
**LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN ESPAÑA: UN ANÁLISIS DE LAS
ÚLTIMAS NOVEDADES**

**THE REGULATION OF PSYCHOSOCIAL RISKS IN SPAIN: AN
ANALYSIS OF THE LATEST DEVELOPMENTS**

Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Santiago de Compostela (España).

silviafernandez.martinez@usc.es

Fecha de envío: 25/04/2024

Fecha de aceptación: 15/05/2024

LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN ESPAÑA: UN ANÁLISIS DE LAS ÚLTIMAS NOVEDADES

Silvia FERNÁNDEZ MARTÍNEZ

Universidad de Santiago de Compostela (España)

Resumen: El presente artículo analiza la regulación jurídica de los riesgos psicosociales en España, desde la perspectiva de la tutela preventiva y reparadora, con especial atención a las últimas novedades normativas y jurisprudenciales sobre la temática.

Palabras clave: Riesgos psicosociales - Prevención de riesgos laborales - Patologías psicosociales - Enfermedad profesional - Accidente de trabajo

Sumario: 1. Introducción. 2. Marco normativo aplicable a los riesgos psicosociales en España. 2.1. El tratamiento de los riesgos psicosociales en otros instrumentos. 2.2. El papel de la negociación colectiva. 3. El deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales. 4. La tutela ofrecida por la Seguridad Social a las patologías derivadas de la exposición a riesgos psicosociales: entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. 5. Conclusiones.

Abstract: The paper analyses the legal regulation of psychosocial risks in Spain, from the Occupational Health and Safety and Social Security perspective, with special attention to the latest regulatory and case-law developments about the topic.

Keywords: Psychosocial risks - Occupational health and safety - Psychosocial pathologies - Occupational disease - Workplace hazard

Summary: 1. Introduction. 2. Regulatory framework on psychosocial risks in Spain. 2.1. The treatment of psychosocial risks in other instruments. 2.2. The role of collective bargaining. 3. The employer's duty to protect workers against psychosocial risks. 4. The protection provided by Social Security to pathologies derived from exposure to psychosocial risks: between workplace hazards and occupational diseases. 5. Conclusions.

1. Introducción

En España, el pasado mes de febrero de 2024 se celebró la primera reunión de la Mesa de Diálogo Social para tratar la reforma de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL). Uno de los principales temas que la citada Mesa se propone abordar es la adaptación de la actual normativa de prevención de riesgos laborales para adecuarla a las nuevas formas de trabajo, prestando especial atención a los riesgos psicosociales¹. De hecho, los riesgos psicosociales tienen un peso importante en la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027², que se refiere a ellos en distintas ocasiones. En concreto, prevé una serie de medidas, como, por ejemplo, el desarrollo de campañas de la ITSS sobre estrés laboral, la elaboración de orientaciones prácticas y herramientas electrónicas para gestionar los riesgos psicosociales, la constitución de un grupo de trabajo sobre esta temática en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o, en fin, la generación de conocimiento sobre el *burnout* y estrés postraumático en el sector sanitario, sociosanitario y asistencial.

En todo caso, en tanto no se produce la anunciada reforma de la LPRL, resulta necesario analizar cómo se regulan, en la actualidad, los riesgos psicosociales en España.

2. Marco normativo aplicable a los riesgos psicosociales en España

De manera muy similar a lo que ocurre a nivel internacional³ y en el ámbito de la Unión Europea⁴, en España, no existe un tratamiento jurídico sistemático

¹ Véase la información publicada por el Gabinete de Comunicación del Ministerio de Trabajo y Economía Social: *Trabajo aborda con los agentes sociales la actualización de la Ley de prevención de riesgos laborales*, disponible en: <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4297>

² Disponible en: <https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

³ Aunque, recientemente, la OIT ha adoptado Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), no hay, en el plano internacional, ninguna norma internacional del trabajo que resulte de aplicación a todos los tipos de riesgos psicosociales.

⁴ La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

de los riesgos psicosociales. No contamos con un concepto general de riesgos psicosociales ni en la normativa preventiva (LPRL) ni en la de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social). Asimismo, tampoco se ha aprobado ningún Reglamento de desarrollo de la LPRL dedicado a este tipo específico de riesgo laboral.

Ante la ausencia de una regulación jurídica completa de los riesgos psicosociales, la jurisprudencia, la negociación colectiva y la labor de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) han sido fundamentales para poder ofrecer una tutela a los trabajadores frente a estos riesgos laborales.

Con todo, pese a que los riesgos psicosociales no se mencionan, de manera expresa, en la LPRL, como se verá después, la norma de referencia en el ámbito preventivo sí que contiene algunas referencias indirectas a aquellos. Asimismo, los riesgos, los factores de riesgo o los factores psicosociales también se citan, de forma aislada, en otras normas. Por último, también es posible encontrar referencias normativas a determinados tipos específicos de riesgos psicosociales.

En cuanto a las referencias generales a los riesgos psicosociales en normas distintas de la LPRL, cabe mencionar, por un lado, la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre⁵, que cita los riesgos psicosociales en la parte A del Anexo III, cuando se refiere a los tipos de riesgos que habrán de tenerse en cuenta en las evaluaciones de riesgos laborales. Por otro lado, la Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio, por la que se establecen disposiciones para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario, menciona los factores psicosociales hasta en dos ocasiones. En primer lugar, en su art. 4.3, señala que “el empresario tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluyendo los factores psicosociales y la

(Directiva Marco) no se refiere, de manera expresa, a los riesgos psicosociales y, por el momento, tampoco se ha aprobado una Directiva específica sobre ellos.

⁵ Por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas.

organización del trabajo”. En segundo lugar, el art. 5.3 establece que la evaluación de riesgos tiene que tener en cuenta, entre otros, los factores psicosociales laborales.

De manera más reciente, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, ha sido la primera norma con rango de ley que, en la sección dedicada a la prevención de riesgos laborales, se ha referido, de manera expresa, a los factores psicosociales. En concreto, cuando regula la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, el art. 16 señala que deberán tenerse en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención, entre otros, en los factores psicosociales.

En cuanto a las alusiones a tipos específicos de riesgos psicosociales, en primer lugar, cabe citar el art. 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en el que se hace referencia al riesgo de fatiga informática. En concreto, el citado artículo indica que, en la política interna sobre las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital que ha de elaborar el empresario, se deberán incluir acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, para evitar el riesgo de fatiga informática.

En segundo lugar, de manera reciente, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS), ha sido la primera norma jurídica que se ha referido, de manera expresa, a la violencia sexual como un riesgo laboral. El citado artículo señala que “las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras”. En concreto, en su art. 12.2, la LOGILS ha incluido una serie de obligaciones pertenecientes al ámbito de la prevención de riesgos laborales, como son, el deber de realizar la evaluación de riesgos laborales, el de informar a los trabajadores de los riesgos laborales y el de formarlos en esta materia. Ahora bien, las citadas obligaciones solo resultan de aplicación para las trabajadoras mujeres.

Por último, hay que mencionar el art. 1.2 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que ha añadido una disposición adicional decimoctava a la LPRL, en la que se recoge una referencia a la violencia contra las mujeres. Ahora bien, dicha disposición resulta aplicable, únicamente, en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En concreto, la citada disposición señala las personas trabajadoras con la mencionada relación laboral de carácter especial, “tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres”.

2.1. El tratamiento de los riesgos psicosociales en otros instrumentos

Pese a la ausencia de un marco normativo claro y sistemático sobre los riesgos psicosociales en España, sí que existen distintos instrumentos de carácter técnico dedicados a este tipo de riesgos.

En primer lugar, cabe destacar el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales⁶. La ITSS sigue la interpretación común a todas las inspecciones europeas, que entienden que los riesgos psicosociales están incluidos, tácita e implícitamente, en la Directiva Marco. Por lo tanto, este Criterio deja claro que la ITSS verificará que se cumplan las obligaciones del empresario en relación con los riesgos psicosociales. La ITSS considera que los riesgos psicosociales son uno de los riesgos frente a los que el empresario tiene que proteger al trabajador y, en el Criterio Técnico, aquella se refiere a las particularidades que existen en términos de evaluación de riesgos y de adopción de medidas preventivas, así como también a las consecuencias, desde la perspectiva de la responsabilidad, derivadas de las actuaciones de la ITSS.

⁶

Disponible

en:

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

En segundo lugar, como órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado en materia de prevención de riesgos laborales, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) también ha elaborado distintos documentos sobre los riesgos psicosociales, entre los que destacan las Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales⁷, del año 2022, así como diversas Notas Técnicas de Prevención (NTP), sobre distintos tipos de riesgos psicosociales, como, por ejemplo, el tecnoestrés o el acoso psicológico en el trabajo, entre otros⁸. Así, por ejemplo, ante la ausencia de una definición legal o jurisprudencial clara de acoso psicológico, resulta de gran relevancia la definición del mismo contenida en la NTP 854, en la que se define como “la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”. Tal y como puede apreciarse, en esta definición no se exige demostrar la intención del autor de provocar un daño a la víctima del acoso psicológico. Por último, el INSST también ha elaborado una serie de herramientas para evaluar los riesgos psicosociales, como, por ejemplo, el método FPSICO⁹.

Asimismo, de manera reciente, se ha publicado la norma UNE-ISO 45003:2021 sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo, seguridad y salud psicológicas en el trabajo, que contiene directrices para la gestión de los riesgos psicosociales.

2.2. El papel de la negociación colectiva

De conformidad con el art. 2.2 LPRL, la normativa preventiva tiene el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, por lo que los convenios

⁷ Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022>

⁸ En el siguiente enlace puede consultarse el listado de las NTP relacionadas con los riesgos psicosociales: <https://www.insst.es/normativa/riesgos-psicosociales/listado-de-ntp>

⁹ Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/herramientas-de-prl/aip/fpsico-factores-psicosociales-metodo-evaluacion-version-4-1-2022>

colectivos solo podrán mejorar lo dispuesto en la LPRL y en su normativa de desarrollo. Ahora bien, la negociación colectiva también puede integrar lagunas legales. En consecuencia, a falta de un marco normativo sistemático sobre los riesgos psicosociales, la negociación colectiva juega un papel importante en la regulación de este tipo de riesgos. Así lo reconoció el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (2015, 2016 y 2017)¹⁰, que incorporó en España el Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés ligado al trabajo, del año 2004, y señaló que los contenidos del Acuerdo Marco Europeo deberían servir de referencia cuando se aborden estas materias en los convenios colectivos.

En este sentido, son varios los convenios colectivos que recogen cláusulas específicas sobre los riesgos psicosociales¹¹, en las que, por ejemplo, se incluyen referencias expresas a la obligación del empresario de llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales, se regulan protocolos de actuación frente al acoso sexual o moral o, en fin, se prevé la impartición de formación específica.

3. El deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales

Tal y como ha podido apreciarse, con carácter general, las referencias normativas a los riesgos psicosociales se recogen en normas aplicables a determinados sectores de actividad, como, por ejemplo, el sanitario u hospitalario, o a modalidades específicas de prestación de servicios, como, por ejemplo, el trabajo a distancia. En consecuencia, cabe plantearse si existe o no un deber general del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos psicosociales o si la obligación de protección se limita a aquellos ámbitos en los que la normativa aplicable menciona expresamente a los riesgos psicosociales.

¹⁰ Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017.

¹¹ Véase, UGT, *Guía. Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riesgos Psicosociales*, 2018. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiawebnegociacion.pdf>

Para responder a esta pregunta, es necesario tener en cuenta que, aunque no los cita de manera expresa, cabe entender que la LPRL sí contiene unas referencias indirectas a los riesgos psicosociales.

En primer lugar, el art. 4.7 LPRL define las condiciones de trabajo como “cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”, entre ellas “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” [art. 4.7.d) LPRL]. En consecuencia, es posible deducir que los factores psicosociales, susceptibles de dar lugar a factores de riesgo psicosocial, se identifican con las condiciones de trabajo citadas en el apartado d) del art. 4.7 LPRL. Aquellos están relacionados con la organización del trabajo e incluyen tanto aspectos psicológicos, entendidos como el conjunto de circunstancias que pueden influir en el estado de ánimo del trabajo (por ejemplo, realización de tareas inferiores a su categoría profesional, salario, aislamiento, sistema de gestión) como sociales (interrelación del trabajador con el superior jerárquico, con los compañeros o con los clientes).

En segundo lugar, de conformidad con el art. 14.2 LPRL, el empresario tiene el deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio “en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. Por lo tanto, tanto la jurisprudencia, en concreto el Tribunal Supremo¹² y el Tribunal Constitucional¹³, como la doctrina¹⁴ han venido admitiendo que la tutela preventiva frente a los riesgos psicosociales encaja en la LPRL, debido a que puede quedar incluida en la obligación general de seguridad del empresario, que le impone el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, por lo que también quedarían incluidos los de

¹² STS de 16 febrero 2016 (núm. rcud. 250/2014). En concreto, en esta sentencia, el TS entendió que el empresario estaba obligado a identificar y evaluar los riesgos psicosociales, utilizando un método adecuado que aporte confianza en su resultado.

¹³ STC 160/2007, de 2 de julio. En esta sentencia, el TC se refiere a la relación entre los riesgos psicosociales y la vulneración del derecho a la integridad física y moral regulado en el art. 15 CE, siempre y cuando exista relación de causalidad entre los hechos y el cuadro psicopatológico y el riesgo fuese previsible.

¹⁴ Véase, por todos, BALLESTER PASTOR, A. (2013). “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 4, p. 17.

carácter psicológico, aunque el art. 14 LPRL no los mencione de forma expresa. En síntesis, cabe entender que el deber de protección del empresario se extiende a los riesgos psicosociales, por lo que todas las medidas preventivas previstas en la LPRL y, en primer lugar, la más importante -la evaluación de riesgos laborales- resultan de aplicación en el caso de los riesgos psicosociales.

La posición consolidada existente en España está en línea con lo que ocurre en el ámbito de la UE, dónde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ya venía señalando, desde hace algún tiempo, que el empresario estaba obligado a evaluar todos los riesgos presentes en el lugar de trabajo¹⁵. En todo caso, el TJUE sí que ha mencionado de manera expresa los riesgos psicosociales en una sentencia reciente y ha determinado que, de la Directiva Marco se desprende que “los empresarios están obligados a evaluar y prevenir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores vinculados a su entorno laboral, entre los que figuran ciertos riesgos psicosociales, como el estrés o el agotamiento profesional”¹⁶.

En tercer lugar, también es posible encontrar una referencia indirecta a los riesgos psicosociales en el art. 15.1.d) LPRL¹⁷, que configura, como uno de los principios de la acción preventiva, “la adaptación del trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”.

4. La tutela ofrecida por la Seguridad Social a las patologías derivadas de la exposición a riesgos psicosociales: entre el accidente de trabajo y la enfermedad profesional

¹⁵ STJUE de 15 de noviembre de 2001 (Asunto C- 49/00). Si bien en esta sentencia el TJUE no hacía referencia, de manera expresa a los riesgos psicosociales, señalaba lo siguiente: “es preciso, asimismo, indicar que los riesgos profesionales que han de ser objeto de una evaluación por parte de los empresarios no están determinados definitivamente, sino que evolucionan de forma constante en función, especialmente, del desarrollo progresivo de las condiciones de trabajo y de las investigaciones científicas en materia de riesgos profesionales”.

¹⁶ STJUE de 9 de marzo de 2021 (Asunto C-344/19).

¹⁷ Igartua Miró, María Teresa, *Sistema de prevención de riesgos laborales*, 6ª edición, Tecnos, Madrid, 2023, p. 31.

La exposición a riesgos psicosociales puede provocar daños para la salud de los trabajadores, que se conocen con el nombre de patologías psicosociales. De hecho, los últimos datos apuntan que el número de bajas laborales por problemas de salud mental está aumentando en los últimos años¹⁸. Como ejemplos de este tipo de patologías es posible citar la ansiedad, la depresión o el síndrome del trabajador quemado o *burnout*, situaciones que pueden llegar, incluso, a provocar el suicidio del trabajador que las padece.

En consecuencia, es necesario analizar qué tutela reparadora se ofrece desde el ámbito de la Seguridad Social a los trabajadores que han visto afectada su salud debido a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. En concreto, en España, las patologías de carácter mental pueden ser calificadas como contingencias de carácter profesional (enfermedad profesional o accidente de trabajo) o común (enfermedad común).

La enfermedad profesional se define en el art. 157 LGSS como la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1299/2006, siempre y cuando la citada enfermedad esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se especifiquen para cada una de ellas. Por lo tanto, en España, y sin perjuicio de las matizaciones que ha ido introduciendo el TS en supuestos específicos, el cuadro de enfermedades profesionales se configura como una lista cerrada¹⁹, ya que en el mismo tiene que estar incluida tanto la enfermedad como el agente que la provoca y la actividad en la que se desarrolla. Si se cumplen los tres requerimientos exigidos legalmente, la enfermedad se podrá calificar, de forma automática, como enfermedad profesional, en los términos previstos en el art. 157 LGSS, sin necesidad de que el trabajador pruebe la relación causal entre la exposición al agente y la patología sufrida.

¹⁸ UGT, *Salud mental y trabajo*, 2023. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/SALUD%20MENTAL%20Y%20TRABAJO%202.pdf>

¹⁹ TODOLÍ, A., MUÑOZ RUIZ, A.B., MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A. (2023). *La salud mental y la prevención de riesgos laborales. Los problemas de salud mental como accidentes de trabajo*. UGT País Valencià. Universitat de València, p. 47.

En todo caso, el citado Real Decreto no incluye un grupo de enfermedades profesionales causadas por la exposición a factores de riesgo psicosocial, ni en su Anexo I, en el que se contiene el cuadro actual de enfermedades profesionales, ni tampoco en el Anexo II, que recoge una lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales podría contemplarse en el futuro.

Por su parte, el accidente de trabajo se define en el art. 156.1 LGSS como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o consecuencia del ejecute cuenta ajena”. Asimismo, el art. 156.2.e) LGSS también atribuye la consideración de accidentes de trabajo a las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, pero que no cumplan los requisitos previstos en el art. 157 LGSS para ser consideradas enfermedades profesionales, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo. Este tipo de enfermedades que son consideradas, a efectos de tutela de la Seguridad Social, como accidentes de trabajo, han sido denominadas por la jurisprudencia como “enfermedades del trabajo”.

Por último, según el art. 158.2 LGSS, se considerará que constituyen enfermedad común las alteraciones de la salud que no tengan la condición de accidentes de trabajo ni de enfermedades profesionales, según lo dispuesto en los arts. 156 y 157 LGSS.

Teniendo en cuenta el marco normativo actual, en España, las patologías derivadas de la exposición a riesgos psicosociales no pueden considerarse enfermedades profesionales, porque no aparecen recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1299/2006.

En consecuencia, para poder ofrecer una tutela reparadora a los trabajadores en estos casos, con carácter general, los tribunales han reconducido las patologías de carácter psicosocial al concepto de accidente de trabajo previsto en el art. 156.2.e) LGSS. Sin embargo, la consideración de las citadas patologías como accidente de trabajo plantea una serie de dificultades. Así, según la posición jurisprudencial mayoritaria, este tipo de dolencias de carácter mental solo podrán calificarse como accidente de trabajo si tienen como

causa exclusiva la ejecución del trabajo²⁰. Así ha ocurrido en una reciente sentencia del Juzgado de lo Social núm. 28 de Barcelona²¹, que califica como accidente de trabajo el trastorno psíquico padecido por un moderador de contenidos de internet, al considerar que el contenido de su actividad tenía la aptitud para desencadenar la citada patología, y no se han acreditado otras circunstancias, ajenas al trabajo, susceptibles de provocarla.

Ahora bien, en la medida en que se trata de patologías en las que los factores extra laborales tienen una incidencia importante, no siempre es sencillo demostrar que el problema de carácter mental se ha producido por motivos exclusivamente laborales, por lo que se plantean grandes dificultades a la hora de probar el nexo causal entre el trabajo y la patología.

Los tribunales han utilizado una serie de criterios para apreciar la concurrencia de la causa exclusiva, tales como la existencia de problemas laborales, la inexistencia de patologías previas o de otras causas ajena al trabajo²². En consecuencia, si no se logra probar la existencia de causa exclusiva, la patología se calificará como enfermedad común²³.

Ahora bien, también cabe mencionar que está empezando a desarrollarse una nueva posición jurisprudencial, por el momento, minoritaria, que realiza una interpretación flexible del requisito de la causa exclusiva al que alude el art. 156.2.e) LGSS, y se decanta por el criterio de la prevalencia, es decir, la patología psicosocial se calificará como accidente de trabajo cuando el trabajo sea la causa principal o prevalente de la misma²⁴.

²⁰ STSJ País Vasco de 2 de noviembre de 1999 (recurso núm. 1320/1999), confirmada por Auto TS de 26 de octubre de 2000 (recurso núm. 4379/1999). En el caso que resuelve la sentencia, el trabajador era jefe de taller con una personalidad perfeccionista y obsesiva surgida al estar en contacto con personas con las que trabaja. Queda probado que el desgaste anímico del trabajador es lo que ha dado lugar a la IT y se ha acreditado la naturaleza del procedimiento y su conexión directa y exclusiva con la prestación laboral, por lo que se califica la incapacidad temporal como derivada de accidente de trabajo.

²¹ Sentencia núm. 13/2024, 12 de enero. Para un comentario de esta sentencia, véase: LOUSADA AROCHENA, J.F. (2024). "Enfermedades del trabajo en la era digital: ¿están las leyes ajustadas a las nuevas realidades? Los trastornos psiquiátricos de un moderador de contenidos de Internet". En *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 2.

²² TODOLÍ, A., MUÑOZ RUIZ, A.B., MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A. *op. cit.*, p. 53 y ss.

²³ STSJ Canarias (Las Palmas) de 17 de abril de 2015 (recurso núm. 1404/2014).

²⁴ STSJ Valencia de 15 de septiembre de 2015 (recurso núm. 159/2015), STSJ Andalucía (Sevilla) de 1 de junio de 2017 (recurso núm. 1607/2016).

5. Conclusiones

Pese a que la LPRL no los cita de manera expresa, en los últimos años, en España, se han incluido menciones a distintos tipos específicos de riesgos psicosociales en normas ajenas al ámbito preventivo, como ha ocurrido, por ejemplo, en la LOGILS con la violencia sexual, o en el RD-ley 16/2022, que cita la violencia contra las mujeres. Ahora bien, con este tipo de intervenciones se corre el riesgo de mencionar algunos aspectos y olvidar otros igualmente relevantes, sin tener en cuenta las particularidades de la normativa preventiva, creando todavía más problemas para su ya de por sí compleja aplicación práctica.

En consecuencia, y sin perjuicio de que no cabe duda de que, en la actualidad, el empresario está obligado a proteger a los trabajadores frente a todos los riesgos psicosociales, pues así lo han venido defendiendo tantos los tribunales como la ITSS, desde un punto de vista sistemático, se entiende que sería conveniente realizar una reforma integral de la LPRL, para incluir una referencia expresa a los riesgos psicosociales. La apertura de la Mesa de Diálogo Social para la actualización de la LPRL representa la oportunidad idónea para que esa mención a los riesgos psicosociales finalmente se introduzca, por lo que solo cabe esperar que dicha reforma se materialice en los próximos meses. Con todo, hay que tener en cuenta que la reforma normativa no sería suficiente, si no viene acompañada de medidas dirigidas a promover la cultura preventiva sobre la relevancia de la salud mental en el trabajo.

En cuanto a la tutela reparadora, se entiende que la reforma de la LPRL debería venir acompañada de una modificación del cuadro de enfermedades profesionales, para incluir un grupo de enfermedades derivadas de la exposición a riesgos psicosociales. Con la citada inclusión se presumiría la conexión entre las citadas patologías y el ámbito laboral, por lo que serviría para acabar con los problemas prácticos que plantea la calificación de las patologías psicosociales como accidentes de trabajo, en particular, en relación con la prueba de la causa exclusiva. Si bien la elaboración de un listado de patologías psicosociales y de su vinculación con distintos agentes no sería una tarea sencilla, se entiende que,

en la actualidad, ya se cuenta con investigaciones rigurosas en el ámbito de la Ergonomía y Psicosociología aplicada que permitirían incluir un grupo de patologías psicosociales en el Real Decreto 1299/2006. Además, la inclusión de estas patologías en el cuadro reglamentario también resultaría positivo desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, ya que generaría una serie de obligaciones preventivas para el empresario, por ejemplo, en relación con la vigilancia de la salud.

Bibliografía

- BALLESTER PASTOR, A. (2013). “La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, nº 4.
- IGARTUA MIRÓ, M. T. (2023). *Sistema de prevención de riesgos laborales*, 6ª edición. Tecnos.
- LOUSADA AROCHENA, J. F. (2024). “Enfermedades del trabajo en la era digital: ¿están las leyes ajustadas a las nuevas realidades? Los trastornos psiquiátricos de un moderador de contenidos de Internet”. En *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 2.
- TODOLÍ, A., MUÑOZ RUIZ, A. B., MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A. (2023). *La salud mental y la prevención de riesgos laborales. Los problemas de salud mental como accidentes de trabajo*. UGT País Valencià. Universitat de València.

Recursos electrónicos:

Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales:

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2023-2027:

<https://www.insst.es/documents/d/portal-insst/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027>

INSST, *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*, 2022.

Disponible en:

<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022>

UGT, *Salud mental y trabajo*, 2023. Disponible en:

<https://www.ugt.es/sites/default/files/SALUD%20MENTAL%20Y%20TRABAJO%202.pdf>

UGT, *Guía. Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riesgos Psicosociales*, 2018. Disponible en: <https://www.ugt.es/sites/default/files/guiawebnegociacion.pdf>.