



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

El estrés laboral desde el punto de vista de la
prevención de riesgos laborales

Autora

Laura Latorre Guillén

Directora

M. Carmen Aguilar Martín
Dpto. Derecho de la Empresa

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
2014 - 2015

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. EL ESTRÉS LABORAL Y LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	5
2.1 Los riesgos psicosociales como riesgos laborales	
2.2 Deber del empresario de protección	
2.3 Poder disciplinario del empresario	
3. EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL.....	11
3.1 Identificación de una situación de estrés laboral y actuación	
3.2 Evaluación del estrés laboral	
4. EL ESTRÉS LABORAL: ¿ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO?	25
4.1 Estrés laboral como accidente de trabajo	
4.2 El suicidio por estrés laboral como accidente de trabajo	
5. CONCLUSIONES	28
6. BIBLIOGRAFÍA	31

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral ha adquirido, en los últimos años, una elevada importancia.

Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y del proceso de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales es más intensa y, cada vez más frecuente haciendo que su identificación, evaluación y control se realicen con más frecuencia, con la finalidad de evitar los riesgos que lleva asociados para la salud y la seguridad en el trabajo.

La creciente importancia de los riesgos psicosociales para la salud de los trabajadores supone que se profundice y se estudie más sobre este tema.

Los riesgos psicosociales no han sido identificados como riesgos laborales hasta las últimas décadas del siglo XX, más concretamente en la década de 1970¹, lo cual explica que son relativamente nuevos; es a partir de entonces cuando la preocupación sobre éstos y su consiguiente estudio comienzan a crecer de forma abismal.

Podemos definir el término de riesgo psicosocial laboral² como el hecho, situación, acontecimiento o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, y tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.

Estos riesgos, que pueden afectar a la salud del trabajador, los podemos clasificar en dos grupos, por un lado encontramos los factores organizacionales que son aquellos que se refieren a la organización, como por ejemplo la política de seguridad y salud, la comunicación organizacional, el liderazgo, la representación sindical y los convenios

¹ La introducción oficial de la relevancia de los factores psicosociales se hace a partir del RD 39/1997 de los Servicios de Prevención, en cuyo anexo VI se describe la formación necesaria para el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, se explica la formación necesaria en Ergonomía y factores psicosociales y en el art.34 establece cuatro especialidades posibles en los Servicios de Prevención, una de las cuales es la Ergonomía y Psicosociología aplicada, reconociendo con ello los factores psicosociales como factores de riesgo para la salud del trabajador.

² Mansilla Izquierdo, F. “El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente”, Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, nº89 (2004), pp.3-5.

colectivos entre otros muchos; y por otro lado están los factores laborales, en los que voy a centrar más la atención por la relación que tienen en este trabajo. Algunos de estos los identificaremos más adelante como causas del estrés laboral, principal riesgo psicosocial. Estos factores laborales son aquellos que afectan a las condiciones de trabajo de los empleados, y entre ellos encontramos como más importantes, los tipos de contrato, el salario, el diseño de las carreras, la rotación de puestos y el trabajo grupal, el uso de habilidades personales, las demandas laborales, la autonomía y la capacidad de control, el apoyo social y, una forma diferente de llevar a cabo el trabajo, el teletrabajo.

Son un número muy amplio de factores y, cuando tales condiciones son adecuadas facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias, aumenta la competitividad de los trabajadores y su motivación; en cambio, cuando esas condiciones no son las adecuadas, producen los efectos contrarios, por ejemplo el desánimo por parte de los trabajadores, la disminución de su competitividad... Por ello, centrándonos en los factores laborales descritos anteriormente llegamos a un acuerdo de que el tipo de contrato, el salario y el diseño de la carrera, deben adecuarse a las características de las personas trabajadoras, ya que si no producirán efectos negativos que pueden afectar a su labor diaria; el diseño del puesto también debe ser congruente con las personas que allí trabajan, así como la calidad en el trabajo, las condiciones en las que los trabajadores desarrollen sus labores deben ser las adecuadas para permitirles hacer su trabajo correctamente, en el tiempo establecido y sin errores que puedan producir daños en las personas.

Como podemos observar, estos factores pueden ser positivos o negativos, dependiendo del contexto en el que se desarrollen, y generan en el trabajador unas consecuencias favorables o desfavorables. Cuando estos factores psicosociales son disfuncionales, es decir, existe la probabilidad de que afecten negativamente a la salud y al bienestar de los trabajadores, son factores de riesgo, y es entonces cuando actúan como desencadenantes de situaciones de tensión y de estrés laboral³.

En estos casos de estrés laboral, así como en el resto de situaciones que entrañen peligro para los trabajadores, el empresario, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debe evaluar el tipo de riesgo y su magnitud, así como adoptar medidas para reducirlo o eliminarlo.

³ Mansilla Izquierdo, F, *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*, 2009, pp.9-10.

2. EL ESTRÉS LABORAL Y LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

2.1 Los riesgos psicosociales como riesgos laborales

En el derecho español no existen referencias específicas a los riesgos psicosociales, y mucho menos al estrés laboral concretamente. Se puede entender que el riesgo de esta naturaleza entra en el concepto genérico de riesgo laboral incluido en la normativa general española de prevención de riesgos laborales.

Así pues se considera riesgo laboral la “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”.⁴ En este mismo sentido cabe destacar el concepto de condiciones de trabajo como “cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador; incluyendo todas aquellas características relativas a su organización, que influyan en la magnitud de los riesgos laborales a que esté expuesto el trabajador”.⁵ Por ello, el riesgo psicosocial entendido como riesgo relacionado con la organización de la que habla la LPRL en su artículo 4.7 en su apartado d) entra claramente en el concepto de riesgo laboral debido a que es probable que el trabajador que padece un riesgo de este tipo pueda sufrir algún daño derivado del trabajo.

2.2 Deber del empresario de protección

“La normativa en materia de prevención impone unas exigencias de seguridad y salud al diseño organizativo y productivo de la empresa, así pues se puede afirmar que el poder de dirección es el fundamento del deber empresarial de seguridad y salud”⁶. Es el

⁴ Artículo 4.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (más adelante LPRL).

⁵ Artículo 4.7 (d) LPRL

⁶ Manrique Cos Egea, “el poder de dirección del empresario como medida de protección frente a los riesgos psicosociales”, en Lourdes Mella Mendez (dir. ed.), *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, Adapt, 2014, p. 522.

empresario el que debe diseñar la empresa de tal manera que asegure la seguridad y la salud de sus trabajadores.

“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto supone la existencia correlativa de un deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”⁷. En esta definición incluimos el estrés laboral como riesgo laboral.

El empresario, para garantizar esta protección a los trabajadores que prestan sus servicios en su empresa, “realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias”⁸. Por tanto, cuando el empresario conoce que un trabajador padece estrés laboral que puede tener consecuencias nocivas para su salud y que pueda estar causado por factores relacionados directamente con el trabajo que realiza día a día, debe actuar contra él, llevando a cabo diversas medidas de protección que les ayude a evitar situaciones difíciles de resolver.

Esta prevención que debe realizar el empresario se lleva a cabo a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales⁹.

Según la LPRL, “el empresario, en cumplimiento de este deber de prevención podrá designar uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa”¹⁰. Así pues, el empresario puede delegar la tarea de prevención, en primer lugar, nombrando, para ello, a unos trabajadores, en número determinado y según el tamaño de la empresa¹¹.

⁷ Artículo 14.1 LPRL

⁸ Artículo 14.2 LPRL

⁹ Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. (Artículo 16.1 LPRL).

¹⁰ Artículo 30.1 LPRL

¹¹ “En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria[...] la misma posibilidad se reconoce al empresario que ocupe hasta 25 trabajadores, siempre y cuando la empresa disponga de un único centro de trabajo.” (Artículo 30.5 LPRL).

En segundo lugar, cuando la designación de trabajadores sea insuficiente, la prevención se puede llevar a cabo a través de los servicios de prevención, que son el “conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo al empresario, a los trabajadores [...]”¹². Éstos pueden ser propios o ajenos a la empresa.

En tercer lugar, la prevención la pueden realizar las entidades especializadas ajenas a la empresa, que deberán poseer acreditación de la autoridad laboral para llevar a cabo tal tarea.

Deberá hacerse especial hincapié en la protección que lleva a cabo el empresario, si se encuentra ante un trabajador especialmente sensible a determinados riesgos. Esto es debido a que “cada persona puede reaccionar de manera diferente ante situaciones iguales y que un mismo sujeto puede también reaccionar de manera diferente ante situaciones parecidas en distintas etapas de su vida”¹³.

En el artículo 25 de la LPRL se encuentran referencias que ayudan a tratar este riesgo ya que estamos ante aquellos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Éstos presentan “factores sobreañadidos de riesgo por sus condiciones personales” que no pueden combatirse “con la adopción de medidas dirigidas a la salvaguarda de la salud de los trabajadores que ordinariamente sufren el mismo”¹⁴. Estas características personales pueden incluir aspectos físicos y psíquicos como por ejemplo la personalidad, el temperamento o el estado de ánimo del trabajador.

Ante estas situaciones, el empresario deberá tener muy en cuenta las características de estos trabajadores a la hora de realizar la evaluación para adoptar las medidas preventivas y de protección congruentes con el estado de éstos. Estas medidas deberán ser aplicadas por el empresario escalonadamente, de manera que resulte lo menos impactante posible para el trabajador.

¹² Artículo 31.2 LPRL

¹³ STSJ de Madrid de 5 de octubre de 2005

¹⁴ STSJ de Canarias de 31 de mayo de 2001

En este caso de trabajadores sensibles a determinados riesgos, el empresario, en cumplimiento del deber de protección, sigue el proceso que recoge el artículo 26 de la LPRL para el supuesto de la protección de la maternidad. En primer lugar, una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo y cuando esto no sea posible, a través de la asignación de un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En cuanto a la necesaria adaptación de las condiciones de trabajo de las que hemos hablado, cabe citar la SJS de 14 de enero de 2005 en la que se reconoce el derecho del trabajador a la resolución indemnizada del contrato del artículo 50.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (más adelante ET)¹⁵ por incumplimiento empresarial del deber de seguridad. El trabajador sufre estrés laboral y la empresa le “somete a una exigencia implacable de productividad” (prolongación de la jornada, escasos medios personales para afrontar los trabajos). En este supuesto específico, la empresa está obviando sus obligaciones en materia preventiva y provoca, a la vez, un mayor deterioro psíquico del actor en lo que constituye un atentado a su integridad física que recoge la Constitución Española (más adelante CE).

En este caso, la STSJ de Madrid de 5 de octubre de 2005 destaca que la empresa, conocedora “de la existencia de un problema de estrés relacionado con el trabajo, con la organización y gestión por ella implantadas, no ha adoptado medidas encaminadas a prevenirlo, eliminarlo o reducirlo en lo posible pues no ha existido actuación alguna encaminada a ajustar las demandas laborales del actor”, lo que hubiese implicado un respeto de la duración de la jornada máxima del trabajador.

Continuando con el deber del empresario de adaptar las condiciones de trabajo, se destaca la STSJ del País Vasco de 20 de febrero de 2007, la cual reconoce el derecho de una trabajadora a la indemnización de daños y perjuicios por omisión empresarial de medidas de prevención frente a riesgos psicosociales. Tras aplicar el artículo 25 de la LPRL se entiende que la empresa incumplió su deber de protección eficaz frente a una

¹⁵ Este artículo en su apartado c) establece como causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato “cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados”.

situación de estrés laboral ocasionado por un conflicto laboral, toda vez que “no procedió a identificar y evaluar los factores desencadenantes de la tensión laboral, ni adoptó medida alguna tendente a eliminarla o minimizarla y a fomentar la integración de la actora en el equipo de trabajo, ni a implementar medidas que contribuyesen a mejorar el clima laboral”.

En lo que se refiere a las adaptaciones del tiempo de trabajo la SJS de Granada de 9 de mayo de 2005 reconoce el derecho de una trabajadora a la adecuación de su puesto de trabajo por razones de salud, consistente en un cambio de horario. La trabajadora sufre diversas patologías debido a que su horario normal de trabajo (horario de tardes) no le permite conciliar su vida familiar y laboral, lo que le lleva a solicitar a la empresa una reordenación de su tiempo de trabajo y la empresa se niega. La resolución entiende que la empresa ha incumplido su deber de seguridad puesto que no se ha adaptado el trabajo a la persona como establece el artículo 15.1 d) de la LPRL. Así pues, en esta sentencia se le reconoce a la actora el cambio de horario destacando que “es superior el derecho a la vida y la integridad física que la facultad organizativa de la empresa ya que el sacrificio que se impone a derecho fundamental del trabajador, no es proporcional con la satisfacción del interés empresarial”.

Este mismo artículo 25.1 en su segundo párrafo “prohíbe el empleo de estos trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ponerse en peligro ellos mismos, otros trabajadores u otras personas”.

La expresión “no serán empleados” que utiliza el art. 25.1 LPRL implica la necesidad, por parte del empresario, de cambiar a dicho trabajador de ocupación en cumplimiento del deber empresarial de protección. Esta medida movilizadora por causa de salud se trata de un “derecho irrenunciable del trabajador y una correlativa obligación del empresario”¹⁶.

Hasta ahora eran los trabajadores los que daban a conocer su situación de estrés al empresario y este ponía manos en obra, pero también existe la movilidad funcional

¹⁶ STSJ de Galicia de 25 de mayo de 2004

objetiva, que lleva consigo cambios funcionales que no dependen tanto de la voluntad de las partes como de la situación que el legislador estima necesario proteger, es decir, es una movilidad llevada a cabo por el legislador hacia un trabajador en el que ve posibles situaciones de riesgo que le pueden afectar a su salud.

Esto se aplica en la STSJ de Cantabria de 27 de julio de 2006, en la que se reconoce el derecho de un trabajador, cuya discapacidad auditiva le supone una situación de estrés aunque no le incapacita para seguir con su vida laboral, a ser destinado a un puesto de trabajo en el que no esté expuesto a ese factor estresante.

2.3 Poder disciplinario del empresario

En el artículo 29 LPRL encontramos la facultad disciplinaria para el concreto ámbito de la prevención de riesgos laborales; en dicho artículo los trabajadores cuentan con una serie de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, entre los que encontramos, el “informar de inmediato a su superior jerárquico o al servicio de prevención de cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores”, y “cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras”. Corresponde a éstos velar por su seguridad y por la del resto de trabajadores, por ello cualquier incumplimiento que se observe en alguna de sus obligaciones podrá considerarse como incumplimiento laboral a efectos del artículo 29.3 LPRL. Aplicándose, entonces, el artículo 58.1 del ET¹⁷.

El TS entendió, en su momento, que “la responsabilidad de la empresa no acaba con la puesta a disposición de sus trabajadores de los medios precautorios adecuados, sino que se exige la continua vigilancia en el cumplimiento de las normas”¹⁸.

Esto es, el deber de protección del empresario no termina una vez que se ha puesto en marcha ese plan de prevención de riesgos laborales, sino que esto lleva consigo una constante labor de vigilancia y comprobación, a posteriori, de su efectividad.

¹⁷ Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

¹⁸ STS de 22 de abril de 1989

3. EL ESTRÉS LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL

El término estrés laboral es muy usado entre la gente que conocemos y tenemos a nuestro alrededor para describir diversas situaciones de sus vidas laborales; pero realmente, ¿sabemos lo que es el estrés laboral?

El estrés es considerado como el riesgo psicosocial primero y más global de todos los existentes, debido a que actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo (tanto organizacionales como laborales).

Estos factores psicosociales de riesgo, que son el antecedente del estrés laboral, afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores¹⁹ ya que se refieren a elementos básicos de las características del ciudadano que trabaja. En el artículo 15 CE encontramos el derecho a la vida y a la integridad física y moral, lo cual se incumple si un trabajador sufre en su puesto de trabajo, hasta tal punto de padecer estrés. Tal y como destaca la STSJ de Canarias de 31 de Mayo de 2001 para un supuesto de estrés laboral, obliga a “primar estos derechos, alejando al trabajador de aquello que le causa daño”.

El artículo 17, por su parte, nos dice que “toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad”, así pues, en este sentido englobaríamos la seguridad de la que se debe dotar a todos los trabajadores, no solo a los que padezcan estrés o tengan síntomas de padecerlo, también incluiría la atención continua y periódica.

También encontramos el derecho a la intimidad personal y a la propia imagen en el artículo 18; y, por otra parte, el que en este sentido considero más importante, que es el derecho a la salud, ya que el trabajador que se encuentre en situación de estrés no goza de una salud plena, sino que éste puede afectar a la salud física de los trabajadores, lo cual tiene importantes repercusiones, también, en la salud mental.

En referencia a los derechos fundamentales cabe nombrar la sentencia 152/2013 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 5 de Valencia de 8 de mayo de 2013. En ella una señora interpone recurso contencioso administrativo, por el procedimiento especial de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales contra lo que se

¹⁹ Derechos recogidos en la Constitución Española, Título primero, Capítulo II, Sección 1ª: de los derechos fundamentales y libertades públicas (Artículos 15-29).

consideraba actuación continuada de acoso moral, discriminación injustificada y vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva por parte del ayuntamiento en el que prestaba sus servicios; llegando esta mujer a padecer situaciones de estrés laboral por el continuo acoso moral sufrido. Finalmente se reconoce que se han vulnerado esos derechos fundamentales recogidos en la CE.

3.1 Identificación de una situación de estrés laboral y actuación

A pesar de su corta existencia, el estrés laboral es un concepto muy amplio y con muchas interpretaciones.

Así pues, se define como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, a ciertos aspectos diversos o nocivos del contenido del trabajo, organización y medio ambiente del puesto de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y la fuerte sensación de no poder afrontarlos”²⁰.

En otras palabras, es una reacción de nuestro organismo ante determinados aspectos del trabajo, los cuales podemos considerar perjudiciales para nosotros; ante estas situaciones sentimos un rechazo por la sensación que tenemos de no poder afrontarlos.

Se considera el estrés en el trabajo como una enfermedad importante que abordar debido a que éste se asocia a una reducción de la productividad de las empresas y un descenso de la calidad de vida de aquellas personas que lo sufren, pudiendo ser, en los casos más graves, causa de baja laboral.

Un poco más allá de la propia definición de la Comisión Europea, destaco la definición de estrés laboral de la OIT como “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”.

El estrés laboral, como expresa la OIT, lo podemos considerar como enfermedad grave, ya que, aparte de tener consecuencias en el trabajador como principal afectado del estrés y en su esfera más próxima, afecta a la productividad de la empresa.

²⁰ Definición de estrés aportada por la Comisión Europea (2002), pp.7.

También cabe señalar que no todos los trabajadores reaccionan de igual manera ante situaciones de estrés laboral, ni un factor que genere estrés en una persona, significa que vaya a generarlo en otra del mismo modo²¹. Las personas tenemos diferentes personalidades y a unos les afectan más las cosas que a otros. Por tanto, como en muchas situaciones de la vida, esto es también cuestión de personalidades.

Las causas de la aparición del estrés laboral pueden ser muy variadas, desde el poder del empresario hasta cuestiones de organización del trabajo. Por ello, vamos a ver alguna de ellas.

Una de las causas de su aparición sería el mal uso o abuso por parte de la empresa del poder directivo, entendido ésta como una mala gestión de la capacidad de mando. El modo en el que un superior se dirige a sus subordinados es muy importante, debido a que influye en la productividad y competitividad de la empresa. Cada vez menos, pero aún sigue habiendo jefes que dan las ordenes a gritos y esto genera una impotencia en el empleado que en el largo plazo puede derivar en estrés.

Esto se puede ver reflejado en la STSJ de Aragón 827/2014 de 23 de Junio de 2014, en la que la demandante demanda a la empresa en la que trabaja como coordinadora de una línea de montaje en la que es encargado el causante de la situación de estrés en la mujer. Este hombre encargado abusa de su situación, imponiéndoles a todos los que tiene en posiciones inferiores que le comuniquen cualquier ausencia de su puesto para fumar, ir al baño o tomar café. Se le dice al superior de la empresa y éste le dice al causante que modere su manera de dirigirse a los demás. La señora demandante acude al médico quejando ansiedad y depresión. Una vez que ésta es dada de alta se le coloca en otro puesto de la misma categoría en la empresa.

Relacionada con esta primera causa, encontramos la falta de reconocimiento como otra de las causas del estrés laboral, ya que a los trabajadores les gusta ser reconocidos en su trabajo, por ello debe haber estímulos positivos a su trabajo que no tienen por qué darse en forma de gratificaciones económicas, sino que puede ser simplemente una felicitación de parte del jefe. Estos reconocimientos hacen que el empleado se sienta parte de la empresa y aumente su motivación, provocando un entusiasmo por su trabajo.

²¹ STSJ de Madrid de 5 de octubre de 2005.

En ausencia de ello, el trabajador se siente fuera de la empresa, a veces inútil y desmotivado; esta situación agravada puede hacer que el trabajador llegue a padecer estrés.

En la actualidad, una causa que se suma a las anteriores es la inestabilidad en el empleo que tiene su origen en la crisis económica en la que llevamos inmersos desde hace unos años. De esta inestabilidad deriva el miedo a perder el empleo, el cual se puede ver unido a una inadecuada remuneración, por lo que este miedo a ser despedido se une a un estrés económico. Hoy en día, los empleados no están en los puestos que les corresponde por su cualificación, por lo que no reciben la remuneración adecuada; y esto, unido a que las empresas solamente realizan contratos de duración determinada, lleva a situaciones prolongadas de estrés, con serias consecuencias y difíciles de superar. Además la respuesta que están adoptando las empresas frente a esta crisis contribuye a agravar esta situación. Como bien señala García González²², y lo podemos observar nosotros mismos en la vida real y a través de los medios de comunicación, riesgo psicosocial y crisis económica se presentan como conceptos íntimamente ligados. Este estrés derivado de la inestabilidad laboral puede llevar, en ocasiones, a problemas serios como puede ser la conflictividad.

Como destaca la STSJ de Galicia de 25 de Enero de 2012, “la gestión empresarial frente a la crisis económica ha provocado el aumento de la precarización laboral y situaciones laborales de tensión y coacción, y con ello un incremento de la conflictividad que se manifiesta en trastornos, dolencias y daños psíquicos que trastocan la salud de los trabajadores”.

Una de las causas que mejor apreciamos a simple vista y la que todos relacionamos con el estrés laboral es el volumen y el ritmo de trabajo, es decir, una excesiva carga de trabajo debido a una mala planificación de la tarea. Esto se traduce en plazos ajustados y obligación de terminar las tareas a contrarreloj, lo que provoca un aumento de su ansiedad, disminuyendo la capacidad para resolver los problemas y ejecutar las tareas.

²² García González, G., “Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva”, *Revista de Derecho Social*, Bomarzo, 50, 2010, p. 141.

Una reciente encuesta demuestra que el 66% de los encuestados afirman que sus casos de estrés laboral son causados por la excesiva carga de trabajo²³.

En el lado opuesto de la causa anterior encontramos la falta de estímulos y la monotonía en el puesto, es decir, trabajos demasiado repetitivos y que no varían pueden producir sensaciones de vacío y de rechazo; así pues, cada nueva jornada será percibida como una larga y pesada sucesión de horas interminables en las que no nos esforzamos por hacer bien la tarea, sino que estamos deseando que acabe la jornada para irnos.

Por último, y no por ello menos importante, el acoso por parte de los compañeros y superiores también se considera una causa grave de este tipo de estrés, en realidad es lo conocemos como mobbing, acoso laboral²⁴ o acoso moral. El trabajador es objeto de burlas, insultos, intimidaciones, amenazas e incluso, violencia física. “Los derechos fundamentales que recoge la CE afectados por este acoso son la dignidad de la persona, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor, y asimismo, otros valores constitucionalmente protegidos, como son el de la salud laboral y el de la seguridad”.²⁵ Esta causa es más común en determinados sectores de actividad, como demuestra la SJCA de Valencia nombrada anteriormente que afirma que “se ha demostrado que hay ámbitos profesionales especialmente propicios para el nacimiento y desarrollo de este fenómeno, como son el de la Administración Pública y el de la Enseñanza, en los que rigen, preponderantemente principios de jerarquía, de rigurosa reglamentación y de acusado conservadurismo”.

Estas causas, prolongadas en tiempo, llevan al trabajador a una situación de estrés laboral, apareciendo en éste unos síntomas determinados.

²³ Datos obtenidos de una reciente encuesta europea llevada a cabo por EU-OSHA.

²⁴ “Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. Heinz Leymann (1990)

²⁵ Sentencia 152/2013 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº5 de Valencia de 8 de Mayo de 2013.

Dentro de estos síntomas encontramos dos niveles dependiendo de sus manifestaciones, por un lado el nivel emocional y por otro el nivel físico. Los primeros, aparecerán a modo de modificaciones del estado de ánimo y alteraciones del comportamiento del trabajador. Algunas de estas reacciones son fácilmente identificables por la gente que nos rodea, como por ejemplo el mal humor, o la irritabilidad; pero otras como la depresión no se detectan tan fácilmente y ya se encuentra en un estado avanzado cuando lo percibimos en un trabajador, por ello es más difícil y costoso de tratar.

Este trabajador que padece algunos de estos síntomas percibirá el trabajo como una obligación, y no como algo que le gusta hacer; por ejemplo, cuando un trabajador, que tiene impuesto el trabajo como una obligación, se despierta por las mañanas para dirigirse a su trabajo, lo hace con mal humor y una vez allí arremete contra sus compañeros a la mínima; la jornada laboral se le hace interminable y cuando llega a casa, muestra ese mal humor con su familia. Esta situación poco a poco demacra al trabajador y al resto de personas de su entorno. Son ellos, tanto la familia como sus compañeros de trabajo los que deben reconocer el estado en el que el trabajador se encuentra y comunicarlo lo antes posible a la empresa para poder combatirlo.

En segundo lugar, los síntomas a nivel físico, son aquellas reacciones que el estrés puede provocar en nuestro cuerpo; dentro de ellos encontramos algunos como por ejemplo: problemas intestinales y estomacales, sudoración excesiva, hiperventilación, dolor de cabeza, náuseas, brotes en la piel, temblores, taquicardia, tensión muscular y contracturas.

A estos síntomas podemos añadir el insomnio que puede padecer el trabajador en situaciones de estrés laboral. Además, este insomnio asociado a los continuos pensamientos negativos, preocupaciones y temores agrava el problema; lo que provoca que el trabajador se levante malhumorado y cansado. Aquí se aprecia el nexo entre los diferentes síntomas que el trabajador con estrés puede manifestar, con lo cual se deduce que ambos tipos de síntomas se pueden dar de manera simultánea.

Conviene prestar atención a los síntomas expuestos, puesto que lo que en un principio puede carecer de importancia, si se prolonga en el tiempo puede llegar a tener unas consecuencias serias y graves.

Así pues, las consecuencias pueden ser diversas, y las englobaremos en dos grupos, las

que afectan al trabajador y aquellas que afectan a la empresa, todas ellas muy importantes.

Las que afectan al trabajador son muy numerosas y las muestro con ayuda de una tabla²⁶.

TABLA 1. CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL PARA EL TRABAJADOR

Psíquicas	Físicas
<p>Deterioro cognitivo</p> <p>Dificultad para concentrarse</p> <p>Ansiedad y/o depresión</p> <p>Dificultad para tomar decisiones</p> <p>Insomnio</p> <p>Trastornos sexuales</p> <p>Trastornos afectivos</p> <p>Desórdenes mentales como la esquizofrenia</p>	<p>Alteraciones cardiovasculares:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hipertensión - Enfermedades coronarias - Arritmias <p>Alteraciones dermatológicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caída del cabello - Dermatitis - Urticaria <p>Alteraciones sexuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disfunción eréctil - Eyaculación precoz - Vaginismo <p>Alteraciones muculoesqueléticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contracturas - Incremento del riesgo en lesiones musculo-tendinosas - Dolores crónicos - Empeoramiento artritis - Mayor tendencia a sufrir calambres - Tics nerviosos <p>Alteraciones digestivas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diarrea/Estreñimiento - Úlceras

²⁶ Información obtenida de <http://www.estreslaboral.info/>

	<p>Alteraciones del sistema inmune:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mayor propensión a enfermedades infecciosas. <p>Alteraciones endocrinológicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hipertiroidismo/Hipotiroidismo <p>Dolores de cabeza</p>
--	--

Tabla de elaboración propia

Como se puede observar se dividen en dos grupos, por un lado las psíquicas y por otro las físicas. Todas ellas pueden ser consecuencias de una situación de estrés, por ejemplo un trabajador que padece estrés puede mostrar ansiedad o depresión, dificultad para concentrarse o para tomar decisiones, insomnio..., por el lado psíquico, y por el lado físico, el trabajador puede mostrar hipertensión, caída del cabello, diarreas o estreñimiento, dolores en músculos y dolores de cabeza entre otros muchos.

A parte de todas estas consecuencias hay otras que son las que primero apreciamos en las personas con estrés como pueden ser, el consumo de tabaco o aumento de éste; y falta de apetito o aumento del ansia por comer, entre otras.

Considero importante destacar que, entre los individuos que sufren estrés aumenta el riesgo de conductas perjudiciales para la salud como el alcoholismo, el tabaquismo y el consumo de drogas. Si estas conductas existían antes de la situación de estrés, lo que provoca éste es un aumento de su consumo. También puede dar lugar a trastornos alimenticios. El estrés laboral lleva al trabajador a realizar conductas que no son buenas para su salud, es más, en muchas ocasiones, estas conductas son perjudiciales.

Otra consecuencia importante es el deterioro que el estrés puede ocasionar en las relaciones personales del trabajador. Este deterioro como podemos imaginar es progresivo, debido a todos los síntomas emocionales que hemos visto anteriormente; las relaciones, tanto familiares como personales, se empiezan a deteriorar.

Una vez explicadas las consecuencias físicas que el estrés puede producir en los trabajadores que lo poseen, paso a explicar las consecuencias que tiene esta situación

para la empresa en la que el trabajador presta sus servicios. Estas también son importantes, puesto que, como he dicho antes, el estado del trabajador afecta a todos los que lo rodean y algunos de ellos son compañeros de trabajo, con lo cual afectará de algún modo a la empresa.

Las empresas deben controlar los niveles de estrés de sus empleados ya que éste afecta directamente a la productividad, rendimiento y competitividad de la organización en general.

Así pues, el estrés laboral puede causar en las empresas las siguientes consecuencias: aumento del absentismo, principalmente del afectado por estrés, aumento de prácticas laborales poco seguras y de accidentes laborales, debido a que el trabajador que padece estrés no presta atención y está como ausente, con lo cual puede tener un accidente laboral en cualquier momento; puede aumentar, también, el número de bajas laborales por enfermedad debido a los síntomas de depresión o ansiedad.

Todas estas consecuencias llevan a un descenso de la productividad del empleado lo que ocasiona la disminución de la productividad de la empresa. Esta, a su vez, lleva a quejas por parte de los clientes, y la consiguiente disminución del nivel de satisfacción de éstos. Todo lo cual deriva en un deterioro de la imagen institucional entre sus empleados, y también de cara al exterior.

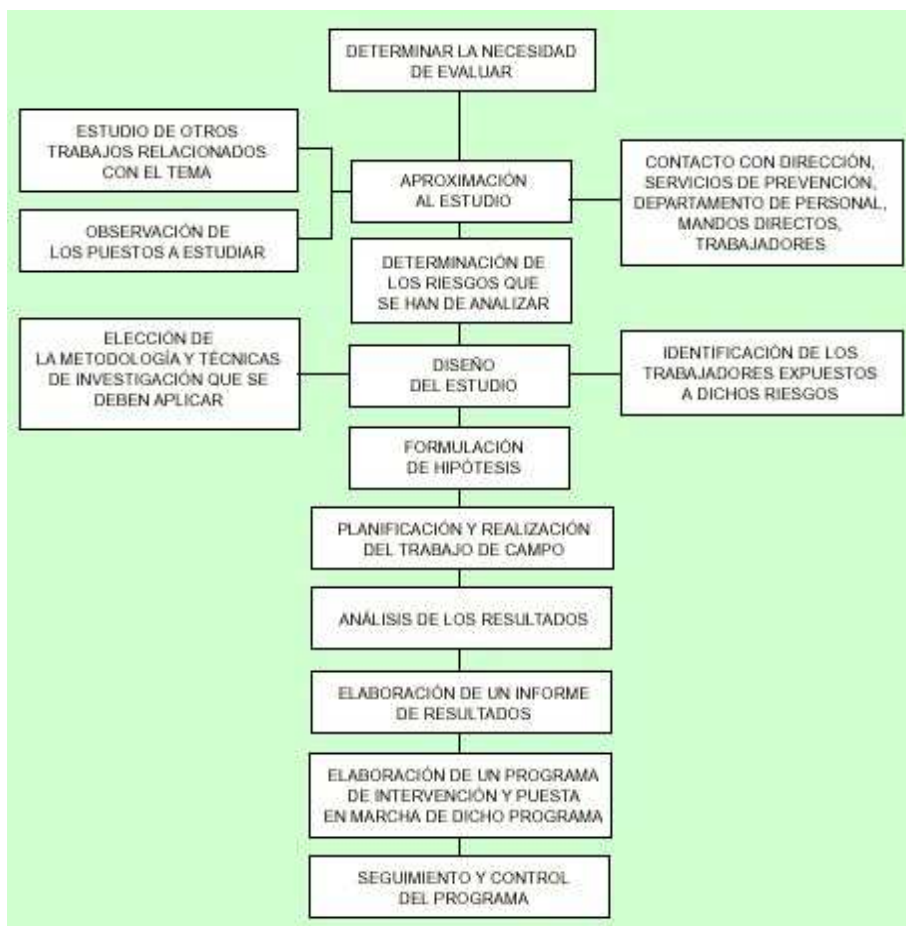
Con lo cual concluyo diciendo que el estrés laboral posee una amplia variedad de consecuencias, pero todas ellas negativas. No existe un rango de importancia, todas son perjudiciales para la empresa, debido a que en una empresa todo gira en torno a la productividad y si ésta disminuye, se descoloca todo lo demás.

Para evitar que el estrés laboral influya de esta manera en la empresa y en los trabajadores y pueda llegar a provocar semejantes consecuencias, lo que hay que hacer es llevar a cabo una evaluación correcta.

3.2 Evaluación del estrés laboral

Un paso muy importante en la identificación del estrés laboral es su evaluación. Esta importancia radica en que un elevado nivel de estrés es suficiente para provocar algún trastorno mental en el trabajador; si no se detecta a tiempo y no se actúa correctamente, la salud del trabajador y, por ende, de la organización sufrirá desastrosas consecuencias. Para llevar a cabo una correcta evaluación del estrés laboral seguiremos el siguiente gráfico:

GRÁFICO 1. FASES DE EVALUACIÓN



Fuente: INSHT. Factores psicosociales: fases para su evaluación. NTP 450

Para una correcta evaluación es necesaria la actuación de los trabajadores en todas las fases, ya que serán consultados y deben participar. Esta consulta y participación se debe realizar debido a que éstos son los que mejor pueden opinar sobre las condiciones de trabajo.

La primera fase, la identificación de la necesidad de evaluación, se lleva a cabo en base a lo que la LPRL nos explica en su capítulo III, artículo 16 “la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa [...] a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales [...] Este plan deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para la acción de prevención de riesgos en la empresa...”.

Esta evaluación será necesaria cuando se observen anomalías o disfunciones que hagan sospechar que existen problemas que deriven en estrés laboral; como por ejemplo un cúmulo de faltas al trabajo.

Es necesario identificar cuantas más situaciones mejor para poder establecer las medidas más ajustadas para satisfacer la seguridad y la salud de los trabajadores.

Una vez identificada la necesidad de evaluación, se hace una aproximación al estudio, para lo cual, como vemos en el gráfico, se analizan otros estudios previos relacionados con el tema, se observan los puestos que tenemos que analizar y, también será necesario, entrevistas con personas que puedan dar diversos puntos de vista sobre el tema a estudiar, estos son por ejemplo directores, servicios de prevención, personal implicado...

Ahora que ya sabemos más sobre el tema a estudiar, determinamos el riesgo a analizar, que en nuestro caso es el estrés laboral. Así pues definiremos, de la manera más precisa posible, el concepto de estrés laboral, para lo cual obtendremos toda la información posible. Dentro de esta información se encuentra el organigrama de la empresa, horarios, características de la plantilla, aspectos que afectan al personal como por ejemplo el absentismo, enfermedades, bajas laborales, formación, siniestralidad...; aspectos que afectan a la producción como puede ser la productividad, calidad, averías...; y por último, actas de reuniones del comité de seguridad e higiene.

También es importante la observancia del trabajo mientras se está realizando para identificar posibles anomalías. Es una fase, como ya he dicho, en la que se obtiene la mayor información posible a cerca del estrés laboral para poder formular una definición concreta de lo que se va a estudiar.

Definido el concepto de estrés laboral a partir de toda esa información anterior, se pasa a diseñar el estudio. Esta fase comienza con la identificación de los trabajadores expuestos a dichos riesgos, es decir, todos aquellos implicados en nuestro análisis del estrés. Este estudio se hace mejor con grupos pequeños de trabajadores para que no sea muy costoso, por ello, si el colectivo de trabajadores a analizar es amplio, tomaremos una muestra como parte representativa de ese colectivo. Una vez identificados los trabajadores, se elige la metodología y las técnicas de investigación que se van a aplicar, que dependerán en todo caso del problema concreto que estemos analizando, es decir, no se elegirán las mismas técnicas para un estudio sobre el estrés laboral que para uno sobre el nivel de absentismo en la empresa.

Las técnicas de investigación son instrumentos para la recogida, el tratamiento y el análisis de la información; las más usadas en el estudio de riesgos psicosociales son la encuesta²⁷, la entrevista²⁸, la observación, los grupos de discusión²⁹, las escalas³⁰ y los análisis de datos preexistentes.

No hay una técnica mejor que otra, según el estudio que estemos realizando usaremos una u otra, o incluso, en un mismo estudio se pueden llevar a cabo varias de ellas.

La siguiente fase es la formulación de hipótesis, que son “suposiciones de algo posible o imposible para sacar de ello una consecuencia”³¹. En este aspecto, podemos formular todas las hipótesis posibles sobre los puestos de trabajo que se están analizando para el estudio del estrés laboral. En nuestra empresa podemos intuir que el absentismo de determinados trabajadores o las continuas bajas por enfermedad están relacionadas con la situación de estrés laboral que están sufriendo, esto sería una hipótesis, pero hay que seguir con el estudio para ratificarla o refutarla.

Una vez formuladas las hipótesis, la siguiente fase se denomina planificación y realización del trabajo de campo y consiste en recoger los datos sobre el terreno de estudio para conocer completamente la situación que se está dando y verificar o no nuestras hipótesis.

²⁷ INSHT. Encuestas: metodología para su utilización. NTP 283

²⁸ INSHT. Diseño y realización de entrevistas. NTP 107

²⁹ INSHT. El grupo de discusión. NTP 296

³⁰ INSHT. Construcción de una escala de actitudes. NTP 15

³¹ Diccionario de la Lengua Española, 23ª edición publicada en octubre de 2014

Esta fase se corresponde con el momento en el que se pasa la encuesta definitiva a los trabajadores de nuestra muestra.

Después de realizar el trabajo de campo, el siguiente paso es el análisis de los resultados que hemos obtenido. Así se pueden identificar las causas concretas que han llevado a los trabajadores a situaciones de estrés laboral; una vez analizados esos cuestionarios que se han pasado a los trabajadores, llegaremos a saber que las causas son, por ejemplo, el poder que los directivos ejercen sobre ellos, un exceso de tareas en poco tiempo, los continuos desprecios por parte de sus compañeros...

Identificadas las primeras conclusiones sobre el estudio del estrés laboral, se elabora un primer informe de resultados, que debe ser suficientemente claro.

Por último, a partir de los resultados obtenidos sobre el estrés laboral en nuestra empresa el siguiente paso es poner en marcha un programa de mejora. Seguidamente habrá que realizar un seguimiento continuo, así como la evaluación correspondiente y control con el objetivo de conseguir la corrección esperada. Esto no es suficiente puesto que en el futuro probablemente será necesaria otra intervención.

Una vez identificado el riesgo y terminada la evaluación, tanto la empresa como el trabajador pueden llevar a cabo diversas medidas para afrontarlo y eliminarlo.

Las medidas llevadas a cabo por la empresa deberían de ser: informar a todos los actores que forman parte de la empresa sobre los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, es decir, transmitir una información completa de la prevención y específica sobre el estrés laboral. También un deber es el de formar en cuanto a prevención en general, y específicamente en cuanto al estrés laboral.

Otra de las intervenciones es acordar medidas preventivas entre todos, dándoles aquí participación también a los trabajadores; las medidas adoptadas deben de ser adecuadas con el fin de proteger a la colectividad y de asumir un mínimo coste.

La última, y la que se considera más importante es la vigilancia de la salud. La empresa debe llevarla a cabo cuando alguien se incorpora a un puesto de trabajo en la empresa, ante un cambio de un puesto dentro de la empresa, después de una ausencia prolongada

por motivos de salud y antes de reincorporarse, y en casos de máximo riesgo, una vez abandonada la empresa durante un tiempo determinado. La LPRL recoge en su artículo 22 la voluntariedad del trabajador para someterse a estas pruebas, así como la confidencialidad de los resultados.

Igual que la empresa lleva a cabo algunas medidas para afrontar o eliminar el estrés laboral, el trabajador también debe hacer algo por su parte para ello, como por ejemplo, realizar ejercicio, evitar la ingesta de excitantes como el alcohol, el café o el tabaco, y procurar no ser agresivo, mostrando respeto a los demás.

Explico más claramente estas técnicas de prevención mediante una tabla³².

TABLA 3. TÉCNICAS DE PREVENCIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR

Técnicas generales	Dieta adecuada, apoyo social, fomento de la distracción y el buen humor
Técnicas fisiológicas	Relajación muscular y control de la respiración
Técnicas conductuales	Entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, en resolución de problemas y técnicas de autocontrol

Tabla de elaboración propia.

Por último solo queda decir que la prevención del estrés laboral conlleva unos gastos, ya que todas estas actividades que debe llevar la empresa a cabo para combatirlo cuestan un dinero, pero el no llevarla a cabo también conlleva unos altos costes económicos, si no hay prevención el trabajador rinde menos, lo que conlleva una disminución de la productividad. Estos costes pueden ser directos, aquellos que se perciben a corto plazo como por ejemplo las horas perdidas, los costes de las bajas laborales...; o indirectos, que son aquellos que se perciben pero a medio-largo plazo como la pérdida de la imagen de la empresa, conflictos laborales...

³² Información obtenida de NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo.

4. ESTRÉS LABORAL, ¿ENFERMEDAD LABORAL O ACCIDENTE LABORAL?

4.1 Estrés laboral como accidente de trabajo

Un tema sobre el que existe una elevada discrepancia es si el estrés laboral es considerado como una enfermedad laboral o por el contrario como un accidente laboral.

En primer lugar vamos a analizar si el estrés laboral sería un caso de enfermedad derivada del trabajo o una enfermedad común.

La Ley General de la Seguridad Social³³, en su artículo 116, entiende como enfermedad profesional “la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que ésta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional”.

A primera vista, y después de estudiar a lo largo de este trabajo el estrés laboral consideramos que el éste debería ser calificado como enfermedad laboral debido a que tiene sus raíces en el trabajo que el empleado desarrolla cada día. Todo nos lleva a imaginar que, si no trabajara en ese puesto o en esa empresa, probablemente no padecería estrés.

Entonces, ¿por qué no se considera el estrés laboral como una enfermedad laboral?

La respuesta que da la jurisprudencia a esta pregunta es sencilla y concreta, y la podemos encontrar en el RD 1299/2006, en el que se detalla el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social; y en ese cuadro no tiene cabida el estrés como motivo de una enfermedad laboral.

³³ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS).

Analizadas dos sentencias³⁴ en las que el trabajador que padece estrés laboral demanda a la mutua de accidentes contratada por la empresa porque éstos han considerado este estrés como enfermedad derivada de una contingencia común y no enfermedad laboral, como el trabajador creía, la conclusión es que el estrés, sí que es considerado laboral debido a que es causado por el trabajo que llevas a cabo día a día (de ahí su nombramiento como estrés laboral), pero al diagnosticarlo como enfermedad lo engloban dentro de las derivadas de contingencias comunes.

Una vez razonado que el estrés laboral no está dentro de las enfermedades laborales, la siguiente cuestión es ¿se considera el estrés laboral como un accidente de trabajo? Es un tema que ha estado muy presente en los medios de comunicación en los últimos años.

El artículo 115 de la LGSS, en su primer apartado, define el accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”; y en el segundo apartado, punto e) dice que tendrán la consideración de accidente de trabajo “las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se compruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

El Tribunal Supremo ha considerado, ante la dispersa doctrina en este aspecto, que el estrés laboral es un accidente de trabajo, así pues cabe destacar la sentencia del juzgado de lo social número 11 de Sevilla de 9 de octubre de 2012 en la que al parecer un trabajador sufre un ictus cerebral un lunes antes de ir a trabajar. Éste padece estrés laboral por las cargas del trabajo y por otro lado tiene anomalías congénitas; a pesar de todo, se llega a la conclusión de que “las causas principales del ictus fueron las anomalías congénitas del actor, pero la causa desencadenante fue la tensión o estrés padecido por el trabajador”. Así pues se califica como accidente de trabajo tal y como prevé el artículo 115.2 f) de la LGSS³⁵.

³⁴ STSJ de Aragón 1127/2013, de 25 de Septiembre de 2013 y STSJ de Aragón 1139/2013, de 25 de Septiembre de 2013.

³⁵ Se considerarán accidentes de trabajo las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

4.2 El suicidio por estrés laboral como accidente de trabajo

Por otro lado, el suicidio también es un tema que, desgraciadamente, está a la orden del día. Puede estar causado por el estrés y la depresión que la persona sufre, y que le lleva al suicidio.

Los tribunales españoles admiten la calificación de éste como accidente de trabajo siguiendo el artículo 115.2 e) de la LGSS a partir de una sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1970 que admitió la aplicación del artículo mencionado si la perturbación mental que condujo al suicidio podía imputarse de forma directa al trabajo o verse agravada por éste.

Así pues, se considera accidente de trabajo el suicidio de un trabajador como consecuencia directa de la gravísima depresión por motivos profesionales en la que estaba sumido, fruto de un cambio de puesto de trabajo (STSJ Cataluña, de 30 de mayo de 2001); una fuerte carga emocional y tensión que llevó a una trabajadora a suicidarse precipitándose desde la novena planta del hospital en el que trabajaba, motivado por la intensidad horaria y la especialidad médica de ella (STSJ Cataluña, de 3 de octubre de 2002); la muerte de un médico durante su jornada laboral al dispararse determinada por la situación de estrés laboral (STSJ Castilla y León, Valladolid, de 16 de octubre de 2006); el suicidio derivado de un trastorno depresivo motivado por preocupaciones excesivas y persistentes sobre su actividad laboral, así como el frenético ritmo laboral impuesto por la empresa (STSJ País Vasco de 31 de octubre de 2006) y, por último, el suicidio de un gerente de una empresa de construcción debido a la crisis de este sector (STSJ Extremadura, de 14 de diciembre de 2010).

5. CONCLUSIONES

Como se ha podido averiguar a lo largo de este trabajo, el estrés laboral, a pesar de su reciente aparición, es un concepto muy amplio, pero del que apenas encontramos referencias legislativas en el Derecho español.

Obtenemos información acerca de esta enfermedad en la LPRL, lo cual requiere una amplia profundización y análisis de la ley, ya que en ningún momento nombra con especificidad el estrés laboral.

Por ello, en primer lugar, me gustaría hacer referencia a las escasas referencias legislativas a los riesgos psicosociales, y más concretamente al estrés laboral, que existen en las leyes españolas. Se deducen aspectos de los riesgos psicosociales en la LPRL, pero no existe un título en esta Ley o una Ley específica que verse sobre ellos, lo cual haría mucho más fácil su estudio y evaluación. También sería más fácil para los empresarios, en la manera que, aportaría rapidez a la hora de actuar ante la posibilidad de la aparición de estrés laboral entre sus trabajadores.

El estrés laboral es una enfermedad grave para la persona que lo sufre, aunque depende de la personalidad que éste tenga le afectará en mayor medida o en menor. Situaciones como esta la vemos en el día a día, ya que hay trabajadores que padecen estrés laboral y tienden a encerrarse en casa y otros que salen y están con gente, como he dicho antes es cuestión de la personalidad de cada uno; pero probablemente combatirá mejor esta enfermedad la persona que lo afronta saliendo, ya que tienen el pensamiento ocupado por otros asuntos.

El estrés laboral es la enfermedad más conocida entre todos nosotros, porque todos conocemos a alguien que está o ha estado de baja por depresión, y esto se traduce en estrés laboral. Como he explicado, las causas pueden ser muy diversas, desde un aumento del volumen o carga del trabajo, a un enfrentamiento con tus superiores o con tus mismos compañeros.

En segundo lugar, destacar que, en estos momentos, la causa que más está afectando a los trabajadores es la inestabilidad del empleo, es decir, muchos de ellos se encuentran trabajando en empresas en las que no se hacen contratos indefinidos, solamente de duración determinada y en los que los salarios van a la baja. Todo ello lleva a los trabajadores a sentirse desagrdecidos, ya que ocupan puestos de niveles inferiores a los que les corresponden y no hay incentivo alguno hacia su trabajo.

Es una enfermedad difícil de combatir en sus comienzos, ya que a lo que se percibe que un trabajador padece estrés ya ha transcurrido un tiempo en el que de haberlo tratado antes podría no haber llegado a convertirse en tal enfermedad. Por ello, en cuanto percibamos los primeros síntomas, tanto en nosotros mismos como en compañeros de trabajo, debemos poner manos en obra, comunicarlo a los superiores y acudir a un especialista.

Para averiguar si el estrés laboral es una enfermedad laboral sí que existe el RD 1299/2006, en el que se detalla el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social, en el cual éste no aparece, con lo cual está claro que no es una enfermedad relacionada con el trabajo que desempeñas. Lo que sí es cierto es que este cuadro deberían renovarlo con más frecuencia, ya que el que hay vigente en estos momentos es del año 2006, el cual tiene casi 10 años, en los cuales han podido suceder muchas cosas y algunas enfermedades pueden ser incluidas, e igualmente algunas otras eliminadas si ya no aparecen en los trabajadores.

Por último quería hacer referencia a la escasa formación en material de riesgos psicosociales que existe en las empresas. En estos momentos de crisis económica, las empresas, con el objetivo de maximizar su beneficio, reducen el dinero dedicado a la formación a sus trabajadores; lo cual creo que, en ese momento es una ventaja porque es dinero que quitas de formación y puedes invertirlo en otras cosas, pero a largo plazo puede ser negativo para la empresa ya que tienes a tus trabajadores sin formar, lo que quiere decir que no tienen conocimiento alguno en referencia a estos riesgos, riesgos que pueden aparecerles en cualquier momento.

A la vez que los trabajadores, el propio empresario deja de lado también esta formación y cuando ocurre un caso de estrés laboral no sabe cómo actuar a pesar de la rapidez que

hace falta. En estos momentos el empresario debe saber actuar en el instante ya que si se alarga desde que lo detectas hasta que empiezas a poner remedio, las consecuencias pueden agravarse.

Y, como ya he destacado en el trabajo, la evaluación del estrés laboral debe hacerse, pero ello no quiere decir que después deba desentenderse del tema, sino que requiere una continua revisión por parte del empresario o de los servicios de prevención que la empresa tenga contratados.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Mansilla Izquierdo, F. “El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente”, *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, nº89 (2004).
- Mansilla Izquierdo, F, *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. Versión en internet: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>
- García González, G., “Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva”, *Revista de Derecho Social*, Bomarzo.
- Flores Robaina, Noelia, *Calidad de vida laboral en empleo protegido: Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*, Madrid, 2008.
- Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Baez León, “*Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*”, Universidad Autónoma de Madrid, 2010.
- María Amparo Ballester Pastor, “la política de la OIT y de la Unión Europea sobre la salud y riesgos psicosociales”, en Lourdes Mella Mendez (dir., ed.), *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, Adapt, 2014.
- José Luis Gil y Gil, “poderes del empresario como medida de protección frente a los riesgos psicosociales”, en Lourdes Mella Mendez (dir., ed.), *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, Adapt, 2014.
- Manrique Cos Egea, “el poder de dirección del empresario como medida de protección frente a los riesgos psicosociales”, en Lourdes Mella Mendez (dir., ed.), *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, Adapt, 2014.
- José Fernando Lousada Arochena, “riesgos psicosociales, autonomía colectiva y prevención de riesgos laborales”, en Lourdes Mella Mendez (dir., ed.), *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo. Estudios desde el derecho internacional y comparado*, Adapt, 2014.

- José Carlos Motis Dolader, *Estrés laboral: su prevención en la empresa*, 1997.
- Jorge Hernández Pérez, *Guía de gestión del estrés laboral*, Aranzadi, 2010.
- INSHT. *Factores psicosociales: fases para su evaluación*. NTP 450. España
- INSHT. *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*. NTP 349. España
- Constitución Española de 1978
- LEY 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- REAL DECRETO 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- REAL DECRETO 39/1997 de los Servicios de Prevención.
- Diccionario de la Lengua Española, 23ª edición publicada en octubre de 2014.
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>
- <http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- <http://www.estreslaboral.info/>
- Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), 2002: http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm