

**Título** Prevención de riesgos en el derecho español, una mirada sobre la participación de los trabajadores y la prevención del riesgo psicosocial

---

**Tipo de Producto** Ponencia Completa

---

**Autores** Bonnin, Agustina Paula

---

## Código del Proyecto y Título del Proyecto

---

BSR164 - Análisis de prácticas de salud y seguridad en el trabajo

---

## Responsable del Proyecto

---

Bonnin, Agustina Paula

---

## Línea

---

Estructuras laborales

---

## Área Temática

---

Administración

---

## Fecha

---

Octubre 2016

---

**INSOD**

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas  
Proyectuales

**UADE** 

XX JORNADAS DE DOCENTES E INVESTIGADORES DE RECURSOS  
HUMANOS DE LA ARGENTINA Y XI DEL CONO SUR

21 Y 22 DE OCTUBRE DE 2016

Ciudad de Mar del Plata, Buenos Aires, Argentina

**Título:** Prevención de riesgos en el derecho español, una mirada sobre la participación de los trabajadores y la prevención del riesgo psicosocial

**Área 2:** Investigación

**Autora:**

Lic. BONNIN, Agustina Paula

[apbonnin@gmail.com](mailto:apbonnin@gmail.com), [abonnin@uade.edu.ar](mailto:abonnin@uade.edu.ar)

**Institución de Procedencia:** Universidad Argentina de la Empresa (UADE)

**Palabras clave:** Prevención - Riesgo Psicosocial – España

## RESUMEN

En las últimas décadas han tenido lugar importantes cambios en el trabajo, los cuales, junto con la globalización, han generado una gran transformación para muchas personas. Las nuevas condiciones de trabajo provocaron la aparición de nuevos riesgos, sumándose a los tradicionales. Hay distintos niveles de avance para dar respuesta a esta problemática, constituyendo un gran desafío frente a la actual normativa sobre riesgos del trabajo en Argentina.

A partir de la problemática planteada, se indagó sobre la legislación de riesgos del trabajo vigente en España, con especial énfasis en la participación de los trabajadores en la prevención y en la inclusión de los riesgos psicosociales dentro del marco preventivo.

La investigación, que es descriptiva, se abordó desde un paradigma cualitativo. Las fuentes de investigación son el análisis de documentos, leyes pertinentes, Convenios Colectivos como fuentes autónomas del derecho y también fallos jurisprudenciales de especial relevancia.

Si se acepta que los riesgos psicosociales corresponden a la esfera laboral, son entonces generadores de un deber de protección y a su vez de tutela de las lesiones que de ellos pudieran devenir.

## Índice Temático

Introducción .....	4
Aproximaciones a las CyMAT .....	5
Prácticas recomendadas para la prevención .....	7
Metodología de la Investigación .....	8
Análisis de resultados .....	9
Conclusiones .....	19
Bibliografía .....	21

## **1. Introducción: el mundo del trabajo y los riesgos psicosociales**

Es innegable el valor que tiene la vida y la salud de los trabajadores así como los efectos que tienen sobre ellas las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En las últimas décadas han tenido lugar importantes cambios en el lugar de trabajo, los cuales, junto con la rápida globalización, han transformado el trabajo para muchas personas en todo el mundo. Los efectos de estos cambios en la seguridad y la salud en el trabajo (SST) también han sido notorios. En algunos casos, se redujeron o eliminaron peligros y riesgos más tradicionales, sin embargo muchos de ellos persisten, y el número de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo sigue siendo inaceptablemente elevado. (Organización Internacional del Trabajo, 2010; Organización Mundial de la Salud, 2010; Neffa 2015)

Aun cuando es habitual pensar solamente en los riesgos del medio ambiente de trabajo como los únicos que tienen efecto en la seguridad de los trabajadores, no siempre es así. Los riesgos psicosociales también pueden afectar la seguridad física y la salud de los trabajadores. (OMS, 2010)

Para la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo. Los mismos afectan de manera notable la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

La OIT estableció que las enfermedades mentales son la segunda causa de baja por enfermedad común en el mundo, destacando que uno de cada diez trabajadores del mundo sufre estrés, ansiedad o depresión, siendo esta última la causa más frecuente de bajas por incapacidad temporal en el mundo. En la Unión Europea es el segundo problema de salud en el trabajo (Ramos Quintana, 2013)

Según la UGT, si nos centramos en el estrés de origen laboral, hemos de destacar que éste se cataloga como el segundo problema de salud más frecuente relacionado con el trabajo en la Unión Europea, después de los dolores de

espalda (trastornos musculoesqueléticos), y que afecta a casi uno de cada tres trabajadores.

## **2. Aproximación a las CyMAT y el riesgo psicosocial**

Las condiciones y medio ambiente de trabajo implican la relación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo. Por un lado, los riesgos para la salud pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad. Por otro lado, las condiciones de trabajo, que son el resultado de los factores socio técnicos y organizacionales, pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación, si existen los comités mixtos de prevención de los riesgos. (Neffa, 2015)

De esta interacción surgen las exigencias, limitaciones y requerimientos del puesto de trabajo y su articulación da lugar a la carga global del trabajo prescrito, la cual es asumida por cada trabajador, provocándole, ya sea de manera mediata o inmediata, efectos que bien pueden ser positivos o negativos sobre la vida y la salud. Estos efectos suceden en función de múltiples factores: la actividad o trabajo efectivamente realizado, las características personales, las capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores. (Neffa, 2015)

En el mismo sentido, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2014), establece que actualmente, las instituciones internacionales y nacionales referentes en la materia de salud y seguridad en el trabajo contemplan que los problemas de salud relacionados con el trabajo son prevenibles por definición, dado que sus factores determinantes se encuentran precisamente en las condiciones de trabajo.

En toda actividad laboral existen factores que pueden influir positiva o negativamente sobre la salud de quien la realiza. Cuando lo hacen de manera negativa se lo denomina factores de riesgo, porque su existencia implica la posibilidad de sufrir un daño en la salud. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2015), (Baquero Serrano, 2015)

Las nuevas condiciones de trabajo han provocado la aparición de nuevos riesgos, que junto con los tradicionales, tienen su origen en las condiciones de trabajo. Estos nuevos riesgos resultan tan peligrosos y dañinos como los otros, o más, pero mucho menos considerados. (Rojas Rivero, 2013)

Podemos decir que los factores de riesgo psicosocial son la causa generadora, los riesgos psicosociales son la probabilidad de que se produzca el daño y los daños de origen psicosocial son las enfermedades o lesiones derivadas de la falta de prevención de los agentes causantes. (Cavas Martinez, 2009)

Entonces, un factor de riesgo es el que aumenta la posibilidad de que se produzca un determinado efecto, por ejemplo una enfermedad, pero la exposición en este caso a factores psicosociales de origen laboral no es un elemento necesario ni imprescindible para que se desarrolle una enfermedad y el efecto sobre la salud puede ser directo, o producirse a través de otros factores de riesgo. (Neffa, 2015)

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés. Vale decir que son factores organizacionales que pueden tener efectos negativos sobre la salud. (Moreno Jiménez & Baez Leon, 2010)

Según Moreno Jimenez & Baez Leon (2010) hay un relativo consenso sobre listar entre los riesgos psicosociales más importantes al estrés, la violencia y el acoso.

En el presente trabajo, se hizo foco en el estrés, definiéndolo como el desequilibrio que existe entre las demandas del ambiente y los recursos de los que dispone el sujeto. Según estudios realizados en la materia, las situaciones que lo generan pueden derivarse de las condiciones de trabajo, así como de la estructura de la organización o del entorno social en el trabajo (Rojas Rivero, 2013) y es el riesgo

psicosocial más global ya que actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. (Moreno Jiménez & Báez León, 2010).

En la actualidad, según afirma Cavas Martínez (2009), el tratamiento jurídico de este tipo de riesgos permite distinguir dos tipos de respuestas, una respuesta clásica que comprende la tutela reparadora de los daños causados al trabajador y la reacción sancionadora o punitiva frente a las conductas del acoso; y una respuesta que podría llamarse moderna y aborda los problemas relacionados con el estrés y el acoso desde el derecho de la prevención.

### **3. Prácticas recomendadas para la prevención**

Según la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (2003), las intervenciones respecto de los problemas psicosociales en el trabajo pueden, según el nivel en el que se realicen, dividirse en tres categorías: el plano individual, el plano de la interrelación persona – organización y el plano de la organización. En este sentido, las intervenciones a nivel individual consisten en aumentar los recursos de la persona para afrontar el estrés; la intervención a nivel interrelación persona – organización consiste en reducir el riesgo de estrés y enfermedades entre quienes ya presentan síntomas, y se la denomina prevención secundaria; por último, la intervención a nivel organizacional, considerada prevención primaria, consiste en reducir el riesgo de estrés y otras enfermedades psicosociales.

A su vez, según la Agencia Nacional para la Salud y Seguridad en el Empleo (2003), los factores de éxito de las buenas prácticas de prevención son un adecuado análisis del riesgo, una planificación por etapas, priorizar las intervenciones a nivel organizacional para tratar los riesgos desde el origen, tomar como punto de partida la experiencia de los trabajadores junto con opiniones autorizadas externas, consultar a expertos, intervenir desde el diálogo social con la participación de los trabajadores en todas las etapas y desde una gestión de mejora continua.

Para la OMS (2010), uno de los hallazgos más consistentes de efectividad encontrados en las investigaciones de programas exitosos en materia de promoción de ambientes de trabajo saludables, es que los trabajadores afectados



por el programa y sus representantes deben estar incluidos de una manera significativa en cada paso del proceso. Esta participación debe ser superadora de la información y la consulta respecto de lo que está sucediendo en la organización, incluyéndolos activamente, escuchando sus opiniones, solicitándoles ideas e implementándolas.

Es importante entonces destacar la participación de los trabajadores en la prevención, entendiendo que es el “proceso de construcción colectiva de las acciones de información, formación, consulta y cooperación, que permite el ejercicio de sus derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo”. (San Juan 2004, p33)

Según San Juan (2004) el cumplimiento de la jornada legal de trabajo, la promoción de comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo, y de la figura del delegado de prevención, aparecen como puntos importantes en referencia a la participación de los trabajadores en la agenda laboral del siglo XXI.

#### **4. Metodología de la Investigación**

Bajo un paradigma cualitativo se realizó una investigación descriptiva. Se realizó un análisis sobre el marco jurídico que regula la prevención del riesgo psicosocial en España.

Para el análisis del marco jurídico, se recurrió a fuentes documentales de distinta índole, en primer lugar se sistematizó una búsqueda de contenidos mediante el acceso a las páginas oficiales de organismos e instituciones españolas relacionadas con la temática objeto de estudio, principalmente entre las siguientes: el Ministerio de Trabajo e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), la Unión General de Trabajadores (UGT), en particular el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales y la Fundación Primero de Mayo. Los dos documentos más importantes son el Estudio “La negociación colectiva sobre la prevención del riesgo psicosocial” (2015) y el Estudio sobre el tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales (2010). En segundo orden, se consultó información proveniente de leyes pertinentes, Convenios Colectivos como fuentes autónomas del derecho y también fallos jurisprudenciales de especial relevancia. En

particular, se destacan el Real Decreto Legislativo 8/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Acuerdo Marco sobre el estrés laboral (2004) y el Acuerdo Marco sobre la violencia y el acoso en el trabajo (2007).

## **5. Análisis de resultados**

### **a. Regulación en materia de prevención del riesgo psicosocial y participación de los trabajadores en la prevención**

Afirman Cruz Villalón, de la Flor Fernandez & Alvarez del Cuillo (2008) que tanto en el ámbito comunitario como a nivel nacional (en España) se manifiesta con cierta intensidad la necesidad de analizar desde distintas perspectivas los riesgos psicosociales, convirtiéndose su identificación, estudio y análisis en una prioridad de la Unión Europea. Ahora bien, aunque puede afirmarse que las decisiones jurisprudenciales, al definir este tipo de riesgos, los construyen en el ordenamiento jurídico y en la percepción social de los ciudadanos, resaltan los autores que a pesar de la evolución en la consideración del riesgo psicosocial que se percibe en el campo del derecho, nos encontramos en una etapa incipiente en lo referente a la intervención normativa en la materia.

Según Rodríguez Bravo de Laguna (2015), la falta de regulación produce incertidumbre respecto del concepto legal de riesgo psicosocial, en tanto en la actualidad en España no hay una definición legalmente reconocida sobre este tipo de riesgo.

El art. 14 de la LPRL establece el derecho de los trabajadores a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (eficaz), y por lo tanto, su correlato es el deber de protección del empresario. Según la UGT, este deber es genérico, y por lo tanto si bien no existen normas específicas para regular de forma directa la obligación empresarial en materia de riesgos psicosociales, este deber general permitirá avanzar en la regulación de los mismos.

Esta Ley establece las medidas encaminadas a conseguir que el trabajador efectivamente disfrute de una adecuada salud integral. Así, además de establecer la obligación para el empresario de proteger a sus trabajadores contra las condiciones de trabajo que puedan producirle daños físicos, como las

características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en un determinado centro de trabajo o las relacionadas con la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos (art. 4.7 a), b) y c) de la LPRL)<sup>1</sup>, también establece la obligación de protegerlos contra otras condiciones de trabajo que pueden afectar a su salud, (aunque no menciona específicamente el aspecto psíquico y social), como aquellas relacionadas con la organización y ordenación del trabajo (art. 4.7 d) de la LPRL-).

Por su parte, el artículo 14.2 de la LPRL exige al empresario garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y el artículo 15.1.g). incorpora entre los principios de la acción preventiva el de 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 de trabajo.

No puede desconocerse, además, la importancia de sucesivas Estrategias Comunitarias de Salud y Seguridad elaboradas desde el año 2002, en las que se mantiene que el diseño de las políticas públicas de seguridad y salud debe integrar todo el conjunto de riesgos a los que se encuentra expuesto el trabajador con ocasión de su trabajo, entre los que se destacan los riesgos psicosociales.

El citado artículo 14 (LPRL) menciona que los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, forman parte del derecho a la protección.

---

1 Art 4 inc. 7.º LPRL Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados. d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Los derechos de información, consulta y participación están establecidos en la Directiva Marco 89/931/CE, que instaura un modelo de seguridad participativa que la Ley de Riesgos Laborales ha recogido de manera literal.

En lo referente a la participación de los trabajadores Según el art. 14.1 de la LPRL Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El derecho de consulta está normado en el art. 33.2 de la LPRL y establece que el empresario deberá consultar a los trabajadores sobre distintos aspectos vinculados a la prevención. Es importante aclarar que la finalidad es recabar la opinión de los trabajadores, aunque no condicionen necesariamente la decisión empresarial. Se trata de una obligación preceptiva pero no vinculante.

A su vez, los trabajadores tienen derecho a efectuar propuestas al empresario, así como también a los delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud, orientadas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa. (Art. 18.2 LPRL).

El ejercicio del derecho de participación de los trabajadores se canaliza por un lado a través de sus representantes, es decir, los delegados de personal y/o Comités de empresa y representantes sindicales y a través de la representación especializada que regula la LPRL, es decir, los delegados de prevención. Por otro lado, los trabajadores y sus representantes deben contribuir a la prevención de los riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y cumplimiento de las medidas de prevención, mediante la participación en la consulta sobre la implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Cobra importancia la existencia del Comité Mixto de Seguridad y Salud que según el art. 38 de la LPRL es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

La ley establece como requisito para su constitución, que las empresas o centros de trabajo cuenten con un mínimo de 50 trabajadores.

El art. 39 LPRL indica cuáles son las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud, y así menciona participar en la elaboración, puesta en práctica

y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa, promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

#### **b. El rol de la negociación colectiva en la prevención del riesgo psicosocial**

Molina Navarrete (2009), manifiesta la importancia del Acuerdo Marco para la UE y para el Espacio Económico Europeo relativo al estrés laboral (2004), luego transpuesto a la experiencia convencional de los distintos Estados miembros mediante diferentes fórmulas y el Acuerdo Marco sobre la violencia y el acoso en los lugares de trabajo (2007), el cual ofrece el marco específico para la gestión del riesgo de violencia en el trabajo.

Es necesario mencionar que la LPRL admite expresamente que ciertos aspectos de su contenido sean “mejorados” por los convenios colectivos, por lo tanto la autonomía colectiva regulan temas de organización de la prevención en las organizaciones.

En el ámbito de la negociación colectiva comunitaria se suscribieron dos Acuerdos Marco, en primer lugar el Acuerdo Marco sobre el estrés laboral firmado el 8 de Octubre de 2004 y trasladado al ordenamiento interno español a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005. En segundo lugar, el Acuerdo Marco sobre el Acoso y la Violencia en el trabajo firmado el 26 de Abril de 2007 y trasladado al ordenamiento interno español a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2007.

El Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés contiene específicamente la responsabilidad del empresario en la adopción de las medidas apropiadas para prevenir el estrés derivado del trabajo, con la participación y colaboración de los trabajadores o de sus representantes. Indica que la gestión de los problemas de estrés del trabajo puede ser efectuada en el marco de una evaluación general de riesgos, a través de una política propia y diferenciada en materia de estrés o medidas específicas centradas en la identificación de los factores de estrés.

Según la UGT ninguno de los dos acuerdos tiene una eficacia normativa directa para los empleadores y sujetos negociadores, sólo obliga a que los sujetos

negociadores promuevan su inclusión en la negociación colectiva de cada Estado miembro. Entonces, respecto de su eficacia jurídica puede entenderse que es solamente contractual u obligacional, no normativa. De todas maneras, ello no obsta a que puedan tenerse en cuenta (como criterios interpretativos) del marco normativo vigente, entre los materiales a emplear en la decisión de casos judiciales. Como se verá más adelante, hay referencia en la jurisprudencia a estos dos Acuerdos Marco.

A continuación, se exponen las principales referencias en materia de estrés laboral en el contenido de diferentes Convenios Colectivos.

#### Estrés Laboral

Según la UGT, en base al informe sobre la implementación del Acuerdo Marco Europeo de la Comisión Europea elaborado en 2011, la negociación colectiva de manera incipiente está tratando el tema.

Según la actividad o profesión de la que se trate, distintos convenios identifican factores psicosociales y establecen medidas para prevenir el riesgo psicosocial. En este sentido, se han identificado problemas de salud asociados a los cambios permanentes de horarios de los controladores de tránsito aéreo, por lo que el convenio que les es aplicable<sup>2</sup> no sólo se refiere al estrés en el establecimiento del tiempo de trabajo, sino que también lo tiene en cuenta en el ámbito de la duración de la vida laboral.

Al mismo tiempo, se tiene en cuenta el impacto de la tecnología, esto se evidencia en algunos convenios que indican descansos no acumulables ni compensables en dinero para quienes prestan servicios en video terminales o pantallas de grabación<sup>3</sup> o en el caso de los ordenadores, estableciendo cinco minutos de descanso por cada hora trabajada<sup>4</sup>.

Hasta aquí, se mencionaron ejemplos de niveles de intervención organizacional, es decir, prevención primaria, que apunta a la intervención sobre las

---

<sup>2</sup> II CC Profesional entre AENA (ahora ENAIRE) y el colectivo de Controladores de Tránsito Aéreo (BOE 9 de marzo de 2011), cuyo acuerdo de prórroga de ultra actividad se publica por Resolución de 12 de enero de 2015 (BOE 22 de enero de 2015)

<sup>3</sup> CC de Motorpress Ibérica, SAU y Motorpress Rodale, SL. (BOE 24 de septiembre de 2012) y CC nacional de prensa no diaria (BOE 23 de diciembre de 2013)

<sup>4</sup> CC de European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España (BOE 26 de febrero de 2015)

características del trabajo, según lo establecido por Moreno Jiménez & Baez Leon (2010).

Entre los convenios que establecen la necesidad de evaluar el riesgo psicosocial, se puede mencionar dentro del contenido la manifestación de implementar programas preventivos de estrés<sup>5</sup>, la realización del seguimiento y evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos de trabajo, tales como entorno laboral, estrés, carga de trabajo, nuevas tecnologías o acoso moral<sup>6</sup> y el deber de prestar especial atención en las evaluaciones a los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las posibles situaciones de estrés en el trabajo<sup>7</sup>

En materia de formación preventiva, hay convenios que refieren a la inclusión en los contenidos de la formación para la prevención de riesgos en el trabajo referida tanto a Delegados de Prevención como a trabajadores, del daño laboral en general, con especial atención a los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, el estrés, el envejecimiento y la insatisfacción<sup>8</sup>.

Es importante destacar que estas medidas constituyen prevención primaria, es decir una intervención a nivel organizacional y que según lo establecen Catalina Romero & Ramón García (2009), estas intervenciones permiten actuar antes de que aparezcan los problemas.

También hay ejemplos de convenios que establecen capacitación para el manejo eficaz del estrés, ayudando a los participantes que así lo soliciten a enfrentar con mayor efectividad su propio estrés, dentro y fuera del ámbito laboral y también establece que a través de las unidades básicas de salud, se podrá emitir informe que aconseje tratamiento psicoterapéutico individualizado para afrontar situaciones de estrés con origen esencialmente laboral, correspondiendo la

---

<sup>5</sup> I CC Marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 8 de marzo de 2011)

<sup>6</sup> CC de ámbito estatal de Al Air Liquide España, SA, Air Liquide Medicinal, SLU y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 7 de marzo de 2014)

<sup>7</sup> IV CC del personal laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA 23 febrero 2004)

<sup>8</sup> CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE 27 julio 2012)

designación de los psicoterapeutas especializados a la unidad de salud laboral y requiriendo el tratamiento la voluntariedad del trabajador.<sup>9</sup>

También puede citarse la capacitación en herramientas que permitan la gestión del tiempo y gestión del estrés<sup>10</sup>. Sin embargo, cobra especial relevancia la capacitación para los teletrabajadores establecida en el II CC del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA), que en su art. 61.7 prevé un plan Formativo específico para los teletrabajadores con el fin de garantizarles una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del teletrabajo, haciendo especial énfasis en el correo electrónico, en los entornos de trabajo corporativos y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral. Dicho plan formativo incluye en uno de sus módulos la gestión del tiempo y el control del estrés.

Estas técnicas, orientadas a la capacitación para el control del estrés y su manejo, y la atención psicológica del trabajador, constituyen en los términos de Moreno Jimenez & Baez Leon (2010) un nivel de intervención individual, que no constituye prevención primaria.

Figura 1 Síntesis niveles de intervención en la prevención

Nivel de Intervención	Estrés Laboral
<b>Organizacional</b>	<p>Eliminación del riesgo en la fuente, modificando condiciones de trabajo en sectores específicos: tiempo de trabajo de los controladores aéreos y descansos luego de exposición a pantallas de grabación u ordenadores en distintas actividades.</p> <p>Formación preventiva en la materia.</p> <p>Implementación de programas preventivos de estrés.</p> <p>Evaluación de los factores de riesgo psicosociales y organizacionales.</p> <p>Seguimiento y evaluación de las distintas condiciones que afectan a los puestos de trabajo.</p> <p>Capacitación sobre la gestión del tiempo.</p>
<b>Individual Organizacional</b>	<p>- Capacitación sobre herramientas básicas del teletrabajo y cuestiones psicosociales para una correcta adecuación al entorno laboral.</p>

<sup>9</sup> II CC de la Corporación RTVE (BOE 30 enero 2014)

<sup>10</sup> CC de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. (BOE 28 noviembre 2014)



**Individual**

Capacitación sobre el manejo eficaz del estrés.

Tratamiento psicoterapéutico.

Fuente: elaboración propia según la clasificación de Moreno Jiménez & Baez Leon (2010)

Como puede apreciarse en el cuadro precedente, los CC contienen distintos niveles de intervención para la prevención de estos riesgos psicosociales.

Se aprecia que aún en los CC que refieren al estrés se mencionan o se establecen prácticas sólo referidas a alguno de los factores de riesgo, con muy poca intervención sobre la gran mayoría de estos factores. Así mismo, no hay menciones sobre el Burn Out.

Cabe resaltar, en concordancia con Cavas Martinez y Molina Navarrete, la importancia de los Acuerdos Marco como pilares de la introducción del riesgo social en el ámbito de la negociación colectiva.

**c. Tratamiento jurisprudencial del riesgo psicosocial**

En primer lugar, se exponen las sentencias que refieren a la prevención, luego a la consideración o no como contingencia laboral

**C1. Prevención**

En materia de acción preventiva la doctrina judicial ha dejado claro que en el Derecho español, el estrés laboral es un riesgo psicosocial – STSJ Cataluña 20 de enero de 2005; Madrid 5 octubre de 2005-, que existe una obligación legal de hacer una evaluación de riesgos que incorpore el estrés laboral –SSTSSJ Andalucía/Sevilla, 19 abril 2004; Cataluña, 20 de noviembre de 2005 y que es obligatorio incluir el estrés laboral en la actividad de vigilancia de la salud –STSJ Madrid, 5 de octubre de 2005-.

**C2. Vía reparadora**

La jurisprudencia ha entendido en diversas ocasiones que las enfermedades causadas por el trabajo, pero que no estén enunciadas en el listado de enfermedades profesionales, sean consideradas como accidente de trabajo, recibiendo la misma protección. Es importante mencionar que es necesario demostrar que el origen o causa radica en la prestación laboral.

Así lo entendió el Superior Tribunal de Justicia del País Vasco, 2 de Noviembre de 1999<sup>11</sup>, Ar 4212, al establecer que: “La dolencia psíquica causante de los periodos de incapacidad temporal que aquejaron al demandante no figura en el cuadro de enfermedades profesionales (...) Sin embargo el artículo 115.2 e) de la Ley de la Seguridad Social considera accidente de trabajo la enfermedad no incluida en el artículo siguiente (que define la enfermedad profesional y se remite al cuadro que se ha mencionado) que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

El inatacado relato de hechos probados señala que el trabajador posee una personalidad perfeccionista y obsesiva, lo cual no constituye una enfermedad, pero ésta ha surgido al estar el demandante en contacto con personas con las que trabaja, cuyas mermas psíquicas han originado en aquél un desgaste anímico determinante de la incapacidad temporal. Por lo tanto, se ha acreditado la naturaleza del padecimiento y su conexión directa y exclusiva con la prestación laboral, por lo que resulta clara la aplicación al caso de los preceptos citados y la consideración de la incapacidad temporal como accidente laboral, con la consiguiente responsabilidad de la mutua recurrente.”

En esta materia, los tribunales han establecido que ni la enfermedad está en la lista de las calificadas como profesionales (116 LGSS y RD 1299/2006), ni se ha probado que tenga origen exclusivo en la ejecución del trabajo, con lo que se excluye la posibilidad de considerarla accidente laboral (STSJA 365/2008 de 30 de abril y STSJA 941/2009, de 9 de diciembre).

---

<sup>11</sup> La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 2 de noviembre de 1999 es la primera que refiere al burn out como un riesgo que puede afectar a los trabajadores y determinar el pago de una prestación derivada de una contingencia profesional. Respecto de su conceptualización, se establece que es “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 y surge al ver el profesional defraudadas sus expectativas al verse imposibilitado de modificar su situación laboral y de poder poner en práctica sus ideas respecto de cómo debe ser realizado su trabajo”.

La Sentencia del TSJ Cataluña de 11 de abril de 2014, rec. 972/2014 considera acreditada la existencia de un nexo causal entre el acto del suicidio y el estado de ansiedad de la víctima, quien era responsable del Cuerpo de Agentes Rurales de la Generalitat, originado por un incendio, en cuyas labores de extinción había participado. El criterio adoptado es que el suicidio puede considerarse como accidente de trabajo, cuando queda probado que la situación emocional determinante de esta decisión se encuentra directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador que adopta tan drástica medida fruto de la angustia y tensión que su vida laboral le produce. Así el Tribunal sentenció que “si bien es cierto que la presunción de laboralidad del actual art. 115.3 LGSS EDL 1994/16443 puede ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida, no es menos verdad que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo” y que “estimamos que el trabajo profesional en el incendio de Calvinyà, fue condicionante de su actuación, concluyéndose por tanto, que el suicidio del causante guarda relación con la actividad laboral”.

En este punto cabe resaltar que desde 1970 hay resoluciones jurisprudenciales que indican el suicidio como accidente de trabajo, con las consecuentes indemnizaciones de accidentes a favor de los familiares supervivientes, mientras que en otras se llega a una resolución contraria.<sup>12</sup>

El problema, en este tipo de supuestos, estriba en que el suicidio contiene un elemento de voluntariedad, lo que puede provocar la ruptura del nexo causal entre la autolisis y el trabajo prestado, en virtud de lo dispuesto en el art. 115.4.b) LGSS. Así lo entienden, entre otras, las Sentencias del TSJ Galicia de 20 de junio de 2012 y del TSJ Cataluña de 21 de enero de 2003.

---

<sup>12</sup> Las sentencias del Tribunal Supremo de Cataluña dictadas hasta finales de los años sesenta suelen descartar automáticamente la calificación a efectos de Seguridad Social del suicidio del trabajador como accidente de trabajo, incluido el suicidio consumado en tiempo y lugar de trabajo. El punto de inflexión lo constituye una primera sentencia estimatoria de la calificación de accidente de trabajo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de Cataluña el 29 de octubre de 1970.

Así por ejemplo la Sentencia del TSJ Andalucía de 27 de febrero de 2014, res 2800/2013 desestima el recurso de suplicación de la viuda y confirma la calificación del fallecimiento del trabajador como derivado de contingencia común, al entender que el estado emocional que desembocó en suicidio fue la situación económica que afectaba a su familia, no habiendo podido acreditar que aquella decisión se encontrara exclusiva y directamente relacionada con su situación laboral.

En el mismo sentido, se puede referir como ejemplo las sentencias que establecen que puede determinarse la contingencia profesional de una situación de incapacidad temporal por depresión como consecuencia del estrés derivado de conflictividad laboral, acoso laboral o mobbing (TSJA 1000/2007 de 6 de noviembre y TSJA 573/2009 de 15 de julio).

Es interesante mencionar qué sucede en el caso de la preexistencia de patologías psíquicas del trabajador. A este respecto hay pronunciamientos que vinculan las situaciones de depresión, acoso o estrés a factores de la personalidad y no al trabajo. Tal es el caso de la STSJA 739/2007 de 29 de junio en la que se concluye que la depresión es por la patología psiquiátrica de la actora que se vincula a su personalidad y no al trabajo. En este mismo sentido en la Sentencia del TSJA 1122/2007 de 12 de diciembre, la trabajadora presuntamente acosada es delegada de personal y responsable de prevención de riesgos. Tiene supuestos de IT por depresión y antecedentes psiquiátricos de baja por depresión de un año. El juzgador no lo considera acoso sino un conflicto laboral en el que la trabajadora es reticente a aceptar nuevas directrices de trabajo que provienen de una nueva superior jerárquica.

STSJA 365/2008 de 30 de abril: el estrés sufrido por la trabajadora en su relación conflictiva con un compañero de trabajo, finalmente despedido por la empresa, puede estar en el origen. Pero la actora tiene antecedentes de depresión hace 6 años y de otro, la causa de la enfermedad se califica médicamente como variada, es decir, no puede atribuirse a una sola causa.

## **6. Conclusiones**

Según los organismos internacionales, los factores de riesgo psicosocial deben ser reconocidos, evaluados y controlados por medio de una jerarquía de controles que busquen eliminarlos si es posible o modificarlos desde la fuente; reducir su impacto en el trabajador o ayudar al trabajador a protegerse a sí mismo de sus efectos y los esfuerzos deberían ir encaminados a disminuir el riesgo mediante una buena gestión.

En la presente investigación se ha establecido que si bien en España no existe una legislación específica sobre el riesgo psicosocial, sí hay un deber de prevención amplio. A su vez, existen Acuerdos Marcos emanados de la Unión Europea que instan a la inclusión de la temática en la negociación colectiva. No cabe duda del papel que normativamente se le reserva y se le asigna a la negociación colectiva en el marco de la prevención de riesgos laborales, conformándose a la misma como una de las instancias principales para la consecución del derecho del trabajador a una protección eficaz -art. 14 LPRL.

Ubicados en este punto de partida, la regulación del acoso laboral y el estrés (y otro tipo de riesgos psicosociales), a través de la negociación colectiva, ofrece una ventaja y es que se puede apreciar que la solución de compromiso que puedan alcanzar los trabajadores y los empresarios para enfrentarse a este tipo de conductas incrementa el grado de concientización acerca de la forma adecuada de afrontarlas.

En cuanto a la jurisprudencia, se ha detectado que se reconoce el vínculo entre el trabajo y el estrés laboral o el acoso moral, según el caso, otorgando a los damnificados la reparación correspondiente según la Ley de Prevención de Riesgos del Trabajo.

Los riesgos psíquicos y sociales son reconducidos, por la vía de las “enfermedades del trabajo”, por lo tanto, a través del tratamiento como accidente laboral. Es decir, la jurisprudencia considera accidentes de trabajo a las afecciones resultantes de cuadros de estrés y en algunos casos acoso moral. Esto tiene poca incidencia en la prevención pero puede considerarse beneficioso en materia de reparación.

Es importante decir que aunque se lleva un tiempo considerable escribiendo sobre los riesgos psicosociales, aun prima su entendimiento como riesgos laborales emergentes. Cabe preguntarnos si este modo de referirse a ellos no es neutral o pretende explicar que sobre ellos no exista todavía una regulación precisa y clara. Esto implica, además de la desprotección, la exclusión de la finalidad preventiva. En lo que refiere a la participación de los trabajadores, el modelo español es participativo y confiere a los trabajadores los derechos información, consulta y participación. Este antecedente resulta interesante para el modelo de prevención de riesgos del trabajo vigente en Argentina, sobre todo de cara a la ratificación en 2014 del Convenio 155 de la OIT que establece Derecho de “retención de Tareas” y la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la consecuente necesidad de adaptar la normativa interna para dar cumplimiento al mismo.

## **7. Bibliografía**

- Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo. (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés en el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de las Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Obtenido de [www.osha.europa.eu](http://www.osha.europa.eu): <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/309>
- Baquero Serrano, C. (Coord.). (2015). *Manual básico de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Centros de Estudios Financieros.
- Cavas Martínez, F. (2009). Breves consideraciones sobre la prevención de riesgos psicosociales. En C. Sanchez Trigueros, *Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica* (págs. 101-119). Navarra: Aranzadi S.A.
- Comité mixto OIT - OMS para la prevención de la salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT.
- Cruz Villalón, J., de la Flor Fernández, M. L., & Álvarez del Cuvillo, A. (2008). Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales. En M. L. de la Flor Fernández, *Análisis de la regulación jurídico laboral de los riesgos psicosociales* (pág. s/n). Cádiz: Ministerio de Trabajo y Asuntos.
- Fernández, S. (2008). Los riesgos psicosociales: nociones generales. En M. L. de la Flor Fernández, *Análisis de la regulación jurídico laboral de los riesgos psicosociales* (pág. s/n). Cádiz: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Ministerio de Educación; Instituto Nacional de Educación Tecnológica, Oficina de País de la OIT para la Argentina. (2004). *Salud y seguridad en el trabajo. Aportes para una cultura de la prevención*. Buenos Aires: Autor.
- Molina Navarrete, C. (2009). La autonomía colectiva comunitaria como vía de progreso en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales: dos modelos de recepción nacional de los acuerdos marco. En C. Sanchez Trigueros, *Los riesgos psicosociales: teoría y práctica* (págs. 145-163). Navarra: Aranzadi S.A.
- Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Obtenido de sitio Web INSHT: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET.
- Organización Internacional del Trabajo. (13 de Enero de 2016). [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Obtenido de [www.ilo.org](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155):  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Ginebra: Autor.
- Rodríguez Bravo de Laguna, J. J. (2015). *Dimensiones jurídico - laborales del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*. Pamplona: Aranzadi S.A.
- Rojas Rivero, G. P. (2013). Riesgos de carácter psicosocial y acoso en el trabajo. En M. I. Ramos Quintana, *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes* (págs. 129-144). Albacete: Editorial Bomarzo S.L.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2015). Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo. Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.