

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# La prevención de los riesgos psicosociales: una perspectiva comparada (Italia-España)\*

Fabiola SILVAGGI\*\*  
José SÁNCHEZ PÉREZ\*\*\*

---

**RESUMEN:** Puede apreciarse que cada día resulta mayor el protagonismo de los riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo pudiéndose advertir que su proyección sobre la salud del trabajador muestra datos que invitan al análisis y a la reflexión. Procedemos a analizar esta materia que resulta de particular interés y actualidad incidiendo en la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales desde una óptica comparada entre el ordenamiento jurídico italiano y español. Repasando los estudios y las consecuencias de los riesgos psicosociales que sufren los trabajadores en las empresas, se procede a la comparación de las disposiciones en esta materia y los modelos de organización y gestión para la prevención relativa a los factores organizativos del riesgo de estrés laboral. En el contexto descrito, jugará un papel fundamental la norma administrativa sancionadora que centrará las iniciativas en el ámbito preventivo. Concluimos con una reflexión acerca de las nuevas fórmulas de trabajo y de producción, predicables de la gran transformación del trabajo actual, no plenamente integrada en una cultura de la prevención.

**Palabras clave:** Riesgo psicosocial, accidente de trabajo, estrés laboral, daños psíquicos, prevención laboral.

**SUMARIO:** 1. Aspectos preventivos en el tratamiento de los riesgos psicosociales. 2. El tratamiento normativo de los riesgos psicosociales. 2.1. El ordenamiento español: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como punto de partida. 2.2. El ordenamiento italiano: el Decreto Legislativo 81/2008. 3. La política de empresa en materia de salud. 4. Los modelos de organización y gestión para la prevención: la valoración del riesgo de estrés laboral desde una óptica comparada. 4.1. La implicación directa del empresario en el campo de la prevención. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* El presente trabajo incorpora un estudio crítico comparado de la regulación existente en Italia y en España relativa a la prevención de riesgos psicosociales. Tal trabajo se ha desarrollado a partir de la estancia investigadora realizada por el profesor Sánchez en el mes de julio de 2016 en la sede de ADAPT en Bérgamo.

\*\* Doctoranda de investigación de la Escuela Internacional de Doctorado en Formación de la persona y mercado del trabajo. Universidad de Bérgamo.

\*\*\* Profesor Ayudante Doctor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).

## Prevention of psychosocial risks at work; a comparative approach (Spain-Italy)

---

**ABSTRACT:** It is noticeable that psychosocial risks play an increasing role at work while their impact on worker's health prompts and analysis and reflection on data. We analyse this special and topical interest area, focusing on prevention and management of psychosocial risks in a comparative perspective between Spanish legal system and the Italian. Reviewing the studies and consequences of psychosocial risks on workers, this paper compares legal provisions in this area and models of organization and management for the prevention of organizational risk factors of stress. In this area the role of administrative disciplinary law occupy a predominant place. This paper concludes with a discussion on new ways of working and production, concerning the great transformation of work in progress, not fully integrated into a culture of prevention.

*Key Words:* Psychosocial risk, occupational accident, occupational stress, psychic damages, occupational risk prevention.

## 1. Aspectos preventivos en el tratamiento de los riesgos psicosociales

El análisis de los riesgos psicosociales no se consolida hasta las últimas décadas del pasado siglo XX. Pese a que describen riesgos vinculados con el desarrollo de las relaciones laborales y que, por tanto, se trata de un fenómeno considerablemente antiguo su tratamiento no ha obtenido un desarrollo adecuado hasta tiempos recientes<sup>1</sup>. Actualmente existe una mayor conciencia de los derechos declarados fundamentales y que afectan a los trabajadores. Entre ellos se encuentran la integridad moral, el honor, la intimidad o la dignidad.

Debe destacarse que, en buena medida, el avance protector que se produce a nivel normativo de las situaciones vinculadas a los riesgos psicosociales tiene bastante relación con el tratamiento y la tutela que se ofrece alrededor de los comportamientos que afectan a la salvaguarda de los derechos fundamentales. Es por ello que la doctrina constitucional<sup>2</sup> ha pasado a ofrecer una tutela específica frente a la vulneración de derechos fundamentales, de modo que se estima suficiente para declarar la existencia de daño moral, la identificación y descripción de las circunstancias en que la aludida vulneración de derechos se haya podido producir. Es por el motivo expuesto que en la doctrina reciente resulta suficiente la mera aportación de indicios para que se despliegue la acción protectora en forma de sentencia que ampare los comportamientos que atenten contra los derechos fundamentales – significativamente la dignidad y la integridad moral – aún teniendo en cuenta que resulta frecuente la imposibilidad de ofrecer una prueba concreta del perjuicio o daño sufrido, ni de su cuantificación desde la perspectiva indemnizatoria. Como puede comprobarse hoy persiste una menor tolerancia hacia los comportamientos característicos de los riesgos psicosociales, a la vez que el ordenamiento jurídico reacciona de un modo más eficaz para tutelar los derechos infringidos cuando los mismos se producen. Si bien es cierto que la respuesta del ordenamiento jurídico no ha alcanzado un nivel de madurez que se pueda considerar adecuado también se puede constatar que permite poner en marcha distintas opciones, bien para instar la cesación de los comportamientos infractores de los derechos fundamentales aludidos, bien para solicitar la extinción indemnizada del

---

<sup>1</sup> AA.VV., *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, UGT-CEC, 2015, p. 14.

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006, de 24 de julio.

contrato de trabajo o, en último término, para solicitar las indemnizaciones que pueda corresponder ante la verificación de daños de carácter físico, psíquico o moral. También, por otra parte, cabe la opción de solicitar la calificación del proceso a que se pueda dar lugar como derivado de accidente de trabajo en todos aquellos procesos que ofrezcan un origen indubitado en los riesgos psicosociales, pudiéndose acceder así de un lado a una protección más completa que la propia de las contingencias comunes y, de otro lado, a la entrada en acción de la normativa preventiva de los riesgos profesionales.

Entre los riesgos psicosociales destaca de forma especial por los costes que tiene asociados el estrés laboral. Su incidencia ha alcanzado tales niveles que la política comunitaria en materia de salud en el trabajo ha planteado iniciativas para promocionar el «bienestar en el trabajo» que no sólo abarcan el aspecto psico-físico sino que se extienden al ámbito moral y el social<sup>3</sup>. La relevancia de este factor ha implicado el despliegue de iniciativas por parte de la OIT, la OMS, la Comisión Europea así como Consejo Europeo (DOCE 161 de 5 de julio de 2002, Resolución de 3 de junio de 2002, sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006).

Asimismo la Organización Mundial de la Salud ha tratado el problema de las enfermedades relacionadas con el trabajo identificándolas como: «procesos multifactoriales en los que la ocupación, el trabajo o las condiciones de trabajo pueden ser uno de los muchos factores etiológicos».

Como podemos considerar la definición que se reproduce no se corresponde con las enfermedades profesionales desde la perspectiva y noción clásica, pero sí describe a las patologías en que los riesgos laborales actúan de forma conjunta junto con otros factores que resultan ajenos a la actividad laboral. Como resulta apreciable la actividad laboral se desempeña en un contexto de exposición frente a diversos factores que comportan un riesgo que puede ser físico, químico, biológico, organizativo o de carácter psicosocial, pudiendo provocar efectos inmediatos o bien exteriorizarse a medio o largo plazo<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> AA.VV., *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 1999.

<sup>4</sup> García Ruiz, P., *Control de los procesos por incapacidad temporal asociados a los riesgos del trabajo y su interacción con el trabajo sin ser riesgos profesionales*, Tratado de Salud Laboral, Aranzadi, 2012

## 2. El tratamiento normativo de los riesgos psicosociales

Una vez que se identifica el problema surge la necesidad de ofrecer un tratamiento normativo adecuado que ofrezca una tutela preventiva eficaz frente a los riesgos psicosociales.

Desde esta perspectiva en Europa ha jugado un papel referente la Directiva marco (89/391/CEE), en cuyo artículo 5 se establecía la obligación del empresario de *«garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo»*. Entre los principios preventivos que contempla la Directiva aparece el objetivo de *«evitar los riesgos»*, *«combatir los riesgos en su origen»* y *«adaptar el trabajo a la persona»*. Asimismo se contempla en la Directiva que *«el empresario planificará la prevención buscando un conjunto coherente»*.

Desde nuestra perspectiva de análisis las soluciones dadas en países como España e Italia permiten mostrar perspectivas diferentes que pretenden promocionar el «bienestar en el trabajo» y encontrar soluciones adecuadas ante un problema que muestra perfiles complejos en su tratamiento.

### 2.1. El ordenamiento español: la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como punto de partida

En España, la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, (en adelante LPRL) supone un paso hacia adelante en la tutela de la salud y de la integridad psicofísica en el trabajo. Según esta norma referente las empresas tienen la obligación de adoptar las medidas que procedan frente a las condiciones de trabajo que puedan resultar peligrosas o inadecuadas para la salud de trabajadores, tal como se desprende del artículo 4.7 en virtud del cual *«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»*.

También esta ley en su artículo 14.2 realiza la transposición de la obligación básica contenida en el artículo 5 de la Directiva incorporando la obligación empresarial básica de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores empleados en todos aquellos aspectos que puedan tener relación con el trabajo. Esta obligación genérica encontró su previsión específica, en lo que afecta a los riesgos psicosociales, a través del RD 39/1997, de los Servicios de Prevención, en cuyo artículo 34 se describe la formación precisa para alcanzar la condición de técnico superior de prevención de riesgos laborales en la especialidad particular de Ergonomía y Psicología, reconociendo en la forma descrita a los

factores psicosociales como factores de riesgo que pueden afectar a la salud de los trabajadores<sup>5</sup>.

A la hora de investigar la incidencia de los riesgos psicosociales, los factores organizativos y psicosociales juegan un papel central. Desde esta perspectiva queda en entredicho el modelo de corte clásico o «*industrial*», pasando a tener un peso más determinante la «*terciarización*» de la economía, así como los nuevos modelos productivos fuertemente condicionados por la globalización y la incidencia de las nuevas tecnologías.

La evaluación de los riesgos psicosociales ha pasado a ocupar un papel central, tal y como se desprende del artículo 16 LPRL, según la versión derivada de la Ley 54/2003. Al fin descrito el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT) ha formulado una propuesta en la que plantea comenzar por la identificación del riesgo, continuando por la evaluación de su probabilidad para, más adelante, proceder a su gestión e intervención.

Debe destacarse que a tenor de lo preceptuado en el artículo 15.b LPRL deben ser objeto de valoración todos aquellos riesgos que cumplan una doble condición: que no hayan podido ser eliminados y que puedan afectar a la salud y a la seguridad de los trabajadores en el desempeño de la actividad laboral.

En el análisis a realizar en este ámbito cabe tener en consideración un amplio abanico de riesgos vinculados a la organización laboral, tales como el contenido de las tareas a realizar, la dirección de las mismas, la supervisión del trabajo, el desarrollo del trabajo en grupo e incluso la incidencia que pueden tener las personas ajenas a la organización empresarial entre los que se encuentran los propios clientes. Junto a estos elementos de análisis también resultan relevantes las propias características psicosociales del trabajador que puede mostrar una condición de mayor sensibilidad frente a los condicionantes externos de la actividad laboral.

Por otra parte los efectos de los riesgos psicosociales pueden repercutir no sólo sobre la salud y seguridad de los trabajadores, sino también sobre los resultados y la eficiencia de las empresas. Entre los efectos que pueden provocar sobre los trabajadores cabe destacar, en primer término aquellos que alcanzan a la salud física de los trabajadores (a través de afecciones como las de tipo vascular, la afectación sobre el sueño y el descanso, sobre el sistema músculo-esquelético, etc.) en segundo lugar los que se afectan a la salud psíquica de los trabajadores (expresándose a través de la ansiedad,

---

<sup>5</sup> Moreno Jiménez, B., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT, Madrid, 2010, p. 13.

la depresión, el síndrome del trabajador quemado, el estrés laboral). En lo que se refiere a los efectos que se proyectan sobre los resultados del trabajo y de la organización empresarial cabe destacar la disminución de la productividad, la causación de procesos de incapacidad temporal, el incremento de la conflictividad laboral y del absentismo, etc.

De forma preponderante la valoración de los riesgos psicosociales implica la identificación de factores de riesgo entre los que se encuentra de forma destacada el sistema organizativo empresarial así como el estrés. Hay factores como el nivel de atención preciso para el desarrollo de una actividad laboral, el ritmo o la carga de trabajo, así como los déficit existentes a la hora de alcanzar una comunicación eficaz, la monotonía de las actividades realizadas que pueden incidir en la aparición de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales<sup>6</sup>.

A modo de conclusión, las condiciones particulares en que se lleva a cabo la actividad laboral pueden generar situaciones que impliquen un riesgo que favorezca la aparición o el incremento de patologías que puede afectar genéricamente a cualquier individuo, y en las que resulta difícil determinar una relación de causalidad directa con la actividad profesional desempeñada, ya que pueden aparecer vinculadas con una amplia relación de agentes etiológicos, que a su vez muestran una compleja interrelación.

## **2.2. El ordenamiento italiano: el Decreto Legislativo 81/2008**

En Italia la normativa que existía con carácter previo a la Directiva marco (89/391/CEE) identificada por el Decreto Legislativo 626/1994, no incluía la menor referencia a los riesgos organizativos. En aquella norma sí aparecían como agentes de riesgo los agentes químicos, de tipo físico o biológico que se encuentran presentes en el trabajo o son potencialmente perjudiciales para la salud (artículo 2. g). Se venía a definir la actividad preventiva como el conjunto de disposiciones o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad laboral con el fin de evitar o disminuir los riesgos profesionales desde la perspectiva de la salud de la población y de la salvaguarda del medio ambiente. Se sostenía así la intención de examinar la salud desde una visión meramente tradicional en el sentido de ausencia de enfermedad.

La necesidad de adaptación a la normativa europea derivó en la aprobación del Decreto Legislativo 81/2008 en el que se introduce un

---

<sup>6</sup> AA.VV., *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015-2020*, INSHT, Madrid, 2015, p. 16.

cambio de perspectiva que permite atribuir un amplio espacio a la regulación de las obligaciones del empresario en relación a la valoración y a la gestión de los riesgos asociados al estrés laboral.

### 3. La política de empresa en materia de salud

El tema de la salud en el ámbito empresarial encuentra una nueva dimensión a través del fomento de un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. La Cumbre de Lisboa del año 2000 fijó como objetivo la conversión de Europa en una economía competitiva que había de perseguir junto al objetivo de un crecimiento económico sostenible una mayor cohesión social. Para alcanzar este objetivo comienza un proceso de diálogo que cristaliza en julio de 2001 en el llamado “Libro Verde” que integra las líneas que han de definir la política gubernamental europea en esta materia.

La Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) se traduce en una forma de dirección de las empresas consistente en la gestión del impacto que su actividad proyecta sobre sus clientes, trabajadores, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre el entorno social en general<sup>7</sup>.

La RSC plantea el fomento de prácticas correctas en las empresas; contemplando el modo de vincular las políticas nacionales con los estándares fijados a nivel internacional. Se persigue así fomentar la conexión y el establecimiento de soluciones negociadas entre las empresas y los interlocutores sociales; incitando a las empresas a la promoción de iniciativas que permitan activar una actitud proactiva tras el objetivo del desarrollo sostenible; procediendo a incorporar prácticas de responsabilidad social en la gestión de dirección<sup>8</sup>.

La inversión en capital humano constituye uno de los aspectos más relevantes de las estrategias y de las políticas desarrolladas desde la perspectiva empresarial. Entre las medidas preventivas ya no sólo se tiene en consideración la salud y la seguridad en el trabajo, contemplados desde la frecuencia y la gravedad de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales. Ahora se debe considerar la adopción de medidas relativas a los sistemas de gestión entre los cuáles se han de definir aspectos propios

---

<sup>7</sup> Libro verde - *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. /\* COM/2001/0366 final \*/ Disponible en la URL: <http://nubr.co/8jasFR>

<sup>8</sup> Desde el punto de vista de la perspectiva italiana se debe consultar Massaini, M. “La responsabilità sociale delle imprese”, *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 23.

de la estructura organizativa, la actividad de planificación, la programación y el control.

Desde esta óptica, la RSC auspicia la difusión y la eficacia de una cultura de la prevención. Sin embargo en el nuevo Código de la Seguridad Social italiano (Decreto Legislativo 81/2008) ha venido a imponerse la idea de que el legislador pretende hacer prevalecer una solución sancionadora frente a los comportamientos infractores.

Parece necesario cuestionar el perfil escasamente ambicioso de la norma italiana, que no parece acometer la necesidad de que se lleve a cabo un cambio de perspectiva por parte de las empresas, sustituyendo la ética del beneficio por una ética social. Desde este posicionamiento, se pasa a identificar la salud como un bien capital en el que la lógica del beneficio a corto plazo debe ceder ante un seguimiento más adecuado de los problemas sociales.

En este contexto la denominada RSC, dentro del ámbito organizativo empresarial, pretende facilitar los procesos de cohesión interna, en tanto que hacia el exterior respondería a las expectativas de creación de una imagen social de la organización.

En España, por su parte, el modelo preventivo tiene un marcado matiz coercitivo imponiendo el modelo sancionador como principal criterio de actuación. El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) donde se establece la prevención contenida en el artículo 8.11 determina que se podrá sancionar al empresario con una sanción administrativa por aquellos actos en que incurra que falten al respeto de la vida privada o que lesionen la dignidad del trabajador.

A la anterior se añaden las sanciones contempladas para aquellos supuestos en que se incurra o se permita comportamientos relacionados con acoso de tipo sexual (artículo 8.13).

La delimitación de la actuación del empresario en relación con el tratamiento de los riesgos psicosociales puede determinar también la imposición de una consecuencia que carece de traslación en el derecho italiano. Se trata de la figura del recargo de prestaciones que cabe imponer frente a la falta de medidas de seguridad desplegadas por la empresa ante la verificación de riesgos psicosociales. Esta institución impone un recargo de todas las prestaciones de seguridad social a que tenga derecho el trabajador afectado por la omisión o deficiencia en materia de prevención de riesgos laborales empresarial entre un 30 y un 50% de las mismas y siempre a cargo de la empresa.

Resulta relevante en relación a las obligaciones de prevención que afectan a las empresas la doctrina de los tribunales donde se recogen las

consecuencias concretas que derivan de los distintos tipos de incumplimientos.

Las resoluciones judiciales en el ámbito de los riesgos psicosociales suelen proyectarse en la triple opción que permite la norma procesal (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, artículos 177 a 184). El trabajador afectado puede solicitar en primer lugar la cesación del comportamiento que atenta contra su dignidad o integridad moral. En segundo lugar puede interesar la reparación del daño causado y en último término puede plantearse la opción de la extinción indemnizada de su contrato de trabajo, esgrimiendo incumplimientos graves de las obligaciones empresariales<sup>9</sup>.

Ejemplo significativo de la última opción descrita viene determinado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 13 de mayo de 2016 (Rec. 1215/2016)<sup>10</sup> al mostrar los efectos que puede tener la ausencia total de reacción de la empresa – que pese a todo disponía de un protocolo antiacoso – ante una situación de una trabajadora que sufre sucesivas bajas médicas con diagnóstico de ansiedad vinculadas con una situación prolongada de estrés laboral. La Sala articula su fundamentación jurídica sobre la base de que se ha producido un «... incumplimiento empresarial en la medida que no ha dado a la trabajadora demandante una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo que garantizarse su integridad física...». Por otra parte, justifica el sentido de su resolución «... a la vista de la situación de enfermedad de la trabajadora, el origen de la misma directamente vinculado a circunstancias del trabajo, y la inactividad empresarial, tanto de cara a prever dicho riesgo, como a actuar ante tal problema una vez que pudo y debió tener conocimiento del mismo». Esta circunstancia es considerada como un «incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario» que encaja con la opción contemplada en el artículo 50.1.c) del ET que permite la extinción indemnizada del contrato otorgando a la trabajadora la consecuente indemnización. Entiende la Sala que la empresa incurre en un incumplimiento grave y culpable al no haber adoptado las medidas adecuadas que hubieran evitado o paliado la situación de la trabajadora respondiendo por la omisión llevada a cabo. Llama la atención que pese a que no se verificó la existencia de acoso laboral que también alegaba la trabajadora si un trabajador se siente acosado en su ámbito laboral, cabe la opción de plantear que la empresa no ha cumplido adecuadamente con la

<sup>9</sup> Sánchez Pérez, J., “El proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción laboral y su vertiente reparadora”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 8, 2016.

<sup>10</sup> Se puede consultar la sentencia en la URL: <http://nubr.co/uo0bL8>

obligación que le alcanza relativa a la prevención de riesgos psicosociales. La pretensión alternativa que sí obtiene la protección jurisdiccional no se apoya pues en la constatación de acoso laboral sino en que la empresa no llevó a cabo, ante los iniciales síntomas de ansiedad, actuaciones de prevención adecuadas (como pudiera haberlo sido un reconocimiento médico con especial atención al estado psicológico) no ofreciendo en tal caso a la trabajadora una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo que pudiera haber garantizado su integridad física, sin que obste a tal consideración que el protocolo de acoso que efectivamente existía constituyera una actuación de prevención eximente respecto de la imputación de responsabilidad<sup>11</sup>.

Han sido menos frecuentes las reclamaciones relativas a la obligación de establecer medidas de carácter preventivo. No obstante el Tribunal Constitucional ha marcado la línea a seguir. La sentencia TC 62/2007, de 27 de marzo, (FJ 5) ha destacado que «en las relaciones de trabajo nacen una serie de derechos y deberes de protección y prevención, legalmente contemplados, que reclaman una lectura a la luz de la Constitución». De ahí se deduce el reconocimiento de derechos fundamentales como la vida y la integridad física (artículo 15 CE), el derecho a la salud (artículo 43 CE) instando a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40.2 CE). Partiendo de la premisa descrita la LPRL permite articular una interpretación integradora de la protección constitucional de los derechos descritos. El artículo 14 de esta norma dispone que los trabajadores ostentan un derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho que se traduce en un deber paralelo del empresario que debe articular la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. En atención a este deber el empresario debe *«garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, imponiéndole en relación con ello y en el marco de sus responsabilidades, la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores»*.

El Tribunal Constitucional pone en conexión la actividad preventiva que debe desplegar la empresa con el respeto a los derechos fundamentales como el derecho a la vida e integridad física. El régimen de tutela que se perfila – acogiendo un tratamiento protector específico de los riesgos psicosociales – alrededor de la responsabilidad empresarial no solo queda

---

<sup>11</sup> Ramón Lacomba, F., *Tener protocolo de acoso no es suficiente para excluir la responsabilidad de la empresa*, Quatrecasas Gonçalves Pereira. Laboral. Blog., disponible en la URL <http://nubr.co/azUyoK>

limitada a la ausencia de comportamientos atentatorios directamente contra los derechos de los trabajadores, sino que viene a resultar suficiente «que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse». En este sentido en tanto que «los riesgos psicosociales son riesgos profesionales en sentido estricto» han de ser incluidos «en el sistema preventivo de la empresa como el resto de riesgos contemplados tradicionalmente en la LPRL». Es por la razón expuesta que el empleador, con inclusión de las Administraciones Públicas en relación al personal a su servicio, en cuanto titular de la organización empresarial y deudor de seguridad se encuentra obligado a evaluar y prevenir los riesgos psicosociales como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 14 LPRL<sup>12</sup>.

#### **4. Los modelos de organización y gestión para la prevención: la valoración del riesgo de estrés laboral desde una óptica comparada**

En Italia con la intervención de la Comisión consultiva permanente que aparece contemplada en el artículo 6 del Real Decreto Legislativo 81/2008 se establece un concreto recorrido operativo para la valoración del fenómeno del estrés laboral, fijando sus objetivos en la prevención del mismo y su reducción.

A este respecto, la Comisión aclara de forma preliminar que el documento elaborado por la misma describe «un recorrido metodológico que representa el nivel mínimo de actuación relativo a las obligaciones de valoración de los riesgos de estrés laboral para todos los empresarios públicos y privados»<sup>13</sup>.

En lo que afecta a la valoración del riesgo de estrés laboral el mismo corresponde realizarlo al empresario, asumiendo una responsabilidad plena a cuyos efectos debe recurrir al responsable del servicio de prevención y protección (Rsp) con la colaboración del médico competente.

La elección de considerar una estructura tradicional de la prevención en el ámbito empresarial sin el recurso a otras figuras especializadas – como pueda ser el psicólogo de empresa – ha pretendido favorecer a la pequeña

---

<sup>12</sup> Monereo Pérez, J.L. y Sánchez Pérez, J, “El recargo de prestaciones en supuestos de acoso laboral”, *AS*, n. 11, 2013, p. 66.

<sup>13</sup> Puede consultarse la versión original del documento en la URL: <http://nubr.co/tt0XOH>. También el criterio expresado por la doctrina al respecto Frascheri, C., *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Edizioni Lavoro, 2011, p. 89.

y mediana empresa que podría oponer dificultades en cuanto a la disponibilidad de recursos para afrontar tales costes adicionales.

Pasando a la descripción de la valoración del estrés laboral la misma se articula en dos momentos diversos: una primera fase, denominada «*valoración preliminar*» -se define como necesaria- y una segunda fase considerada como meramente «*eventual*» y que viene a comportar una profundización en la percepción subjetiva de la organización del trabajo. Ésta última debe llevarse a cabo sólo allí donde emerjan elementos que permitan constatar la existencia de riesgo de estrés laboral<sup>14</sup>.

En lo que afecta a los contenidos metodológicos de la valoración preliminar del estrés laboral el documento de la Comisión consultiva define que la misma «consiste en la revelación de indicadores objetivos y verificables» que sean apreciables numéricamente y que han de venir definidos bien por factores de contenido laboral o bien por factores que derivan del contexto en que se desarrolla el trabajo.

En particular, entre los eventos a tener en cuenta para detectar los factores desencadenantes de riesgo laboral se pueden distinguir: los indicios de riesgos de accidentes de trabajo, las ausencias por enfermedad, la movilidad funcional, los eventuales procedimientos sancionatorios así como las indicaciones que pueda ofrecer el médico competente.

En cuanto a los factores relacionados con el contenido del trabajo entre los mismos cabría destacar a título ejemplificativo el ambiente de trabajo, la maquinaria utilizada, la carga y el ritmo de trabajo, el horario y los turnos, la correspondencia entre las competencias de los trabajadores y las exigencias profesionales que se les dirige.

Se trata, por tanto, de elementos que consideran el riesgo de la actividad desarrollada en relación a las características organizativas, dando lugar a una valoración que raramente puede prescindir también de la percepción individual del sujeto directamente interesado.

El último grupo de indicadores propuestos contempla los factores del contexto de trabajo, entre los cuales vienen comprendidos el papel de las personas dentro de la organización, la autonomía de las decisiones y el control, la evolución y el desarrollo del empleo y la gestión de la comunicación.

Por otra parte, en relación a la valoración de los factores de contexto y contenido citados previamente, resulta obligado escuchar a los trabajadores y a los delegados de prevención. En las empresas de grandes dimensiones tales obligaciones pueden ser abordadas por el representante

---

<sup>14</sup> Cfr. Fantini, L., «La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato nel testo unico di salute e sicurezza sul lavoro», *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2012, n. 1-2, p. 65.

de los trabajadores.

En relación a la completa actividad descrita deberá después suministrarse la oportuna documentación que habrá de integrarse en el informe empresarial de valoración de riesgos o bien en un documento específico donde se recoja una mención expresa de los procedimientos de valoración adoptados, de las medidas colectivas adoptadas o a llevar a cabo, así como los reglamentos de control de la eficacia de estos últimos.

En España no existe un protocolo como el desarrollado por la Comisión Consultiva en Italia. En este país se recurre a una solución genérica que tiene su apoyo normativo en el artículo 14.2 LPRL según el cual el empresario debe adoptar todas las medidas apropiadas para garantizar la seguridad y la salud sobre el lugar de trabajo, sobre todo cuando el empresario tiene conocimiento de la presencia de trabajadores sometidos a un fuerte estrés o bien existen indicios de que el mismo se puede producir.

El empresario queda por tanto obligado a considerar los riesgos psicosociales, entre los que se encuentra el estrés laboral, a la hora de realizar la evaluación de los riesgos laborales, de modo que queda obligado a adoptar las medidas adecuadas ante la actualización de tales riesgos.

En cuanto a las medidas potencialmente adoptables, se presenta un cuadro bastante amplio de posibles instrumentos utilizables en clave preventiva debiéndose hacer mención tanto a la dimensión colectiva como a la individual.

A nivel colectivo se sugieren intervenciones relativas a la revisión de la organización de los horarios, respecto a la conciliación entre el trabajo y las obligaciones familiares, vinculadas a una mejor definición de los procedimientos y de los roles en la organización laboral, así como a la adopción de medidas de carácter ergonómico.

Las medidas de protección de carácter estrictamente individual, sin embargo, son las más complejas de especificar dado que son potencialmente variables en función de la diversidad existente entre los trabajadores, con la interferencia añadida de factores externos en el ambiente laboral y que quizás son reconducibles al contexto privado familiar y relacional de la persona.

Desde el punto de vista del trabajo se analiza la relación existente entre la necesidad y las expectativas de la persona y la probabilidad de la organización de satisfacerla.

El modelo puede además equilibrar la valoración personal y subjetiva de los eventos estresantes con las dimensiones organizativas y las características objetivas de los recursos humanos.

En los casos en que se registra una discrepancia entre los requerimientos

del ambiente laboral -como a modo de ejemplo la carga y la complejidad del trabajo- y la habilidad de la persona para afrontarlas, o entre las expectativas de la persona -como pueda ser la ganancia, la posibilidad de hacer carrera, la participación en el proceso de toma de decisiones- y los recursos ambientales disponibles para satisfacerlos se asiste al incremento de la tensión, es decir, de reacciones a corto plazo frente a los estresores derivados de las discordancias descritas.

Para la elaboración de técnicas de valoración y gestión del riesgo a los fines de la prevención resulta precisa la realización de un control constante así como de una diagnosis adecuada de los potenciales factores organizativos que puedan desencadenar los factores de riesgo del estrés laboral.

#### **4.1. La implicación directa del empresario en el campo de la prevención**

La inobservancia de las reglas en materia de valoración y prevención de los riesgos psicosociales se encuentra sujeta a múltiples perfiles de eventual responsabilidad que pueden afectar al empresario.

En Italia, desde la perspectiva penal, las hipótesis de omisión o carencia de la valoración del riesgo pueden traducirse en diversas posibilidades de sanción.

La primera situación que se baraja se refiere a aquella en la que el empresario podría no haber completado la valoración de los riesgos laborales o bien podría hacerse mención a la posibilidad de haber redactado el documento de valoración correspondiente, pero omitiendo la valoración del estrés laboral o, en otro caso, podría haberse realizado pero de modo incompleto omitiendo la identificación de las medidas de prevención y del correspondiente plan de actuación.

La situación descrita puede considerarse como un ilícito penal imputable al empresario, penado por el artículo 55.1 del D.L. 81/2008, con la aplicación de la pena alternativa de arresto (de 3 a 6 meses) o multa (de 2.500 a 6.400 €). La pena aludida es sin embargo solo la de arresto, de 4 a 8 meses (artículo 55.2),

En la Ley española no existen reglas penales análogas a las descritas. No obstante, sí se puede apreciar la existencia de consecuencias sancionadoras para los supuestos de incumplimientos de carácter culpable dentro del ámbito de la relación laboral. Así, el empresario puede ejercitar el poder disciplinario del que dispone respecto de los trabajadores que incurran en alguna forma de responsabilidad y deber tener presente, a su vez, las

obligaciones que le competen de forma que si mantiene una actitud pasiva ante la evidencia de existencia de riesgos psicosociales el trabajador tiene la opción de alegar el grave incumplimiento de las obligaciones empresariales y solicitar la extinción de su contrato de trabajo ex artículo 50 ET, con la indemnización correspondiente al despido de carácter improcedente<sup>15</sup>.

Otra hipótesis es, obviamente, aquella que concierne a la responsabilidad del empresario en el plano civil, como consecuencia de los daños causados a título individual al trabajador por las disposiciones y prevenciones referidas al estrés laboral.

En Italia, conforme a los principios generales relativos a la responsabilidad contractual «en el caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales derivadas de estrés laboral corresponderá al trabajador demostrar el daño, las condiciones nocivas de trabajo y el nexo de causalidad entre estos dos elementos»<sup>16</sup>, de tal modo que si el trabajador alcanza a proporcionar tales pruebas, el empresario podrá desvincularse de la relativa a su responsabilidad solo si alcanza a demostrar haber adoptado todas las medidas idóneas para evitar o limitar el riesgo de daños eventuales para los trabajadores.

Desde la perspectiva española, merece una especial atención el ejercicio de los poderes de la empresa, como garante de la indemnidad del trabajador. El empresario debe adoptar las medidas adecuadas cuando el estrés laboral se manifiesta. Los factores de riesgo pueden derivar bien de la organización del trabajo o bien del comportamiento de trabajadores de la empresa. En ambos casos el empresario debe reaccionar adoptando las medidas adecuadas a través del sistema preventivo. En otros términos debería reorganizar el sistema preventivo de la empresa para hacerlo inocuo para los trabajadores y, si se da el caso, aplicar las sanciones que procedan frente a aquellos que contravengan la responsabilidad vinculada a la manifestación del riesgo<sup>17</sup>.

Al fin descrito tiene una importancia crucial el papel de los convenios colectivos, desde el momento en que son instrumentos fundamentales para poder desarrollar un régimen sancionador adecuado. Se puede

---

<sup>15</sup> Mella Méndez, L., “El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo”, *TS*, n. 145, 2002, p. 20.

<sup>16</sup> *Vid.* Cataudella, M.C., “Lavorare stanca, Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato”, *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3, 2010, p. 685.

<sup>17</sup> Tascón López, R., “Responsabilidad laboral y civil por el daño causado a partir del riesgo psicosocial”, in AA.VV., *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTSS, 2006. Se puede consultar en la URL: <http://nubr.co/sGDlq3>

constatar cómo los convenios colectivos han comenzado a incluir los riesgos psicosociales – y entre ellos el estrés laboral – como uno de los aspectos específicos de la acción preventiva<sup>18</sup>.

Para el supuesto de que el empresario adopte una posición de pasividad el trabajador podrá adoptar la decisión de abandonar la empresa. En tal caso se ha anticipado podría esgrimir un incumplimiento grave encuadrable en el artículo 50.1.c ET al que vendría asociada la violación de sus derechos fundamentales, en particular del derecho a la dignidad y a la integridad física. En tal caso, además, el trabajador podrá solicitar el resarcimiento del daño causado.

Desde esta perspectiva el Tribunal Supremo español, STS 13 de junio de 2011 (Recurso 2590/2010) sostiene la posibilidad de resolver el contrato y además sostener la acción de tutela con el consecuente derecho a ser indemnizado<sup>19</sup>.

## 5. Conclusiones

El sistema regulador de la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo no despeja todas las dudas que se refieren a la efectividad de los instrumentos aportados por el legislador. La impresión, no obstante, es que a pesar de los pasos significativos que se han dado hacia delante en los dos países confrontados no se puede afirmar que la regulación y la situación actual hayan alcanzado un nivel adecuado y aceptable de madurez. En este sentido no puede ocultarse que las nuevas formas que adoptan las relaciones laborales y la transformación del trabajo avanzan con más rapidez que las medidas que al respecto adopta el legislador.

La proliferación de trabajos que no se desenvuelven en las sedes tradicionales de las empresas, pudiendo desempeñarse a nivel individual plantean problemas absolutamente nuevos y diferentes respecto a aquellos tradicionales. Especialmente determinan una cantidad de factores de riesgo de los cuales se comienza ahora a asumir la certeza de su existencia y alcance perjudicial.

Las exigencias de las empresas normalmente trasladadas hacia una detallada reglamentación de las obligaciones de los trabajadores y su necesaria presencia en el lugar de trabajo contrasta – en relación con su

---

<sup>18</sup> AA.VV., *La negociación colectiva en la Prevención de Riesgos en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, in UGT, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2014, p. 45 e ss. Se puede consultar en la URL: <http://nubr.co/wJi3kV>

<sup>19</sup> Sánchez Pérez, P., *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica*, 2016, Comares, pp. 20 y ss.

obligación de pago salarial – con un sistema retributivo tendencialmente estático y, en cualquier caso, inadaptado.

En tal sentido, la clave de la cuestión se encuentra en el desequilibrio entre los requerimientos reales asociados a las exigencias de carácter laboral y las capacidades concretas de que disponen los trabajadores apreciados como sujetos individuales, generando unas condiciones ambientales de malestar que se trasladan a la dinámica de las relaciones laborales.

La cuestión, por tanto, queda en manos de los múltiples actores intervinientes: los empresarios, en primer lugar, llamados a completar y sucesivamente a implementar la valoración de estos riesgos específicos; la parte social, llamada a promover una cultura que busque conjugar la eficiencia organizativa con el bienestar organizativo; y, ciertamente, todos los sujetos que por diversas razones se encuentran involucrados en la gestión empresarial de la prevención.

Sobre el plano legislativo se pueden contabilizar numerosos y relevantes progresos, si bien aún queda mucho camino por recorrer. Los convenios colectivos han comenzado a introducir normas relativas a la prevención y al control de los riesgos psicosociales, si bien esta tendencia debería consolidarse a través de una mayor participación de los actores sociales.

Con la finalidad de hacer frente a las graves consecuencias asociadas a los riesgos psicosociales, la ley y la jurisprudencia española consideran a las patologías asociadas a los mismos como «*accidente de trabajo*».

En este contexto, si se mantiene la consideración del estrés laboral como contingencia o enfermedad común – no asociada al trabajo – no será posible establecer un sistema preventivo eficaz que pueda afrontar adecuadamente los desafíos del actual escenario productivo del siglo XXI.

## 6. Bibliografía

AA.VV., *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2015-2020, INSHT, Madrid, 2015.

AA.VV., *La negociación colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, UGT-CEC, 2015.

AA.VV., *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?*, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 1999.

AA.VV., *La negociación colectiva en la Prevención de Riesgos en el Trabajo. A los 20 años de vigencia de la LPRL*, en UGT, Fundación para la Prevención de Riesgos

- Laborales, 2014.
- Cataudella, M.C., “Lavorare stanca, Alcune considerazioni sullo stress lavoro correlato”, *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3, 2010, p. 685.
- Fantini, L., “La valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato nel testo unico di salute e sicurezza sul lavoro”, *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2012, n. 1-2.
- Frascheri, C., *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Edizioni Lavoro, 2011.
- García Ruiz, P., *Control de los procesos por incapacidad temporal asociados a los riesgos del trabajo y su interacción con el trabajo sin ser riesgos profesionales*, Tratado de Salud Laboral, Aranzadi, 2012.
- Massaini, M., “La responsabilità sociale delle imprese”, *Diritto e pratica del lavoro*, 2004, n. 23.
- Mella Méndez, L., “El acoso psicológico en el Derecho del Trabajo”, *TS*, n. 145, 2002, p. 20.
- Monereo Pérez, J.L., y Sánchez Pérez, J., “El recargo de prestaciones en supuestos de acoso laboral”, *AS*, n. 11, 2013, pp. 66.
- Moreno Jiménez, B., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT, Madrid, 2010.
- Ramón Lacomba, F., *Tener protocolo de acoso no es suficiente para excluir la responsabilidad de la empresa*, Quatrecasas Gonçalves Pereira. Laboral. Blog., disponible en la URL <http://nubr.co/azUyoK>
- Sánchez Pérez, J. “El proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción laboral y su vertiente reparadora”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, n. 8, 2016.
- Sánchez Pérez, P., *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: Una visión global y práctica*, 2016, Comares.
- Tascón López, R., “Responsabilidad laboral y civil por el daño causado a partir del riesgo psicosocial”, en AA.VV., *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, MTSS, 2006.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*