómo la Ley exige al empresario desarrollar toda la actividad necesaria para crear unas condiciones de trabajo lo suficientemente seguras como para poder garantizar que los trabajadores no van a sufrir ningún daño o lesión.

Por el contrario, otra línea doctrinal¹⁷⁸ y jurisprudencial¹⁷⁹, quizá mayoritaria en la actualidad, la entiende como de medios, exigiendo al empresario desarrollar una actividad preventiva sumamente diligente, pero concluyendo su ausencia de responsabilidad cuando la evitación del daño no fuera razonablemente posible¹⁸⁰ o el empresario hubiera adoptado una serie de medidas adecuadas para la evitación del daño y en su producción se apreciara un comportamiento negligente o imprudente por parte del trabajador¹⁸¹.

En este sentido, no conviene olvidar cómo, para la jurisprudencia civil, “la aplicabilidad de la teoría del riesgo a los daños producidos requiere ineludiblemente que los mismos sean producidos en un actividad peligrosa, aplicándose fuera de los supuestos legalmente prevenidos, no a todas las actividades de la vida, sino sólo a las que impliquen un riesgo considerablemente anormal en relación con los estándares medios”¹⁸². En el ámbito laboral, a falta de previsión normativa expresa, la doctrina aboga por considerar como referente aplicable para determinar cuáles han de ser consideradas como “actividades peligrosas” el elenco contenido en el Anexo I RSP; en el resto de sectores productivos parece necesario seguir conservando un elemento culpabilístico, aun cuando la amplitud de los términos en los cuales es contemplada la

sexo (Comentario a la Sentencia de la Sala 1ª del Tribunal Supremo de 10 de abril de 1999)”, *La Ley*, núm. 5148, 2000, pág. 3.

¹⁷⁸ ALFONSO MELLADO, C.L.: *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998, págs. 17 y ss.; LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., Coords.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Granada (Comares), 1998, pág. 61 o SALCEDO BELTRÁN, Mª.C.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 26.

¹⁷⁹ Entre otras, SSTSJ Cataluña 10 febrero 2000 (AS 833) o Castilla y León/Burgos 4 mayo 2004 (AS 1519).

¹⁸⁰ STSJ Cataluña 10 febrero 2000 (AS 833).

¹⁸¹ STSJ Castilla y León/Burgos 4 mayo 2004 (AS 1519).

¹⁸² SSTJ, Civil, 29 mayo 1999 (RJ 4382) ó 2 marzo y 6 abril 2000 (RJ 1304 y 2508). No, por tanto, en actividades con “riesgos normales”, donde procede mantener el tradicional elemento subjetivo de la responsabilidad, STS, Civil, 16 octubre 2001 (RJ 8635) ó 31 marzo 2003 (RJ 2837).

obligación genérica de protección eficaz forzará al empresario a acreditar una diligencia muy amplia y ajustada a las circunstancias del concreto supuesto¹⁸³.

Incluso es posible comprobar cómo existe una línea de jurisprudencia laboral encargada expresamente de desterrar la tesis objetivadora del plano de la responsabilidad contractual exigible ante los tribunales sociales, por cuanto dicha perspectiva “tiene pleno sentido cuando, desde la creación de riesgos por actividades ventajosas para quienes las empleen, se contemplan daños a terceros ajenos al entramado social que se beneficia de este progreso y desarrollo, es decir, cuando los riesgos sociales son valorados frente a personas consideradas predominantemente de modo individual, como sucede en el Derecho Civil, pero la cuestión cambia radicalmente de aspecto cuando el avance tecnológico alcanza socialmente tanto al que emplea y se beneficia en primer lugar de las actividades de riesgo -empresarios- como a quien los sufre -trabajadores-... Este justo equilibrio, es el que desde antiguo se ha venido consiguiendo, con la legislación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y con toda la normativa a ella aneja, adecuada no sólo al conjunto social de empresas y trabajadores, sino que permite mediante las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, acomodar en cada empresa las ganancias del empresario con la indemnización de los daños sufridos por los trabajadores en accidentes laborales y enfermedades profesionales”¹⁸⁴.

La interpretación de la tesis precedente ha llevado a diversos pronunciamientos de suplicación a retomar plenamente la concepción culpabilística de la responsabilidad¹⁸⁵, considerando que “no toda omisión de medidas de seguridad que guarda relación de causalidad con el accidente sufrido supone automáticamente el reconocimiento de la responsabilidad civil y el consiguiente derecho a la indemnización de daños y perjuicios; por lo tanto, para determinar si existe o no responsabilidad civil de la empresa en el accidente sufrido por el trabajador, no es suficiente con constatar la omisión de medidas de seguridad y que exista relación de causalidad entre la medida

¹⁸³ LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, cit., págs. 123 y ss.

¹⁸⁴ STS 30 septiembre 1997 (RJ 6853).

¹⁸⁵ ALFONSO MELLADO, C.L.: “La culpabilidad como fundamento de la responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral”, *Aranzadi Social*, núm. 14, 2003, págs. 73 y ss.

omitida y el accidente sufrido sino que tiene que existir un plus culpabilístico por parte del empresario”¹⁸⁶.

En definitiva, “aun cuando el empresario hubiera incumplido dichas medidas no existe inversión de la carga de la prueba, incumbiendo al actor, en su caso, probar que la omisión de medidas de seguridad obedeció a un hecho doloso, culposo o negligente del empresario y, en consecuencia, le es exigible responsabilidad civil por los daños causados”¹⁸⁷, lo cual no sucede cuando consta la adopción por la empresa de diversas y adecuadas medidas de seguridad encaminadas a asegurar la prestación de servicios y en la producción del daño se aprecia una conducta negligente del propio trabajador¹⁸⁸.

C.- Relación de causalidad entre el daño y el comportamiento empresarial

Para la existencia de responsabilidad contractual del empleador debe mediar una relación causa-efecto entre el daño sufrido por el trabajador y el comportamiento empresarial (principalmente omisivo, consistente, en el caso ahora objeto de estudio en la tolerancia o falta de previsión frente al riesgo psicosocial) en materia de seguridad e higiene en el trabajo, por cuanto aquél no hubiera llegado a producirse sin la presencia de éste.

Resulta fácil comprender cómo la innegable complejidad adquirida por los procesos productivos en las economías modernas hace difícil, en muchas ocasiones, poder determinar con precisión si concurre (o no) el requisito de la relación de causalidad entre el daño y el comportamiento empresarial, máxime en el marco del

¹⁸⁶ SSTSJ Castilla y León/Burgos 4 mayo y 30 julio 2004 (AS 1519 y JUR 210775). Desde esta perspectiva, “si no existió culpa empresarial, ni ha existido declaración de falta de medidas de seguridad, ni se ha observado ninguna negligencia empresarial digna de mención; evidentemente no estamos ante un supuesto de responsabilidad... En el ámbito de actuación empresarial que es objeto de examen, la responsabilidad del empresario (responsabilidad llamada civil y depurada en el marco de la Jurisdicción Social), con fundamento en la cual pueda hacerse efectiva la indemnización postulada en la demanda, es la responsabilidad subjetiva y culpabilista en su sentido clásico y tradicional, sin acudir a criterios de responsabilidad cuasiobjetiva o por el riesgo, al existir ya una normativa específica de protección -de naturaleza estrictamente objetiva- del accidente de trabajo y enfermedad profesional”, STSJ Galicia 20 julio 2004 (AS 2464).

¹⁸⁷ SSTSJ Castilla y León/Valladolid 5 abril y 7 junio 2004 (AS 1326 y 1746).

¹⁸⁸ STSJ Castilla y León/Burgos 4 mayo 2004 (AS 1519).

riesgo psicosocial, donde en ocasiones la determinación de las actuaciones humanas resulta extraordinariamente compleja.

A la hora de valorar su concurrencia, la jurisprudencia ha seguido básicamente la conocida como “doctrina de la causalidad adecuada”, de conformidad con la cual “para observar la responsabilidad del agente es preciso que el resultado sea una consecuencia natural, adecuada y suficiente de la determinación de su voluntad; debiendo entenderse por consecuencia natural aquélla propicia entre el acto inicial y el resultado dañoso; una relación de necesidad conforme a los conocimientos normalmente aceptados; y debiendo valorarse en cada caso concreto si el acto antecedente que se presenta como causa tiene virtualidad suficiente para que del mismo se derive, como consecuencia necesaria, el efecto lesivo producido, no siendo suficiente las simples conjeturas, o la existencia de datos fácticos que, por una mera coincidencia, induzcan a pensar en una posible interrelación de esos acontecimientos, sino que es necesaria la existencia de una prueba terminante relativa al nexo entre la conducta del agente y la producción del daño, de tal forma que haga patente la culpabilidad que obliga a repararlo”¹⁸⁹.

En otras palabras, “la determinación del nexo causal debe inspirarse en las condiciones o circunstancias que el buen sentido señalen en cada caso como índice de responsabilidad, dentro del infinito encadenamiento de causas y efectos”¹⁹⁰, quedando así descartadas otras concepciones más laxas de la causalidad, como sería la conocida como “teoría de la equivalencia de condiciones”.

Con todo, resultará en algunas ocasiones complicado acreditar, no tanto la producción del resultado dañoso --lo cual puede llegar a ser algo objetivamente constatable: el trabajador sufre una determinada enfermedad física o psíquica--, como que ese resultado aparece unido por un nexo causal derivado del comportamiento del empresario, es decir, que la eventual patología ha sido desarrollada por el trabajador a consecuencia del riesgo psicosocial padecido en el desarrollo de su relación laboral por el negligente actuar del empresario.

¹⁸⁹ STS, Civil, 2 marzo 2000 (RJ 1304); en igual sentido, SSTS, Civil, 31 julio 1999 (RJ 6222) y 30 junio 2000 (RJ 5918).

¹⁹⁰ STS, Civil, 12 junio 2000 (RJ 5101).

En tal sentido, será determinante la pericial médica que justifique debidamente esa relación causa-efecto y, caso de faltar tal prueba en autos, lo normal será la desestimación de la pretensión indemnizatoria del operario¹⁹¹; *item mas*, tampoco el informe psicológico o psiquiátrico bastará cuando no se acredita la mentada vinculación, pues en no pocas ocasiones las afirmaciones en él vertidas se basan sustancialmente en lo narrado por el trabajador, de forma tal que el médico “hace las afirmaciones contenidas en el informe en tanto en cuanto fuesen ciertos los hechos alegados” por el afectado, los cuales deben pasar por el tamiz de la prueba¹⁹².

En cualquier caso, es menester poner de manifiesto cómo el art. 4.3 LPRL alude no sólo a los daños sufridos por el trabajador “a consecuencia” sino también “con ocasión” del trabajo que realiza por cuenta ajena, lo cual fuerza a un entendimiento amplio y flexible de la relación de causalidad necesaria para la presencia de responsabilidad empresarial en estos supuestos.

La dificultad para valorar si existe o no relación de causalidad se aprecia en diversos pronunciamientos que han debido abordar daños derivados de un riesgo psicosocial, entendiendo que la cuestión principal en tales casos “se circunscribe a determinar si como consecuencia de una actuación culposa o negligente de la entidad demandada, el actor sufrió un daño efectivo y real, esto es, se impone el análisis de la existencia o no de un nexo causal entre el daño sufrido por el demandante [síndrome depresivo] y la actuación de la demandada [imposición de dos sanciones, de manera injusta y abusiva, que fueron posteriormente revocadas por los Tribunales], nexo causal que [en el supuesto de autos] efectivamente consta como acreditado”¹⁹³.

¹⁹¹ Así procede algún Tribunal cuando “el demandante aporta bajas médicas con diagnóstico de estrés y síndrome ansioso depresivo, pero ninguno de estos diagnósticos se acompaña de una pericial determinante de que las patologías descritas sean el resultado de un hostigamiento en el trabajo. Ambas lesiones bien pueden responder a causas distintas y hubiera sido preciso un enlace verificador de esa relación causa-efecto que no ha quedado demostrada” [SJS, 33, Madrid 18 julio 2001 (AS 1667)]. También cuando, no quedando acreditada ninguna actuación dolosa o culposa de la empresa, la dolencia de trastorno depresivo-ansioso reactivo a estrés laboral tampoco se demuestra derivada de una situación de acoso, además de quedar probado que el trabajador ya había sufrido varias depresiones a lo largo de su vida, STSJ Cataluña 28 enero 2003 (AS 576).

¹⁹² SSTSJ Canarias/Santa Cruz de Tenerife, Cont.-Admvo., 27 febrero 2003 (JUR 2003/262528) y Cataluña 3 diciembre 2003 (JUR 2004/37019).

¹⁹³ STSJ Castilla-La Mancha 28 octubre 1999 (AS 3729).

En el mismo sentido, con expresa referencia al *mobbing*, algún otro pronunciamiento afirma que, “no obstante el alta laboral..., el proceso depresivo reactivo que sufrió el trabajador le ha dejado secuelas en el plano emocional que le afectan al ámbito familiar y social, en definitiva, en la relación que mantiene con su entorno... [Por tal motivo] y sin detenerse en abundar en... las dolorosas reflexiones que ha sugerido la peripecia padecida por el funcionario [‘que había sido ubicado en el sótano de la entidad, sin ventilación ni luz natural y sin ocupación alguna’], baste decir que... actuaciones como la que se describe en la sentencia recurrida constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el reclamante, carente de toda justificación y, por ello, reconocer el derecho del funcionario a ser indemnizado por una Administración que le ha dado un trato como el descrito es perfectamente lógico y, por supuesto, jurídico”¹⁹⁴.

Por otro lado, procede considerar cómo, de conformidad con la Teoría General del Derecho de Daños, existen determinados supuestos capaces de interrumpir el nexo causal y, en consecuencia, exonerar al potencial responsable de su deber de indemnizar unos concretos daños y perjuicios. Por cuanto al ordenamiento jurídico español hace, el art. 1105 CC alude a la culpa exclusiva de la víctima y al caso fortuito y la fuerza mayor. Una y otros merecen algunas precisiones desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales:

1).- Por cuanto se refiere a la culpa exclusiva de la víctima, la jurisprudencia se ha ocupado de precisar en numerosas ocasiones cómo “si de la prueba practicada en el proceso aparece plenamente acreditado que, en la producción del evento dañoso, por muy lamentable que sea, no intervino absolutamente ninguna culpa por parte del demandado, sino que el mismo fue debido exclusivamente a una actuación negligente o descuidada del propio perjudicado, ha de excluirse la responsabilidad de dichos demandados”¹⁹⁵.

Ahora bien, el art. 15.4 LPRL contiene una previsión llamada a desempeñar un papel relevante a la hora de valorar la posible concurrencia de culpa de la víctima por

¹⁹⁴ STS, Cont.-Admvo., 23 julio 2001 (RJ 8027).

¹⁹⁵ SSTs, Civil, 31 octubre y 28 noviembre 1998 (RJ 8164 y 9242), 8 marzo y 22 noviembre 1999 (RJ 2249 y 8297) o 11 junio 2004 (RJ 4639).

cuanto fuerza al empresario a considerar “las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”. Una interpretación ajustada al tenor del precepto permite concluir cómo la interrupción del nexo causal por culpa del trabajador tan sólo acaecerá cuando la producción del daño se deba bien a dolo, bien a una imprudencia grave o temeraria del operario¹⁹⁶; por el contrario, la concurrencia de una imprudencia leve o simple no impedirá la exacción de la responsabilidad civil (ni de otras posibles clases de responsabilidades) al empresario¹⁹⁷.

En cualquier caso, resulta posible la presencia de una concurrencia de culpas entre el empleador y el propio trabajador dañado, cuando la acción u omisión empresarial vio completada o aumentada su potencialidad dañosa a partir de un comportamiento imprudente de la víctima¹⁹⁸. En tales casos procederá descontar del montante de la indemnización a percibir por el perjudicado la parte correspondiente al tanto de culpa mediante el cual contribuyó a producir o incrementar el daño sufrido¹⁹⁹.

2).- En cuanto al caso fortuito y la fuerza mayor hace, baste aludir a cómo los órganos jurisdiccionales han sido bastante reacios a la hora de considerar un determinado supuesto como “imprevisible” o “inevitable”, aludiendo a cómo, las más de las veces, una actuación empresarial ajustada al patrón del “cuidadoso empresario” habría podido detectar la situación de peligro y adoptar las medidas necesarias para evitar el daño²⁰⁰, algo particularmente cierto en el caso del riesgo psicosocial.

2.1.3.- La indemnización de daños y perjuicios

Cuando, de conformidad con los parámetros apuntados hasta el momento, uno o varios sujetos resulten ser responsables de los daños y perjuicios sufridos por el

¹⁹⁶ En este sentido, STSJ Cataluña 22 mayo 2000 (AS 2631).

¹⁹⁷ Así lo considera la STSJ Andalucía/Málaga 14 julio 2000 (AS 2507).

¹⁹⁸ STSJ Castilla y León/Valladolid 20 octubre 2003 (AS 2004/560).

¹⁹⁹ Cuando “ha existido una contribución causal negligente de la víctima -atendiendo a los criterios de razonabilidad, según la diligencia ordinaria exigible al propio trabajador- desde el momento en que no llevaba puesto el casco de seguridad del que disponía cuando sobrevino el accidente de trabajo, que habría mitigado sin duda el resultado dañoso producido, debe traducirse en la moderación de la responsabilidad civil”, STSJ Castilla y León 20 septiembre 2004 (JUR 264219). En similar sentido, STSJ País Vasco 21 octubre 2003 (AS 3677) y Galicia 26 marzo 2004 (AS 1660).

²⁰⁰ STS, Civil, 4 abril 2000 (RJ 2506).

trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo (normalmente su empresario, pero también otros varios, como eventualmente sus compañeros, superiores intermedios u otros empresarios relacionados), habrán de resarcirle mediante la consabida indemnización de daños y perjuicios.

A.- La extensión de la reparación

En materia de responsabilidad civil rige un principio general, seguido también cuando se trata de las indemnizaciones en materia de daños laborales derivados del riesgo psicosocial, de conformidad con el cual es menester proceder a la reparación íntegra del daño sufrido por el perjudicado (el trabajador, en el supuesto ahora en presencia)²⁰¹. Así lo ha sentado con meridiana claridad la doctrina de unificación cuando afirma “que la indemnización procedente ha de alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales) que, como derivados del accidente de trabajo, se acrediten sufridos por el trabajador en su esfera personal, laboral, familiar y social”²⁰².

En consecuencia, a la hora de valorar la cuantía de la indemnización habrá de atenderse tanto a los daños patrimoniales --y dentro de estos el daño emergente y el lucro cesante²⁰³--, como los daños morales (algo especialmente interesante en el supuesto de daño causado por un riesgo psicosocial), siendo competencia exclusiva del juzgador de instancia valorar, a su libre criterio discrecional, cuál ha de ser el *quantum* indemnizatorio concreto a la vista de las circunstancias concurrentes, pudiendo ser revisado por el Tribunal superior tan sólo cuando existiera una evidente desproporción entre el daño causado y la indemnización establecida²⁰⁴.

²⁰¹ CALVO GALLEG0, F.J. e IGUARTÚA MIRÓ, M.T.: “Responsabilidad civil por accidente de trabajo, orden jurisdiccional competente y extensión de la responsabilidad contractual”, *Temas Laborales*, núm. 55, 2000, págs. 253 y ss.

²⁰² STS 17 febrero 1999 (RJ 2598).

²⁰³ STS, Civil, 24 junio 2000 (RJ 5304).

²⁰⁴ STS 19 julio 1990 (RJ 6437); SSTSJ Comunidad Valenciana 25 mayo 2000 (AS 6437), Castilla y León/Valladolid 20 octubre 2003 (AS 2004/560) o, entre las más recientes y en un supuesto de acoso moral, País Vasco 5 diciembre 2006 (AS 2247).

Ahora bien, como reconoce la propia doctrina jurisdiccional, existen “evidentes dificultades para fijar una cuantía en concepto de indemnización” y tal operación ha de llevarse a cabo “teniendo en cuenta la naturaleza de los hechos, el grado de culpabilidad, la dependencia económica y las sumas ya percibidas (conceptos de pensión de Seguridad Social, recargo, mejoras voluntarias pactadas...), así como otros criterios que puedan servir de referencia, como sería, el anexo de la DA 8ª de la Ley 30/1995, de 9 de noviembre, referente a los daños y perjuicios sufridos a partir de accidentes en circulación”²⁰⁵.

En relación con la utilización de este baremo, no faltan, empero, pronunciamientos que advierten de cómo “no puede ser aplicable en toda su extensión pues dicha normativa parte de circunstancias totalmente distintas, como es que en accidentes laborales ya se parte de un aseguramiento por medio de cotizaciones por parte del empresario”²⁰⁶. En cualquier caso, su utilización puede resultar orientativa, pero nunca deviene obligatoria para el juzgador de instancia, quien puede acudir a otros criterios si los considera de mayor interés²⁰⁷; ahora bien, de hacerlo, el baremo aplicable será aquél en vigor en el momento de celebrarse el juicio²⁰⁸.

En cualquier caso, no cabe pasar por alto como los daños al trabajador no tienen porque ceñirse a los vinculados a su salud física y psíquica, pues pueden referirse a cuestiones aparentemente más prosaicas pero en modo alguno carentes de importancia. Baste un ejemplo: “privar al actor durante más de seis meses de los salarios de tramitación que tenía reconocidos en firme sentencia judicial (como parte de un panorama más amplio de acoso laboral), lo cual motivó que el trabajador tuviera que soportar tensiones y reclamaciones tanto por parte de las firmas suministradoras de gas y electricidad, como de la entidad financiera que le había concedido un préstamo hipotecario, con los gastos que conllevan la reanudación de los servicios temporalmente

²⁰⁵ STS 2 febrero 1998 (RJ 3250). En parecido sentido, SSTS 2 octubre 2000 (RJ 9673) o 14 febrero y 9 octubre 2001 (RJ 2521 y 9595). Siguiendo esta doctrina, SSTSJ Aragón 10 mayo 2000 (AS 2238), Comunidad Valenciana 25 mayo 2000 (AS 1793) o País Vasco 13 junio 2000 (AS 2987).

²⁰⁶ STSJ Castilla y León/Valladolid 18 octubre 2004 (AS 2765).

²⁰⁷ STSJ Castilla y León/Valladolid 20 octubre 2003 (AS 2004/560).

²⁰⁸ STSJ Castilla y León/Valladolid 5 julio 2004 (AS 1762).

interrumpidos y los intereses de demora devengados, respectivamente”, constituye un perjuicio material indemnizable²⁰⁹.

Debiendo quedar íntegramente reparado el daño, como se ha dicho, presenta particulares problemas el modo en el cual han de valorarse las cantidades ya percibidas por el trabajador en concepto de prestación de Seguridad Social [y también de recargo de prestaciones, como *infra* se analizará] a efectos de descontarlas de una hipotética indemnización. Desde luego, no parece de recibo considerarlas como una reparación tasada capaz de responder de forma íntegra y total al daño sufrido²¹⁰.

Mayor sentido tiene el criterio normalmente aludido por los tribunales²¹¹ de valorarlo como un extremo más a partir del cual minorar el *quantum* final de la indemnización, habida cuenta el art. 127.3 LGSS no parece limitar la reclamación de las indemnizaciones correspondientes por el hecho de percibir las prestaciones de Seguridad Social a que haya lugar.

Ahora bien, al hacerlo “resulta decisivo advertir que nuestro sistema de Seguridad Social, al proteger con prestaciones económicas contra la pérdida de capacidad laboral, temporal o definitiva, que sufre un persona por razón de accidente laboral (categoría en la cual, como se justificó páginas atrás, queda incorporada la enfermedad del trabajo originada por un riesgo psicosocial), está limitando los perjuicios que sufre, por lo que ya no cabe incluir [como perjuicio indemnizable] la completa carencia de ingresos que se deriva de no poder trabajar. Bien es verdad que ese mismo sistema únicamente otorga protección contra la pérdida de retribuciones... y que no siempre lo hace con prestaciones que cubran el 100% de lo que ganaría

²⁰⁹ STSJ Madrid 20 marzo 2003 (AS 3030).

²¹⁰ No puede sino calificarse como injustificable y trasnochada a aquella unificación de doctrina realizada tiempo ha, de conformidad con la cual “el justo equilibrio (entre el daño producido y la compensación percibida) se ha venido consiguiendo desde antiguo con la legislación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y con toda la normativa a ellos aneja, adecuada no sólo al conjunto social, sino que permite, mediante las mejoras voluntarias, acomodar en cada empresa las ganancias del empresario con la indemnización de los daños sufridos... Venir a duplicar esta protección por la vía de la responsabilidad por culpa contractual o aquiliana... más que ser una mejora social se transforma en un elemento de inestabilidad y desigualdad”, STS 30 septiembre 1997 (RJ 6853).

²¹¹ STS 2 febrero 1998 (RJ 3250). En parecido sentido, SSTs 2 octubre 2000 (RJ 9673) o 14 febrero y 9 octubre 2001 (RJ 2521 y 9595). Siguiendo esta doctrina, SSTSJ Aragón 10 mayo 2000 (AS 2238), Comunidad Valenciana 25 mayo 2000 (AS 1793) o País Vasco 13 junio 2000 (AS 2987).

trabajando, por lo que en buena parte de los casos habrá una merma de ingresos (lucro cesante) y, además, un daño moral no compensado por la Seguridad Social (el dolor o incertidumbre de la situación cuando uno está en proceso de curación, la separación de los seres queridos si hay ingresos hospitalarios, la imposibilidad de hacer una vida normal...”²¹².

En cualquier caso, de valorarse esas prestaciones de Seguridad Social (al menos parcialmente) sería entonces menester valorar también, tanto las diferencias entre los salarios reales percibidos al tiempo de la contingencia profesional y el montante (menor) de las prestaciones de Seguridad Social percibidas, como las posibles (mayores) prestaciones de Seguridad Social que el trabajador hubiera llegado a devengar de no haber sufrido el percance.

Sea como fuere, estas limitaciones de la jurisprudencia responden, en último termino, al principio de reparación íntegra, en tanto en cuanto el trabajador no debería recibir una compensación mayor a los daños irrogados, pues lo contrario implicaría un enriquecimiento injusto evidente²¹³. La consideración global efectuada por dichos pronunciamientos trata, a la par que de indemnizar completamente el daño sufrido por el trabajador, de evitar que por la multiplicidad de vías indemnizatorias pueda llegar a percibir una cantidad superior a la correspondiente al daño total realmente padecido, lo cual, dicho sea de paso, exige un esfuerzo ponderativo muy difícil de desarrollar en la práctica²¹⁴.

B.- Compatibilidad entre responsabilidades

Como es de sobra conocido, el incumplimiento por el empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales va a dar lugar a distintas responsabilidades. El art. 42.1 LPRL alude a “las administrativas, así como, en su caso,

²¹² STS, Civil, 24 junio y 21 julio 2000 (RJ 5304 y 5500) o 31 diciembre 2003 (RJ 2004/367).

²¹³ “La reparación no debe exceder del daño o perjuicio sufrido o, dicho de otro modo, los dañados o perjudicados no deben enriquecerse injustamente percibiendo indemnizaciones por encima del límite racional de una compensación plena”, STS 17 febrero 1999 (RJ 2598). En igual sentido, SSTSJ Aragón 10 mayo 2000 (AS 2238), Comunidad Valenciana 25 mayo 2000 (AS 1793) o Castilla y León/Burgos 18 noviembre 2003 (AS 2004/1693).

²¹⁴ Como advierten las SSTS, Civil, 8 octubre 2001 (RJ 6342) y 31 diciembre 2003 (RJ 2004/367).

a las penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”. Además, el párrafo tercero del mentado precepto declara expresamente compatibles “las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador... con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social”.

La admisión de dicha compatibilidad resulta de todo punto lógica, habida cuenta la distinta justificación de cada una de las responsabilidades aludidas, en tanto una salvaguarda el interés público y la autoridad de la Administración y otra el interés particular y la justicia reparadora. Cosa bien distinta sucede entre la responsabilidad penal y la administrativa, por cuanto el procedimiento sancionador habrá de suspenderse, principio *non bis in idem* manda, en tanto no haya un pronunciamiento sobre la existencia de delito o falta (art. 3.1 LISOS).

Por su parte, y como ya consta en el presente discurso, cuando sea apreciada la responsabilidad penal, el sujeto perjudicado tiene la facultad de pedir la reparación civil, aparejada a todo delito o falta (art 116 CP), bien en el propio proceso penal, bien reservarse el ejercicio de acciones para exigirla en uno independiente (art. 112 LECrim.), aun cuando no intentar simultáneamente ambas posibilidades²¹⁵.

Por supuesto, y en sentido inverso, cuando tras la tramitación del correspondiente proceso penal no se hubiera apreciado la existencia de delito o falta, ello no obsta la posibilidad de un eventual pleito ante la jurisdicción ordinaria para dirimir lo relativo a la responsabilidad civil²¹⁶.

Las mayores complicaciones en este punto se plantean en lo tocante a la compatibilidad entre el recargo de prestaciones de Seguridad Social establecido en el art. 123 LGSS y la indemnización de daños y perjuicios. Como ya quedó debidamente indicado en su momento, la legislación vigente se ocupa por dos veces de declarar expresamente su compatibilidad (arts. 42.3 LPRL y 123.2 LGSS). Sin embargo, la naturaleza híbrida del recargo de prestaciones, respondiendo no sólo a una finalidad

²¹⁵ STS 5 junio 2005 (RJ 8333).

²¹⁶ STS, Civil, 13 diciembre 2004 (RJ 7878).

punitiva, sino también a una puramente resarcitoria, ha hecho dudar seriamente acerca de cómo ha de instrumentarse la anunciada compatibilidad.

Baste ahora decir que para determinados pronunciamientos de la jurisprudencia civil, la presencia de este recargo de prestaciones cubre, junto con la propia prestación de Seguridad Social, los daños resarcibles por responsabilidad contractual, lo cual le permite afirmar, a la postre, la existencia de una responsabilidad extracontractual, para la cual, por supuesto, se ha declarado competente²¹⁷.

Incluso, y de forma sorprendente, numerosos pronunciamientos del orden social parecen acoger sin excesivos reparos dicha tesis al afirmar que “la responsabilidad civil por accidente de trabajo... puede tener un origen contractual o extracontractual, la primera de las cuales está delimitada normativamente, concretándose en las prestaciones y recargos por falta de medidas de seguridad, pero si con estas acciones no se alcanza al resarcimiento en toda la extensión del daño material, cabe acudir para completar la reparación a los arts. 1902 y ss. CC, siendo necesario probar, en tal caso, que los perjuicios causados exceden de las previsiones legales, acreditando la actuación negligente del empresario y la relación entre éste y el daño producido”²¹⁸.

Sin embargo, en Unificación de Doctrina y en un sentido más ajustado con el tenor legal, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado la compatibilidad del recargo de prestaciones de Seguridad Social con cualquier pretensión resarcitoria (contractual o extracontractual) del trabajador, “con la finalidad de asegurar el completo resarcimiento de daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo”²¹⁹.

Ahora bien, quizá el efecto práctico donde mejor cabe valorar la influencia de esta pretendida compatibilidad de responsabilidades sea en la determinación del *quantum* indemnizatorio. En efecto, son numerosos los pronunciamientos del orden social en los cuales, a la hora de fijar la concreta indemnización a percibir por el

²¹⁷ SSTs, Civil, 13 julio 1998 (RJ 5122), 30 noviembre 1999 (RJ 8287), 11 enero 2000 (RJ 29) y 28 noviembre 2001 (RJ 9530).

²¹⁸ SSTSJ Cataluña 8 enero 1998 (AS 463), Comunidad Valenciana 20 octubre 1999 (AS 2000), Cataluña 7 marzo 2000 (AS 1679) y Castilla y León/Valladolid 21 marzo 2000 (AS 1514).

²¹⁹ SSTs 2 febrero 1998 (RJ 3250), 17 febrero 1999 (RJ 2598) y 20 julio 2000 (RJ 7639).

trabajador, se afirma tener en cuenta las cantidades ya percibidas en concepto de recargo de prestaciones (así como de mejoras voluntarias y aún de prestaciones de Seguridad Social, a pesar del meridianamente claro tenor del art. 127.3 LGSS), si bien la falta de un desglose concreto impida valorar adecuadamente la importancia dada a la percepción de dichos conceptos²²⁰.

Tal declaración de intenciones persigue, según quedó expuesto, asegurar la reparación del daño sin incurrir en un exceso indemnizatorio, evitando así el enriquecimiento injusto del trabajador²²¹, pero exige un juicio valorativo tan sutil como complicado; a saber: conceder una indemnización capaz de abarcar, en términos globales, la reparación íntegra de todo el perjuicio sufrido por el trabajador, pero con variadas manifestaciones: de un lado, la propia prestación de Seguridad Social (dimanante de una particular relación de Seguro público con cargo principal al empresario) encargada de paliar, aun cuando no por completo, la pérdida de ingresos del trabajador accidentado; de otro, el recargo de prestaciones y las mejoras voluntarias de Seguridad Social (las cuales también quedan a cargo del empresario y también sirven para reparar los perjuicios sufridos); en fin, una indemnización adicional (con fundamento en responsabilidad contractual, aun cuando los pronunciamientos del orden civil le asignen naturaleza aquiliana) para atender a los perjuicios mayores y distintos no comprendidos en los conceptos anteriores que el trabajador logre acreditar²²².

²²⁰ “A la hora de fijar el importe de la indemnización, dentro de las evidentes dificultades para fijar una cuantía..., ha de tenerse en cuenta la naturaleza de los hechos, el grado de culpabilidad, la dependencia económica, las sumas ya percibidas (conceptos de pensión, recargo, mejoras voluntarias pactadas...) y otros criterios que puedan servir de referencia...”, STS 2 febrero 1998 (RJ 3250). En parecido sentido, SSTs 2 octubre 2000 (RJ 9673) o 14 febrero y 9 octubre 2001 (RJ 2521 y 9595). Siguiendo esta doctrina, SSTSJ Aragón 10 mayo 2000 (AS 2238), Comunidad Valenciana 25 mayo 2000 (AS 1793), País Vasco 13 junio 2000 (AS 2987) o Castilla y León/Valladolid 20 octubre 2003 (AS 2004/560).

²²¹ “La reparación no debe exceder del daño o perjuicio sufrido o, dicho de otro modo, los dañados o perjudicados no deben enriquecerse injustamente percibiendo indemnizaciones diversas por encima del límite racional de una compensación plena”, STS 17 febrero 1999 (RJ 2598). En igual sentido, SSTSJ Aragón 10 mayo 2000 (AS 2238) y Comunidad Valenciana 25 mayo 2000 (AS 1793).

²²² Asumiendo esta perspectiva, SSTs, Civil, 8 octubre 2001 (RJ 6342) y 31 diciembre 2003 (RJ 2004/367).

C.- Distribución de la indemnización cuando se trate de varios responsables

Como cabe deducir de lo hasta ahora expuesto, resulta posible la existencia de varios responsables de los daños y perjuicios sufridos por el trabajador como consecuencia del riesgo psicosocial. En estos supuestos, la cuantía de la indemnización a abonar habrá de repartirse entre todos ellos, planteándose el problema de dilucidar el criterio conforme al cual ha de procederse para llevar a cabo tan delicada operación²²³.

Vaya por delante que, a efectos de la relación externa con el acreedor perjudicado, la solución más segura pasa por declarar la responsabilidad solidaria entre todos los posibles responsables. De esta forma queda asegurada la reparación del trabajador perjudicado, quien podrá dirigirse frente a cualquiera de los responsables, debiendo cada uno de estos responder por la totalidad de la deuda, sin perjuicio de repetir frente al resto las partes proporcionales correspondientes a cada uno.

Esta solución ha sido la elegida por la jurisprudencia civil²²⁴ y, pese a las reticencias presentes en algún pronunciamiento de los Tribunales laborales (bajo el argumento del principio general de mancomunidad de obligados contenido en el Código Civil --art. 1137 CC--)²²⁵, parece también la opción más adecuada en el ámbito de la responsabilidad contractual.

Sin embargo, dicha opción tan sólo soluciona una parte del problema (la relativa a la efectividad de la reparación del perjudicado), pero no resuelve cómo ha distribuirse el *quantum* indemnizatorio en la relación interna entre los diversos sujetos responsables. No existe norma civil o laboral que aporte luz al problema. Tan sólo el art. 116.1 CP, al tratar la responsabilidad patrimonial derivada de delito, alude a cómo “si son dos o más los responsables... los Tribunales señalarán la cuota de la que deba responder cada uno”.

²²³ LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, cit., págs. 123 y ss.

²²⁴ “Siendo la culpa la única explicación teórica de la responsabilidad extracontractual o aquiliana... cuando ésta es imputable a más de un sujeto, sin que existan elementos conducentes a diferenciar la concreta responsabilidad de cada uno, el vínculo de la solidaridad es el procedente por ser el más adecuado, con relación al perjudicado, para la efectividad de la indemnización correspondiente”, STS, Civil, 26 noviembre 1993 (RJ 6993).

²²⁵ STSJ País Vasco 21 octubre 2003 (AS 3677).

Sin embargo, ni las propias sentencias penales suelen --como deberían-- establecer la cuota de responsabilidad de cada condenado (limitándose a proclamar su solidaridad, ex art. 116.2 CP), ni mucho menos las sentencias dictadas por los órdenes jurisdiccionales civil o social y, cuando excepcionalmente lo hacen, establecen criterios tan toscos como repartir a partes iguales el monto de la indemnización entre los diversos sujetos responsables²²⁶.

El panorama deja sumido en la incertidumbre a quien, forzado por una reclamación singular, haya debido adelantar la totalidad de la indemnización. La lógica hace abogar porque sea la propia sentencia la encargada de fijar el reparto entre los diferentes sujetos responsables, teniendo en cuenta factores tales como el grado de exigencia de las obligaciones de seguridad de cada sujeto respecto del perjudicado o el grado de voluntariedad o culpabilidad en su comportamiento. En caso contrario, la fase de ejecución de sentencias podría ser también un momento procesal oportuno, quizá aprovechando la ductilidad concedida por el art. 236 LPL. Menos apropiado parece forzar al interesado a buscar el reparto en un proceso independiente, respecto del cual no podría ya entenderse competente al orden social de la jurisdicción.

Por otro lado, para aquellos supuestos, nada infrecuentes, en los cuales el condenado al pago de la indemnización resulta ser una persona jurídica, surge la posibilidad de ampliar la responsabilidad a personas físicas distintas de la entidad empleadora (en un caso concreto resuelto por un juzgado de lo social, la pretensión se dirige no sólo contra el empleador --un ayuntamiento--, sino también contra el alcalde, considerando la existencia de responsabilidad solidaria); a este respecto es menester indicar que tal opción cuenta con el amparo del art. 1903 CC, pero tampoco cabe negar el riesgo claro que plantea en el orden jurisdiccional social, dado por la falta de prueba, pues “negados los hechos, no se puede llevar a cabo una labor instructora o de investigación que se considere necesaria o complementaria del resto de la pruebas obtenidas por la parte instante, a diferencia de lo que ocurre en el orden jurisdiccional penal”²²⁷.

²²⁶ En concreto, en tres partes, una por cada uno de los dos empresarios implicados y otra más para el trabajador, en tanto se apreció la concurrencia de culpas, STSJ País Vasco 21 octubre 2003 (AS 3677).

²²⁷ SJS, 2, Gerona 23 septiembre 2003 (AS 3434).

2.2.- La responsabilidad civil del compañero causante del daño

La otra gran hipótesis de trabajo viene dada por aquella situación en la cual el trabajador decide no reclamar frente al empresario con quien contrató, sino ante el compañero o superior intermedio directamente causante del daño por ser el sujeto que con su comportamiento provocó el riesgo psicosocial.

En tal caso, al no mediar relación contractual previa entre las partes, la responsabilidad tendría un claro cariz extracontractual, sin perjuicio de la responsabilidad directa del empresario por esos daños causados por sus dependientes *ex art. 1903 CC*²²⁸. Lo anterior no es óbice para reconocer cómo en tales casos el trabajador perjudicado también podría plantear la acción directamente frente al empresario con carácter contractual por su descuido en el deber de protección eficaz, o incluso plantear ambas acciones simultáneamente (una teóricamente ante el orden civil y otra ante el social, aun cuando en la práctica los tribunales laborales admitan la acumulación de ambas pretensiones en un único proceso²²⁹) en cuyo caso el problema pasaría por coordinar los pronunciamientos para permitir un resarcimiento íntegro del daño (repartiendo las dosis oportunas de responsabilidad entre los diferentes sujetos implicados), pero evitando excesos reparadores derivados de la duplicidad de indemnizaciones.

En este sentido, no existe ningún problema para reconocer la culpa extracontractual del agresor siempre y cuando se acredite la concurrencia de los tradicionales tres elementos exigidos por la jurisprudencia para poder estimarla²³⁰: un

²²⁸ Con todo, la jurisprudencia no renuncia a exigir un mínimo de culpabilidad, por cuanto, cuando la agresión de un trabajador sobre otro fuera completamente inopinada, difícilmente podría hacerse responsable al empleador, sin que la contratación de tal trabajador pueda decirse que tiene relevancia causal suficiente en la producción del daño. Así, según los más modernos pronunciamientos dictados por la sala de lo civil, “aunque no son pocas las sentencias que han aplicado criterios o tendencias objetivas a la denominada responsabilidad civil del empresario por accidente laboral, frente a esa línea marcada por la objetivación existe otra, representada por un número muy considerable de sentencias, que rechaza la aplicabilidad en este ámbito de la responsabilidad por riesgo y exige la prueba, tanto del nexo causal, como de la culpa del empresario”, SSTS, Civil, 14 diciembre 2005 (RJ 2006/62), 3 abril 2006 (RJ 1871) y 26 junio 2006 (RJ 4612).

²²⁹ STS 10 diciembre 1998 (RJ 10501) y STSJ Galicia 10 junio 2000 (AS 1717).

²³⁰ Por todas, STS, Civil, 10 abril 1999 (RJ 1877).

daño efectivo, constituido por las secuelas para la salud corporal y psicológica del trabajador; una conducta culposa del agente provocador del riesgo psicosocial; y una relación de causalidad suficiente entre el perjuicio y los comportamientos imputados al autor del ilícito. En consecuencia, el deber genérico y común de todos los hombres del “*alterum non laedere*”²³¹ obliga al compañero a reparar los daños causados a la víctima concurriendo culpa o negligencia, habida cuenta el ordenamiento establece una responsabilidad básica y genérica cuyo origen cabe situar en un ilícito causante del perjuicio²³².

En cuanto al empresario, razones de justicia invitan a convertirle en responsable solidario cuando ha presenciado impertérito como alguno de sus operarios colocaba a otro en una situación de riesgo psicosocial y ha omitido toda acción orientada a ponerle remedio²³³.

No obstante, en los últimos tiempos se alza pujante la alternativa favorable a reconocer la responsabilidad directa del empresario, permitiendo dirigir la demanda contra éste sin necesidad de hacerlo contra el autor del hecho y dejando en manos del empleador la posibilidad de repetir, *ex art.* 1904 CC, contra el causante²³⁴. En este sentido se han manifestado de forma expresa los tribunales de justicia cuando señalan que “la trabajadora o profesional contratada a quien se imputan directamente las acciones que la actora considera constitutivas de acoso moral no es parte en este proceso, y no es obligado que sea llamada al mismo. No existe litisconsorcio pasivo necesario de ningún tipo con la empleada. [Formulada] demanda por una trabajadora de la demandada, en reclamación a la empresa de indemnización por daños derivados de acoso moral en el trabajo, producido directamente por persona que trabaja igualmente para la empresa, la cuestión sólo afecta de forma propia y directa al empleador y al empleado perjudicado. No existe vinculación propia y directa de la acción

²³¹ SSTs, Civil, 16 mayo 1985 (RJ 2396) o 10 junio 1991 (RJ 4434)

²³² STS, Civil, 3 febrero 1989 (RJ 659).

²³³ LUELMO MILLÁN, M.A.: “Acoso moral o *Mobbing*. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico...”, cit., pág. 28. “Entonces, frente al empresario pasivo también podría oponerse la acción judicial proveniente de los arts. 1902 y 1903 CC..., solicitando el resarcimiento por los daños causados por su falta de diligencia”, SJS, 4, Sevilla 26 diciembre 2002 (AS 2003/3044).

²³⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: “El acoso moral...”, cit., quienes citan las SSTs 9 julio 2002 (Recurso núm. 1694/1996), 31 marzo 1998 (Recurso núm. 709/1994), 24 diciembre 1997 (Recurso núm. 2875/1993) y 30 junio 1997 (Recurso núm. 2411/1993).

indemnizatoria con el otro trabajador de la misma empresa al que se imputa personalmente la conducta de acoso... y por ello no es parte en el proceso”²³⁵.

²³⁵ STSJ Aragón 30 junio 2003 (RJ 2227). *Contra*, exigiendo la constitución del litisconsorcio, STSJ Andalucía (Sevilla), 8 mayo 2007 (AS 1987).