



## Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas

### Psychosocial Risks and their Recognition as Occupational Illness: Legal and Economic Consequences

*Pedro Álvarez Briceño\**

#### Resumen

El presente trabajo ofrece un análisis de los riesgos psicosociales desde una perspectiva legal y sus implicaciones para el empleador o patrono luego del reconocimiento como enfermedad ocupacional por parte del Inpsasel. Se realizó una investigación cualitativa, clasificándose el estudio como una investigación documental, no experimental. El diseño de investigación fue documental explicativo. Las unidades de análisis para el desarrollo de los tópicos investigados fueron las leyes y normas que rigen la materia de salud y seguridad laboral en nuestro país: LOPCYMAT (2005); Reglamento de la LOPCYMAT (2007); la norma técnicas de INPSASEL NT- 02-2008; las Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia (2008, 2005, 2004, 2003, 2000); la Ley Orgánica del Trabajo (1997); el Código Civil (1982) y el Código Penal (2005) y los diferentes estudios e investigaciones desarrollados por instituciones e investigadores de prestigio internacional y nacional en materia de riesgos psicosociales. Se concluye, en primer lugar, que la responsabilidad legal de prevención de los riesgos psicosociales, recae sobre los mandos superiores: Gerentes, Ejecutivos, que actúan a nombre y por la empresa y

Recibido: Agosto 2009 • Aceptado: Octubre 2009

\* Ingeniero Químico. Candidato a Dr. en Ingeniería Sanitaria. Máster en Ciencias en Educación, Ingeniería Química, Ingeniería Ambiental y Recursos de Aguas. Especialista en el área de Seguridad, Higiene y Ambiente (SHA). Gerente de Pedro Álvarez y Asociados. Trabajo en diversas empresas públicas y privadas, incluyendo Empresa Mixta Boquerón, BP Venezuela, Occidental de Hidrocarburos, ICLAM e Instituto Venezolano de Petroquímica. Profesor y asesor de postgrado de URBE. Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: pedroalvarezb@hotmail.com

finalmente se hace necesaria una adecuada comprensión de los riesgos psicosociales y sus factores para una prevención efectiva.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, enfermedad ocupacional, estrés laboral, aspectos legales.

### **Abstract**

This paper offers an analysis of psychosocial risks from a legal perspective and their implications for the employer, after their recognition as an occupational illness by Inpsasel. Qualitative research was carried out, and the study was classified as a non-experimental, documentary investigation. The research design was documentary and explicative. Analysis units for developing the research were the laws and regulations governing health and safety in Venezuela: LOPCYMAT (2005) and its Regulation (2007); INPSASEL Technical Regulation NT-02-2008; Supreme Court Jurisprudence (2008, 2005, 2004, 2003, 2000); Organic Law of Work (1997); Civil Code (1982) and Penal Code (2005) and different studies and investigations developed by researchers and institutions of national and international prestige in the field of psychosocial risks. It was concluded, first, that the legal responsibility for preventing psychosocial risks resides in upper level authorities, executives and managers, who act in the name of and for the company; and finally, it is necessary to have a proper understanding of psychosocial risks and their factors in order to have effective prevention.

**Key words:** Psychological risks, occupational illness, work stress, legal aspects.

### **Introducción**

Durante la última década la prevención de riesgos laborales en Venezuela ha experimentado cambios importantes, debido al menos en parte a la promulgación de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el año 2005. Uno de los cambios más significativos es la consideración de una concepción biopsicosocial de la salud y la necesidad de que ésta sea promovida en los lugares de trabajo. Esta concepción está alineada con la visión de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948) cuando define la salud como “el estado completo de bienestar físico, mental y social y no sólo como ausencia de daño o enfermedad de los trabajadores como consecuencia de la protección frente al riesgo”. Esta nueva concepción de la salud tiene una trascendencia muy importante al resaltar la triple dimensión de la salud y la importancia de lograr que el organismo, la mente y las relaciones sociales estén en equilibrio. Ello ha supuesto una concepción de la prevención de riesgos y accidentes laborales que incluye los llamados riesgos emergentes de carácter psicosocial y ha llevado también a la consideración de los daños psicosociales como una de las consecuencias de una inadecuada prevención de riesgos. Ha planteado también la consideración de los factores psicosociales que incrementan la vulnerabilidad del trabajador ante los riesgos y por último ha formulado diversas estrategias psicosociales para su prevención.

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional:  
consecuencias legales y económicas*

Cabe definir riesgos psicosocial como aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su **organización** que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Poco a poco, los riesgos psicosociales han ido ganado entidad y relevancia, incorporando formalmente nuevas manifestaciones atractivas para los investigadores y estudiosos de esta materia. Su carácter pluridimensional, que tanto se subraya, no ha hecho más que favorecer el análisis desde múltiples perspectivas, en consideración a sus diversas facetas y efectos.

El presente trabajo tiene como objetivo el análisis de los riesgos psicosociales desde una perspectiva legal y sus implicaciones para el empleador o patrono. Para ello, en primer lugar, se señala el reconocimiento de los riesgos psicosociales como enfermedad ocupacional. Posteriormente, se describe la tipificación jurídica de los riesgos psicosociales. En tercer lugar, se describen las diferentes formas de imputación legal que pueden enfrentar el empleador en materia de riesgos psicosociales. En cuarto lugar, se analizan mediante sentencias judiciales las diferentes responsabilidades legales (Administrativa, Penal y Civil) del empleador ante los riesgos psicosociales y finalmente se señala las exigencias necesarias para la realización del análisis y prevención de riesgos de carácter psicosocial.

## **Reconocimiento Legal de los Riesgos Psicosociales**

Es un hecho que la materia de seguridad y salud en el trabajo está conformando un verdadero subsector del ordenamiento jurídico de nuestro país, alejándose definitivamente del ámbito propio del Derecho del Trabajo y acercándose a la esfera de otras disciplinas jurídicas (civil, penal, administrativa y seguridad social).

Muchos especialistas en la materia laboral propugnaban el reconocimiento de los riesgos psicosociales, como **enfermedad ocupacional**, entendiendo por ésta, aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo (art. 70, LOPCYMAT, 2005).

La Norma Técnica para la Declaración de Enfermedades Ocupacionales (NT-02-2008) publicada el 01 de Diciembre de 2008, reconoce como enfermedad ocupacional las afecciones por factores psicosociales y establece explícitamente en su listado de enfermedades ocupacionales las siguientes afecciones: Estrés ocupacional, Fatiga laboral, Agotamiento emocional (Síndrome Burnout) y Respuesta a Acoso laboral (Síndrome de Mobbing).

Este reconocimiento traerá consigo una serie de consecuencias, como es fundamentalmente **su amparo legal**, toda vez que la normativa legal venezolana, contenida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), LOPCYMAT y su Reglamento, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y una serie de Convenios Internacionales que son ley para Venezuela, establecen la protección del trabajador en su estado físico y mental, con especial referencia a los riesgos psicosociales.

## **Tipificación Jurídica de los Riesgos Psicosociales**

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social puede verse como un sistema normativo de identificación y distribución de riesgos sociales, proveyendo a sus destinatarios un cierto nivel de seguridad a estos riesgos. Así pues, cuando el sistema jurídico construye un riesgo social a través de sus categorías normativas y judiciales, lo hace para distribuir los costos de la producción o prevención de ese riesgo entre diversos sujetos y actores sociales, lo que supone la imputación total o parcial del riesgo a uno o varios de estos sujetos. En la medida en que el riesgo no aparezca como especialmente protegido, se imputará finalmente sobre la persona que sufre la contingencia, que en su caso podría trasladarlo al mercado (aseguramiento privado) o a la familia y otras redes de relación personal (Villalón *et al.*, 2007).

A continuación se analizan, las diferentes leyes y preceptos que establecen el derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo seguras y saludables desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.

## **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)**

La CRBV (1999) persigue garantizar la integridad personal, como incolumidad personal, es decir, que no se sufra daño o deterioro. Por ello, el concepto de incolumidad personal es un concepto complejo, y de ahí que el derecho constitucional lo comprenda en una pluralidad de derechos.

En primer término, el derecho a la integridad física, es decir, el derecho a no ser privado de ningún miembro u órgano corporal. En segundo lugar, el derecho a la salud física y mental, el derecho de la persona a no ser sometida a enfermedades que eliminen la salud. En tercer lugar, el derecho al bienestar corporal y psíquico, es decir, el derecho de la persona a que no se le hagan padecer sensaciones de dolor o sufrimiento. Y por último, el derecho a la propia apariencia personal, lo que es lo mismo el derecho de la persona a no ser desfigurada en su imagen externa (Kahale, 2007).

El reconocimiento del daño causado por los riesgos psicosociales vulnera el artículo 20 de la CRBV (1999) al establecer que toda persona tiene el derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad. Por otro lado, el artículo 46 reza el derecho que tiene toda persona a que se le respete su integridad física, psíquica y moral. De igual manera, en el artículo 60 de la Constitución se garantiza el derecho al honor. Aunado a ellos, dentro de los derechos sociales y de las familias que agrupa la CRBV, tenemos el numeral 5 del artículo 89 que establece la prohibición de no sufrir discriminaciones.

A la suma de éstos, los riesgos psicosociales vulneran el artículo 87 establece que “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados”. Por último, los riesgos psicosociales vulneran el derecho fundamental a la salud establecido en el artículo 83.

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas*

El derecho de los trabajadores a no ser expuestos a los riesgos psicosociales está claramente consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

### **Ley Orgánica del Trabajo (LOT)**

Los riesgos psicosociales en el trabajo estarían atentando en contra de los derechos reconocidos en el artículo 26 de la LOT (1997) donde el Estado debe actuar amparando la dignidad del trabajador de conformidad con el artículo 2, prohibiendo toda discriminación en el trabajo fundadas en sexo, estado civil, edad, raza, filiación política, credo religioso y condición social.

Aunado a ello, le acompañan los siguientes mandatos del mismo texto legal: a) Artículo 32, derecho que tiene el trabajador a que no se le impida el ejercicio de su trabajo; y, b) Artículo 185, señala las condiciones que debe prestar el trabajador en su puesto de trabajo; permitiéndole su desarrollo físico y psíquico, y disfrutar de un ambiente en condiciones satisfactorias.

### **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)**

La LOPCYMAT que fue publicada el 26 de julio de 2005, establece en el artículo 61 la obligación que tienen los empleadores de elaborar una política de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, el empleador debe establecer una planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial como lo establece el artículo 62. Así mismo, el empleador dentro del deber general de prevención debe establecer las evaluaciones de riesgos que servirán de base para la implantación de las acciones preventivas necesarias para un adecuado control y mitigación de los riesgos en general incluyendo los factores de riesgo psicosocial.

El artículo 69 de la LOPCYMAT (2005) señala la definición de accidente de trabajo y establece varios supuestos que encuadran en tal figura. Es de resaltar, no obstante, el numeral 1 del artículo al considera accidente de trabajo como la lesión causada a consecuencia de agentes psicosociales sufridas con motivo u ocasión de trabajo. Como puede observarse es una definición amplia, que agrupa cualquier estado que afecte al trabajador, tanto físico, mental y social. Aunado a ello, el artículo 70 incluye los factores de riesgo psicosocial como causante de los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo.

En este sentido los riesgos psicosociales, se debe encuadrar en las materias señaladas en la Ley, imponiendo la necesidad de establecer las medidas preventivas, con el fin de evitar factores de riesgos en el lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud psíquica de las personas. La ley no impone que los factores de riesgos psicosocial se materialicen en una alteración de la salud, sino que basta la posibilidad de que ello pueda ocurrir como consecuencia de la exposición de los trabajadores a algún factor de riesgo presente en el lugar de trabajo.

El artículo 59 garantiza el derecho de los trabajadores a desarrollar sus tareas laborales en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el libre ejercicio de sus facultades tanto físicas como mentales, avalando las condiciones de seguridad, salud y bienestar.

Asimismo, señala la obligación del empresario de adoptar las medidas necesarias para que a los trabajadores se les garanticen las condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo. En otras palabras, tienen el deber de prevenir las lesiones de cualquier tipo provenientes de factores psicosociales y el daño a los trabajadores.

La obligación general de protección y prevención de los factores de riesgo psicosocial establecida en la LOPCYMAT (2005) es lo suficientemente amplia y flexible que obliga al empleador a establecer un plan de prevención integral que garantice la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo psicosocial en la organización del trabajo.

### **Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

Esta Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), define en su artículo 15, los diferentes tipos de violencia a los que se exponen y pueden ser víctimas las mujeres, incluyendo con especial relevancia para este trabajo: la violencia psicológica, el acoso u hostigamiento, la amenaza, la violencia laboral y la institucional.

La mencionada Ley, determina en su artículo 34 que las mujeres víctimas de violencia tienen derecho a ser cambiadas de centro de trabajo, reordenación de su tiempo de trabajo, o la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, considerándose como justificado cuando la mujer presente alteraciones en su condición física o psicológica derivada de las violencias de género sufrida por la trabajadora y debe ser determinado por los centros de atención de salud públicos o privados.

Establece el acoso u hostigamiento en su artículo 40 como un delito, al igual que en el artículo 41, define lo que es amenaza contra la mujer, incluyendo al ámbito laboral y dándole sanción de prisión a quien la ejerza. De especial relevancia es la mención al delito de violencia laboral el cual se refiere a todo acto discriminatorio en el trabajo por razón de sexo, estado civil, apariencia física, condición de madre o no, sometimientos exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar el estado de embarazo, que obstaculice o condicione el acceso, ascenso, o la estabilidad en el empleo de la mujer.

### **Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer**

La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999) es uno de los basamentos legales que se puede argumentar en lo referente a la discriminación en el acoso laboral y el derecho de las mujeres a tener igualdad de oportunidades

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas*

al empleo que el hombre. De sus artículos 2 y 11 podemos interpretar que se garantizan a la mujer el derecho como ciudadana, para lograr el desarrollo de su personalidad tanto emocional como psicológica.

Esta ley es de suma importancia para el acoso laboral en especial el artículo 57 que garantiza los derechos de la mujer frente a agresiones que lesionen su dignidad y su integridad física, sexual, emocional o psicológica.

### **Código Civil**

En el Título III “De las obligaciones”, Capítulo I “De las fuentes de las obligaciones”, en la Sección V “De los hechos ilícitos” en los artículos 1.185, 1.195 y 1.196 del Código Civil (1982), señala el deber de resarcir a la víctima que haya sufrido algún accidente o enfermedad ocupacional producto de la exposición a factores de riesgo psicosociales.

El comportamiento del empleador puede consistir en negligencia, esto es dejar de hacer lo que debió hacerse ocurriendo por el ello un hecho dañoso. Otras veces consiste en actuar en forma imprudente o con impericia. Por otro lado, se incurre en responsabilidad por culpa, cuando se desatienden normas, órdenes, reglamentos, o instrucciones.

### **Código Penal**

El Código Penal (2005) no recoge como delito los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, se puede encuadrar por delitos: contra la libertad del trabajo, la libertad individual, de la simulación de los hechos punibles, de las lesiones personales, de la difamación y de la injuria señaladas en los artículos 175, 192, 193, 240, 420, 442 y 444 respectivamente.

En resumen, se tiene el espectro bastante amplio de leyes que tipifican jurídicamente los factores de riesgo psicosocial.

### **Las Formas de Imputación al Empresario de los Riesgos Psicosociales**

En lo concerniente a los riesgos psicosociales derivados de la actividad laboral, resulta de especial interés el estudio de los mecanismos de imputación del riesgo al empleador(a). Es a través de esta imputación que se genera el deber del empleador de prevenir estos riesgos (art. 56, LOPCYMAT) y se condiciona positiva o negativamente el ejercicio de sus poderes, incluyendo en su caso el poder disciplinario (art. 116, LOPCYMAT); en el caso de incumplimiento de sus obligaciones respecto de la prevención y evitación de los riesgos psicosociales, el empresario podrá sufrir una serie de consecuencias jurídicas administrativas, penales, o civiles (título VIII, LOPCYMAT) o bien un recargo de las prestaciones de Seguridad Social (art. 94, LOPCYMAT, 2005).

La imputación del riesgo al empleador tiene dos dimensiones; una de carácter objetivo y la otra de carácter subjetivo. La imputación objetiva con-

sistiría en la afirmación de una conexión de causalidad entre una conducta –activa u omisiva– del empleador y un resultado dañoso para el bien jurídico protegido, la salud en este caso, aunque el argumento puede extenderse a otros como el honor o la intimidad, que podrá consistir en una lesión afectiva de la integridad física o psíquica, o bien, en su caso, en la mera elevación del riesgo para la salud a un nivel jurídicamente desaprobado (Tribunal Supremo de Justicia, Sentencia No. 116, 2000). Por otra parte, la imputación subjetiva consiste en la atribución de responsabilidad al protagonista de la acción u omisión que ha causado la lesión o el riesgo, lo que normalmente implica la exigencia de un cierto grado de dolo o culpa, en teoría; no obstante, podrá admitirse en algunos casos la responsabilidad objetiva, que implica que la mera constatación de la conexión de causalidad desata alguna forma de responsabilidad (Tribunal Supremo de Justicia, Sentencia No. 008, 2005).

### **La Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal del Empleador(a) ante los Riesgos Psicosociales**

Es bien conocido, el efecto perjudicial y dañino que para el trabajador supone la concurrencia de los diferentes riesgos psicosociales que puedan incidir en el mismo como consecuencia del ejercicio de su actividad laboral. También es cierto que no es posible generalizar al referirnos a los mismos ya que, hemos de establecer diferencias entre unos y otros riesgos psicosociales. Algunos de ellos son constitutivos de un ilícito, como es el acoso laboral o del acoso sexual, otros son enfermedades que afectan al trabajador, caso del estrés, fatiga o burnout; ello sin perjuicio de que los primeros tengan sin duda su repercusión en la salud del trabajador afectado (Jover, 2007).

Es claro que la tutela administrativa y penal constituyen manifestaciones de una tutela de carácter sancionatorio, de carácter punitivo; surge ante la comisión de un ilícito, administrativo en un caso y penal en otro, que demanda una respuesta de nuestro ordenamiento jurídico. Por otro lado, tendremos que investigar la posibilidad de que otros riesgos que se califican como enfermedades tengan su origen en un previo acto ilícito que pondría por tanto también en marcha los mecanismos antes señalados. Frente a ellas, la tutela civil responde a un carácter reparador.

Al día de hoy es cada vez más difícil encontrar autores que no hayan visitado algún aspecto de los riesgos psicosociales, bien atendiendo a todos ellos o a alguna clase en particular de los mismos; bien aludiendo a su incidencia en general; bien con visión preventiva, reparadora, o sancionadora; bien buscando el análisis en la doctrina judicial, en el tratamiento convencional o en los criterios del Tribunal Supremo de Justicia.

El objetivo de las siguientes páginas es poner de relieve las responsabilidades legales del empleador o patrono ante los riesgos psicosociales desde la perspectiva de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), La Ley Orgánica

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas*

sobre los Derechos de la Mujer a Vida Libre de Violencia, el Código Civil (CC) y el Código Penal (CP). Se trata de detectar que aspectos han sido especialmente abordados por la doctrina prevencionista y en qué términos y cuales otros representan, todavía, un terreno poco explorado que invite a la investigación y clarificación de los mismos.

## **Responsabilidad Administrativa**

La tutela administrativa se materializa a través del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración. Concretamente en la materia de los riesgos psicosociales a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (Inpsasel) (Numeral 7 Art.18, LOPCYMAT, 2005).

El estudio de dicha potestad requiere en primer lugar determinar aquellas conductas que en lo concerniente a los riesgos psicosociales pueden ser constitutivas de un ilícito administrativo, ya que una vez materializado el mismo se ponen en marcha los cauces procedimentales y las actuaciones correspondientes con el fin de sancionar el mismo.

La tipificación de los riesgos psicosociales como un ilícito administrativo requiere de una diferenciación entre los mismos. A estos efectos hemos de decir que el punto de partida será aquellos riesgos que como tales tienen ese carácter ilícito, acoso laboral en el trabajo y por otro lado, aquellos otros que, si bien no tienen en si mismo ese carácter, puedan derivar de un incumplimiento del empleador principalmente en materia de prevención de riesgos laborales y que es en este punto donde encontrarán aspectos conexos y en ocasiones coincidentes con el acoso laboral como riesgo psicosocial. Evidentemente el estrés laboral o el síndrome de burnout no son conductas ilícitas en si mismas que constituyan un incumplimiento por parte del empleador, sino que es un incumplimiento de éste en materia de prevención de riesgos laborales, el que puede conducir al trabajador a verse afectado de alguno de los estados señalados.

Se debe comenzar entonces, con la delimitación del acoso laboral como ilícito administrativo ya que ello permitirá enlazar con los otros supuestos planteados. El proceso de **acoso laboral** se expresa como una manifestación conductual permanente, de carácter muy sutil y deliberado, que involucra hostilidad, persecución, trato injusto y vejatorio, dobles mensajes, que al final atentan contra la dignidad e integridad mental y física del trabajador. Podemos de esta manera acercarnos a lo que son las reales consecuencias de quien es víctima del acoso psicológico en el campo laboral. Por lo general los síntomas son variables y van desde enfermedades psicosomáticas, estrés, depresión, inclusive el extremo de dificultades emocionales con carácter permanente hasta el suicidio de la víctima (Verratti, 2008).

El acoso laboral está claramente establecido en la LOPCYMAT (2005); el numeral 5 del Artículo 56 consagra el deber del empleador de:

“Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto

que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor”.

El acoso laboral como riesgo pluriofensivo va más allá de ser un simple ataque a la dignidad del trabajador; por lo tanto, su tipificación como infracción grave se debe a que el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales siempre supone un riesgo grave para integridad física o la salud de los trabajadores afectados. La concurrencia de circunstancias especiales puede determinar la consideración de conductas de esta índole como infracciones muy graves como la ubicación de trabajadores en puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, siempre que de ello derive un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad del trabajador.

Ciertamente la consideración de estas conductas del empleador que supongan una materialización de los riesgos psicosociales como infracción muy grave, requieren la concurrencia de unas circunstancias de extrema gravedad al exigirse que el riesgo sea grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. Hecho que no está alejado de la realidad ya que se ha puesto de manifiesto la existencia del mismo en aquellos casos extremos en los que el acoso, el estrés, la fatiga, la ansiedad, etc., han conducido al afectado a extremos tales como el suicidio o a dolencias que acabaron con su vida.

Especial mención debe hacerse para el caso de que la víctima de acoso laboral sea una mujer. La Ley Orgánica sobre los Derechos de la Mujer a Vida Libre de Violencia (2007) consagra la protección de ella y establece sanciones administrativas para la máxima representación de la empresa privada en el país y en caso de un ente público la sanción recae sobre la máxima autoridad del mismo. Esta sanción administrativa contempla multa que oscilan entre cien (100 UT) y mil unidades tributarias (1000 UT).

En cuanto a los otros riesgos psicosociales (Estrés, Burnout, Fatiga), el legislador exige que la actividad preventiva se integre en el sistema general de la empresa y en las decisiones de sus diferentes niveles jerárquicos, para lo que establece la obligación de elaborar un “Plan de Prevención” (Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, Inpsasel, Norma Técnica 01-2008) que delimite obligaciones y responsabilidades de los mismos. El incumplimiento a esta actividad preventiva está tipificado como violación leve y sanciona al empleador con multa de hasta veinticinco (25) unidades tributarias por cada trabajador expuesto.

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas*

Sin embargo, La LOPCYMAT (2005) en el Título VIII “De las Responsabilidades Sanciones” en el numeral 19, artículo 119 tipifica como Infracción Grave la evaluación de riesgos que no incluya los Riesgos Psicosociales y sanciona al empleador o empleador con multa de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias por cada trabajador expuesto.

Para ello, es imprescindible conocer y evaluar la naturaleza del trabajo y de todos los elementos que influyen en el mismo - técnicos, organizativos, económicos, sociales, disergonómicos, psicosociales, entre otros. En resumen, la responsabilidad administrativa del empleador atiende al incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención y no a la intencionalidad o negligencia de su actuar, que es omisiva y no dolosa.

**No es requisito de imputabilidad en la sanción administrativa la existencia de resultado dañoso, a veces no hace falta siquiera que se cree una situación de riesgo más o menos perceptible.** Se sanciona la infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales y no los resultados del incumplimiento, éstos darán lugar a que aflore la posible responsabilidad civil y penal en cuanto al sujeto que ha causado el daño, o ha puesto en peligro grave la vida del que trabaja o presta un servicio.

## **Responsabilidad Civil**

En cuanto a la responsabilidad civil, ésta tiene carácter reparatorio y no sancionatorio, lo que permite entender la diferencia entre pena o sanción y reparación, aun cuando el que repare, en estricto derecho, no es el que indemniza sino los diferentes sujetos intervinientes en la reposición de la víctima del accidente o de la enfermedad ocupacional al mejor estado posible sino al mismo en que se encontraba antes de ocurrir el infortunio (Mille, 2008).

Continúa el autor más adelante:

“La responsabilidad pues, consiste en el deber jurídico de indemnizar el daño causado en personas o bienes, existiendo estrecha relación entre el monto de la indemnización y el quantum del daño o, en términos generales, se trata de la obligación de responder, para que la víctima no sea quien soporte las consecuencia del hecho dañoso. (...) Es, en definitiva, la obligación de reparar el daño ocasionado a otro, por el hecho propio o por el hecho de las personas o los bienes que dependen del sujeto y/o están bajo su guarda” (pág. 37).

En derecho se entiende por culpa el comportamiento contrario a la atención mínima requerida en lo que se hace. Este comportamiento puede consistir en negligencia, esto es dejar de hacer lo que debió hacerse ocurriendo por el ello un hecho dañoso. Otras veces consiste en actuar en forma imprudente o con impericia. Por otro lado, se incurre en responsabilidad por culpa, cuando se desatienden normas, órdenes, reglamentos, o instrucciones.

En consecuencia, el trabajador(a) que haya sufrido un daño por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tiene el derecho de reclamar las indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), el Código Civil (1982), la LOPCYMAT (2005) y la Ley Orgánica de los Derechos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia (2007).

La Ley Orgánica del Trabajo publicada en Gaceta Oficial No. 5.152 extraordinaria de fecha 19 de Junio de 1997, en sus artículos 560 y siguientes se refiere a los infortunios que pueden ocurrir en el trabajo, más que a normas sobre Seguridad e Higiene, consagrando la tesis de la responsabilidad objetiva del patrono por accidente de trabajo o **enfermedad profesional**. Se presume al patrono como responsable del accidente.

Esta responsabilidad quedó claramente establecida en la sentencia dictada N° 116 (2000) de la Sala de Casación Social en el caso contra Hilados Flexilón, S.A. En definitiva, se estableció que la responsabilidad objetiva del patrono resulta extensible no sólo al resarcimiento de daños materiales sino también a los daños morales, por lo que resulta procedente la condena al pago de indemnización por éstos, aún cuando no se haya demostrado la ocurrencia de un hecho ilícito. Para el pago por daños materiales el trabajador debe demostrar la ocurrencia de un hecho ilícito por parte del empleador.

La responsabilidad subjetiva está mencionada en el numeral 6 del artículo 1 de la LOPCYMAT (2005), que se norma: El objeto de la presente es: 6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de parte. (...)

Así mismo, esta responsabilidad también está establecida en el artículo 129 de la LOPCYMAT (2005):

“Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal” (.....) (Art. 129).

En cuanto a los riesgos psicosociales, la sentencia No. 865 (2004) de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia donde se estableció el pago por daños morales ocasionados por el empleador con ocasión de la violación del mencionado artículo. En esa ocasión se trató de Acoso laboral (Síndrome de Mobbing). Así pues, cuando el daño, en este caso una lesión afectiva de la salud, se imputó objetivamente a la conducta de varios trabajadores de la empresa en el contexto de su relación

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional:  
consecuencias legales y económicas*

laboral, el empresario respondió solidariamente de la indemnización, con independencia de sus posibles acciones frente a los trabajadores responsables, sin que ello necesariamente implicará la calificación de su conducta omisiva como un ilícito contractual, una infracción administrativa o un delito o falta penal. A través de este procedimiento se imputó parcialmente el riesgo de omisión del empleador sin que fuera necesario probar su falta de diligencia, por considerar que la fuente del peligro se encontraba en el ámbito de su dominio o de su poder; de acuerdo con reitera jurisprudencia, se presumió la concurrencia de culpa *in eligendo* (derivada de la selección de los trabajadores) e *in vigilando* (derivada de la configuración de un deber de vigilancia de la conducta de sus empleados).

En ese sentido, la carga de la prueba sobre enfermedad profesional y el hecho ilícito recae en cabeza del trabajador, correspondiendo a la parte demandada probar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) conforme al criterio sostenido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencia N° 536, 2003; y Sentencia N° 155, 2008).

El Código Civil (1982) en sus artículos 1185 y 1196 establece la reclamación de los daños y perjuicios. El trabajador debe alegar en su demanda y demostrar, a su vez, la enfermedad como la relación causal existente entre el estado patológico invocado y el trabajo desempeñado, que debe haberse producido en el lugar y tiempo de trabajo, el daño causado y la culpa del empleador por no prevenirlo.

En cuanto al acoso laboral u hostigamiento, hay que fundamentarse en los artículos 1.195 y 1.196 del Código Civil (1982) cuando el hostigamiento laboral haya sido provocado por varias personas. Establece el mencionado Código que las personas que causen el daño quedan obligadas de manera solidaria a resarcirlo, extendiéndose la acción de reparar a todo daño tanto material como moral a consecuencia de las conductas de *mobbing* hechas al acosado, dejando al albedrío del juzgador de establecer una indemnización en los supuestos de hostigamiento laboral que atenten contra el honor del trabajador o la reputación del acosado.

Cuando el acoso laboral u hostigamiento es sufrido por una mujer, la Ley Orgánica sobre los Derechos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia (2007) establece en su artículo 61, la indemnización que será establecida por el órgano jurisdiccional especializado competente. En este caso, la carga de la prueba recae sobre el agresor.

En conclusión, el trabajador que sufra una enfermedad ocupacional producto de su exposición a factores de riesgo psicosocial, deberá demandar las indemnizaciones que le corresponden, ya sea tanto por la responsabilidad objetiva prevista en la LOT (1997), por daños materiales tarifados y daño moral, como por la indemnización establecida en la LOPCYMAT (2005), así como también si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionada. Es decir, de probar el trabajador el hecho ilícito del empleador o patrono cuya indemnización repara íntegramente el daño material producido, el Juez deberá condenar solamente la dife-

rencia entre la indemnización que procede por daños materiales tarifados en leyes especiales y lo demandado por daño emergente y lucro cesante. Caso excepcional, el acoso laboral cuando la víctima es una mujer, por cuanto el análisis de la situación deberá hacerse bajo la perspectiva de género.

Así pues se establece la responsabilidad subjetiva. Ésta se fundamenta en la participación cuando menos culposa del agente del daño, pues si el daño ocasionado intencionalmente (participación dolosa del agente) se pasa directamente a la responsabilidad penal, que da lugar, adicionalmente, a la responsabilidad civil.

### **Responsabilidad Penal**

La exigencia de responsabilidad penal del empleador como consecuencia del daño posible y probable originado al trabajador al materializarse o concurrir alguno de los riesgos psicosociales, requiere de nuevo la necesidad de separar que dependiendo del riesgo y de las consecuencias dañosas, el planteamiento sea diverso.

Por otro lado, lo que interesa es el daño causado que incide sobre el trabajador como consecuencia de un incumplimiento del empleador y que deberá analizarse si tal incumplimiento puede o no llevar aparejada en determinadas supuestos una responsabilidad.

Como ya se ha mencionado, el Código Penal (2005) no recoge explícitamente como delito las enfermedades ocupacionales de origen psicosocial. Sin embargo, debemos tener claro que el acoso laboral puede determinar la existencia de un delito diferente que en una situación de estrés laboral o síndrome burnout derivada del incumplimiento de las obligaciones del empleador en materia de prevención de riesgos laborales.

En el supuesto de acoso laboral a la mujer, este delito está tipificado en la Ley Orgánica de Los Derechos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia (2007) en sus artículos 39 y 40. En los mismos, se establecen penas con prisión que van de seis (06) a dieciocho (18) meses. En este caso de nuevo, la carga de prueba recae sobre el agresor.

El acoso laboral aunque no aparece tipificado en el Código Penal vigente (2005) existe la posibilidad de encuadrarlo bien en un delito contra la libertad (delito de amenaza, art. 175 o de coacciones art. 192 y 193), o contra la integridad moral (art. 240) o bien de un delito contra el honor (art.442) o un delito de lesiones psicofísicas (art. 413 y 420).

El artículos 420 del Código Penal (2005) da cabida a la posible responsabilidad penal del empleador en lo concerniente a la materialización de aquellos riesgos psicosociales tales como el estrés laboral, la fatiga y el síndrome de burnout que tienen su origen en la organización del trabajo.

“El que por haber obrado con imprudencia o negligencia, o bien con impericia en su profesión, arte o industria, o por inobservancia de los reglamentos, ordenes o disciplinas, ocasione a otro

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional:  
consecuencias legales y económicas*

algún daño en el cuerpo o en la salud, o alguna perturbación en las facultades intelectuales será castigado: (...).” (Art. 420)

La vida y la salud de los trabajadores como derecho fundamental es el bien jurídico protegido en el mencionado artículo. Las excesivas jornadas de trabajo, la rutina o monotonía en los trabajos, la falta de disfrute efectivo del descanso de la faena diaria y del periodo de vacaciones, la inadecuada evaluación de los puestos de trabajo, el exceso de exigencias psicológicas de trabajo, la falta de control sobre el contenido y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo, la falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo y las escasas compensaciones del trabajo, entre otros, son factores de riesgo psicosocial que atacan la salud del trabajador en aquellas empresas en las cuales el empleador o quien esté obligado a ello no adopta las medidas preventivas oportunas para reducir o eliminar los mismos. El sujeto activo está legalmente obligado a prevenir los riesgos a los cuales está expuesto el trabajador y establecer las medidas necesarias para que los riesgos psicosociales no se materialicen en el lugar de trabajo y ponga en peligro el bien jurídico protegido. Sujeto que puede ser tanto el empleador como quien conforme a la LOPCYMAT (2005) deba asumir dichas competencias.

Por otro lado, la concurrencia de estos riesgos en las organizaciones llamadas enfermas viene siempre acompañada de un incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo en la mayor parte de las ocasiones en ello su origen.

Para completar el análisis, habría que agregar el daño causado como consecuencia de la exposición del trabajador a los factores de riesgo psicosocial. En la mayoría de las ocasiones, las consecuencias dañosas de estos riesgos no dejan opción a duda sobre la puesta en peligro grave de la vida o salud del trabajador. A este respecto, las investigaciones han aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial. Estamos hablando básicamente **del bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social** de los compañeros y de los superiores (The European Heart Network, 1998; citado en Moncada *et al.*, 2002).

Además, si acaece la muerte o lesión del trabajador, incluso por imprudencia del responsable, se sumarían otras figuras delictivas independientes como la del homicidio por imprudencia.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) establece todo un conjunto de obligaciones a los empleadores en beneficio de que la seguridad y salud en el trabajo sea efectiva, para lo que se instituye todo un cuerpo de exigencias de responsabilidades que, desde una visión penalista, pueden ser imputadas a todos los que dirigen la empresa y forman parte de aquellos niveles jerárquicos que tienen poder de decisión sobre comportamientos ajenos, es decir, la cadena de mando.

Así pues, los Gerentes, Superintendentes y Supervisores pueden verse involucrados si efectivamente asumen, como exige el marco legal preventivo, una posición en orden a garantizar la puesta en marcha de las medidas planificadoras en prevención en el ejercicio de las potestades delegadas del empresario o empleador. Específicamente, aquí se proyecta una regulación penal de las actuaciones de comisión por omisión de aquellos que realizan y ejecutan sus cometidos en nombre de personas jurídicas puesto que conocen los hechos y pueden remediarlos para salvaguarda de la vida y la integridad física de los que trabajan.

### Consecuencias Económicas

Los factores psicosociales afectan la calidad y la productividad de las empresas. Los factores psicosociales en el trabajo no sólo están detrás de numerosas bajas en el ámbito de lo psicógeno, por ejemplo, por depresión, sino que incrementan el absentismo de modo generalizado. Se sabe que producen bajas y se sabe que dilatan la duración de las bajas de un modo considerable. Muchas bajas por enfermedad común, que suponen cuantiosas pérdidas de productividad, tienen detrás el fantasma no esclarecido de condiciones psicosociales adversas que estimulan conductas de escape y evitación *en* el trabajo y si es posible *del* trabajo.

Pero los riesgos psicosociales no solo afectan al absentismo. La calidad o la productividad dependen fuertemente de factores psicosociales. Un manejo inadecuado de los factores psicosociales no solo conlleva trabajadores menos sanos y más expuestos a accidentes; también empresas menos productivas, con más problemas de calidad y con menos expectativas. De hecho una buena evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta de gestión que puede ayudar sustancialmente a una empresa a mejorar en diversos ámbitos de gestión y organización. Quizás el área de los riesgos psicosociales sea una de aquellas áreas de la prevención en las que resulta más claro que mejorar la seguridad y salud puede hacerse mejorando a la vez la eficacia y eficiencia de la organización (Gamero, 2009).

### Conclusiones

Para concluir el trabajo, se debe enfatizar, en materia de riesgos psicosociales, el lado Preventivo de la Ley antes que el lado coercitivo, punitivo, reparador y penal de la misma.

Hay tres consecuencias lógicas que pueden ser entendidas con facilidad:

1. Los trabajadores tienen el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento de este deber, el empleador deberá garantizar la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por lo tanto, desde una visión integral, los factores de riesgo psicosocial cobran cada día una especial relevancia hasta el punto de que en determinadas profesiones pueden llegar a constituir el principal riesgo potencial, riesgo que por lo tanto debe ser conocido, evaluado y en su caso controlado.

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas*

2. En materia económica, la prevención de riesgos aporta lo suyo, pues, evita que las empresas inviertan en gastos no deseados o no previstos, y entreguen al final del periodo una ganancia mayor, a la que hubiera tenido con un desarrollo de eventos o siniestros, los que pueden ser castigados hasta con paralización total de la actividad laboral, como se ha visto recientemente en las acciones tomadas por el Instituto de Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en contra de empresas del ramo de industria y construcción.
3. La ausencia en el Código Penal de un precepto tipificador único y concreto en que se enmarquen los riesgos psicosociales, con excepción del acoso laboral, plantea sino es esta una materia que debería quedar en el ámbito de lo social. Esta es una interrogante que invita a los estudiosos e investigadores en materia de prevención de delitos para su estudio y clarificación.

Las diferentes investigaciones científicas que se realizan desde las instituciones internacionales como la OIT y OMS y también las realizadas por las universidades y la comunidad científica en general, han aportado suficiente evidencia sobre el efecto nocivo que tiene sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Por ello estos factores no deben ser olvidados ante otros factores más conocidos tradicionalmente y, como en los demás casos, deben prevenirse en todas las empresas tal y como lo exige la LOPCYMAT.

Esto supone asumir que los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios, sino que son elementos reales e importantes de la organización del trabajo cualquiera que sea el sector industrial de actividad.

La responsabilidad de todo lo anterior, recae sobre los mandos superiores: Gerentes, Ejecutivos, que actúan a nombre y por la empresa. La mala argumentación contra la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales, no puede ser aceptada, sino, por pésimos gestores, que obviamente son la causa de las pérdidas de las empresas de alto riesgo desde el punto de vista de la prevención.

De tal forma, que la aceptación del carácter de enfermedad profesional u ocupacional de los Riesgos Psicosociales tendrá una serie de repercusiones económicas en los actores laborales, derivadas de su amparo o protección legal.

## **Referencias Bibliográficas**

- Asamblea Nacional (1997). **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.152. Venezuela.
- Asamblea Nacional (1999). **Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer**. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.398. Venezuela.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). **Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2007). **Ley Orgánica de los Derechos de la Mujer a la Vida Libre de Violencia**. Gaceta Oficial No. 38.668. Venezuela.

- Asamblea Nacional (2007). **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial No. 38.596. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2005). **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**. Gaceta Oficial No. 38236. Venezuela.
- Asamblea Nacional (2005). **Código Penal Venezolano**. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.768. Venezuela.
- Congreso Nacional (1982). **Código Civil de Venezuela**. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.152. Venezuela.
- Gamero Burón, Carlos (2009). "El Estado de la Investigaciones sobre Riesgos Psicosociales en el Análisis Económico". **Revista Científico-Técnica del Observatorio de Riesgos Psicosociales**. Volumen 1, No. 1. España (Pp. 12-23).
- Jover Ramírez, Carmen (2007). "La Responsabilidad Administrativa, Civil y Penal del Empresario ante los Riesgos Psicosociales". En Fernández, María (responsable). **Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales**. Editado por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaria de Estado de la Seguridad Social. España.
- Kahale Carrillo, Djamil Tony (2007). "El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing): Delimitación y Herramientas Jurídicas para Combatirlo". **Revista Gaceta Laboral**. Volumen 13, No. 1. Universidad del Zulia. Venezuela (Pp. 76-94).
- Mille Mille, Gerardo (2008). **Responsabilidad Civil en la LOPCYMAT. Presidente, Accionistas y Empleados de Dirección, Selección y Comentarios a Sentencias del TSJ. Temas Laborales**. Volumen XXI. Ediciones Paredes. Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2008). **Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-02-2008)**. Gaceta Oficial No. 39.070. Venezuela.
- Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2008). **Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008)**. Gaceta Oficial No. 39.070. Venezuela.
- Moncada, Samuel; Llorens, Clara y Kristensen, Tage (2002). **Manual para la Evaluación de Riesgos Psicosociales**. Editado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Paralelo Ediciones S.A. España.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud, Artículo 2. Extraído de: [http://policy.who.int/cgi-bin/om\\_isapi.dll?infobase=basic-sp&softpage=Browse\\_Frame\\_Pag42](http://policy.who.int/cgi-bin/om_isapi.dll?infobase=basic-sp&softpage=Browse_Frame_Pag42). Consulta: 15/07/2009.

*Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional:  
consecuencias legales y económicas*

- Tribunal Supremo de Justicia (2008). Sala de Casación Social. Expediente No. 07-1261. Sentencia No. 155. Venezuela.
- Tribunal Supremo de Justicia (2005). Sala de Casación Social. Expediente No. 04-1408. Sentencia No. 008. Venezuela.
- Tribunal Supremo de Justicia (2004). Sala de Casación Social. Expediente No. 04-574. Sentencia No. 865. Venezuela.
- Tribunal Supremo de Justicia (2003). Sala de Casación Social. Expediente No. 02-589. Sentencia No. 536. Venezuela.
- Tribunal Supremo de Justicia (2000). Sala de Casación Social. Expediente No. 99-591. Sentencia No. 116. Venezuela.
- Verratti Soto, Yolanda (2008). **El Acoso Laboral: Compartiendo una Búsqueda para su Transformación desde la Perspectiva de Género. Maestría en Desarrollo Integral de la Mujer.** Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Venezuela.
- Villalón, Jesús; Fernández, María Luisa y Álvarez del Cubillo, Antonio (2007). "Concepto y Tratamiento Jurídico de los Riesgos Psicosociales". En Fernández, María Luisa (responsable). **Análisis de la Regulación Jurídico-Laboral de los Riesgos Psicosociales.** Editado por el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría de Estado de la Seguridad Social. España.