

El daño psíquico laboral como problema organizativo. Salud mental, igualdad y perspectiva de género

Work-related psychological harm as an organizational problem. Mental health, equality, and gender perspective

PILAR NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS

*Catedrática de Derecho del Trabajo
y de Seguridad Social
Universidad Loyola
ORCID: 0009-0007-7706-7667*

Recibido: 17/4/2026

Aceptado: 14/5/2026

doi: 10.20318/femeris.2026.10490

Resumen. El presente trabajo analiza el daño psíquico laboral desde una perspectiva organizativa, preventiva, antidiscriminatoria y constitucional. Frente a los enfoques centrados en la dimensión clínica o individual del deterioro psíquico, el estudio sostiene que una parte significativa de los riesgos psicosociales contemporáneos se vincula a formas de organización del trabajo caracterizadas por intensificación productiva, presión continuada, hiper disponibilidad y sistemas permanentes de control y evaluación del rendimiento.

El artículo examina la interacción entre salud mental, igualdad y perspectiva de género, destacando cómo determinadas dinámicas empresariales aparentemente neutras pueden producir efectos desproporcionados sobre colectivos situados en posiciones de mayor vulnerabilidad. Asimismo, analiza la evolución del marco europeo y constitucional en materia de discapacidad, igualdad y tutela frente a los riesgos psicosociales.

El trabajo identifica también las principales dificultades metodológicas que plantea el tratamiento jurídico del daño psíquico laboral, especialmente en relación con la causalidad multifactorial, la invisibilización del contexto organizativo y la medicalización del litigio. Sobre esta base, defiende la necesidad de reconstruir jurídicamente el daño psíquico desde una comprensión estructural de los riesgos psicosociales, integrando prevención, igualdad y control constitucional del poder empresarial dentro de un mismo marco de protección jurídica.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; daño psíquico laboral; perspectiva de género; prevención de riesgos laborales; derechos fundamentales.

Abstract. This paper examines work-related psychological harm from an organizational, preventive, anti-discrimination, and constitutional perspective. Contrary to approaches focused primarily on the clinical or individual dimension of psychological impairment, the study argues that a significant part of contemporary psychosocial risks is linked to forms of work organization characterized by work intensification, continuous pressure, permanent availability, and ongoing systems of performance monitoring and evaluation.

The article explores the interaction between mental health, equality, and gender perspective, highlighting how apparently neutral organizational dynamics may produce disproportionate effects on workers placed in structurally vulnerable positions. It also examines the evolution of the European and constitutional legal framework concerning disability, equality, and protection against psychosocial risks.

The paper further identifies the main methodological difficulties affecting the legal treatment of work-related psychological harm, particularly regarding multifactorial causation, invisibilization of organizational context, and the medicalization of litigation. On this basis, it advocates a structural understanding of psychosocial risks capable of integrating prevention, equality, and constitutional limits on employer power within a unified framework of legal protection.

Keywords: Psychosocial risks; work-related psychological harm; gender perspective; occupational risk prevention; fundamental rights.

1. Introducción: del daño psíquico individual al problema estructural del trabajo

La creciente atención jurídica hacia la salud mental en el trabajo refleja una transformación progresiva en la forma de comprender los riesgos laborales. Durante décadas, los trastornos psíquicos vinculados al trabajo fueron abordados desde una perspectiva predominantemente individual, centrada en las características personales de la persona trabajadora, su capacidad de adaptación al estrés o sus circunstancias clínicas y extralaborales. Esta aproximación respondía a un modelo tradicional de prevención construido principalmente sobre riesgos físicos o materiales fácilmente identificables, como accidentes traumáticos o exposiciones nocivas concretas¹.

Sin embargo, las transformaciones contemporáneas de la organización del trabajo han modificado profundamente este escenario. La intensificación productiva, la digitalización de la gestión empresarial y la expansión de sistemas de evaluación continua del rendimiento han desplazado parte significativa de los riesgos laborales hacia dimensiones psicosociales vinculadas a la propia estructura del trabajo. En numerosos sectores, el deterioro psíquico aparece asociado no tanto a acontecimientos aislados como a dinámicas sostenidas de presión, sobrecarga, incertidumbre organizativa o control continuado de la actividad laboral².

En este contexto, el daño psíquico vinculado al trabajo ha dejado de presentarse exclusivamente como un fenómeno clínico o individual para convertirse progresivamente en un problema relacionado con la forma en que se configuran y gestionan los entornos laborales. El aumento de litigios relacionados con ansiedad, *burnout*, acoso organizativo o desgaste psíquico sostenido constituye una expresión particularmente visible de esta transformación del conflicto laboral contemporáneo. La propia Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha advertido que los riesgos psicosociales representan uno de los principales desafíos actuales para los sistemas de prevención laboral y requieren prestar especial atención a la organización del trabajo y a los modelos de gestión empresarial³.

Precisamente ahí se sitúa el objeto de este trabajo. El ordenamiento jurídico laboral español dispone, en lo esencial, de instrumentos suficientes para afrontar el daño psí-

¹ MOLINA NAVARRETE, C., "Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 459, 2021, pp. 5-34.

² BENAVIDES, F. G.; RUIZ-FRUTOS, C.; GARCÍA, A. M., *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, 4.ª ed., Elsevier España, Barcelona, 2018, pp. 215-231.

³ EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work), *Psychosocial risks and mental health at work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022, pp. 7-22.

quico vinculado al trabajo en los planos preventivo, resarcitorio, constitucional y antidiscriminatorio. Sin embargo, cuando el deterioro psíquico aparece asociado a prácticas empresariales sostenidas en el tiempo, el fenómeno tiende a fragmentarse. El daño se examina como patología individual en sede prestacional, mientras que el incumplimiento preventivo y las dimensiones constitucional y discriminatoria del conflicto aparecen frecuentemente desconectados del entorno laboral en el que se producen. Esta fragmentación dificulta captar el problema en su verdadera dimensión estructural y favorece una lectura excesivamente individualizada del conflicto laboral.

A partir de esta constatación, el presente trabajo se articula sobre dos ideas centrales. La primera es que una parte significativa del daño psíquico laboral no puede comprenderse adecuadamente desde categorías exclusivamente clínicas o individuales, sino que debe analizarse como consecuencia potencial de determinados modelos de organización empresarial.

La segunda idea central es que las principales dificultades del sistema no derivan tanto de la inexistencia de instrumentos normativos suficientes como de determinados déficits metodológicos en la interpretación del nexo causal, en la valoración del contexto laboral y en la articulación de la prueba. La dificultad jurídica no reside únicamente en determinar la existencia del daño, sino también en reconstruir adecuadamente el entorno empresarial en el que este se produce.

Con este propósito, el artículo se estructura en cuatro bloques. El primero examina la evolución del daño psíquico laboral desde una perspectiva organizativa y su relación con las transformaciones contemporáneas del trabajo. El segundo analiza la interacción entre riesgos psicosociales, igualdad y perspectiva de género. El tercero estudia las principales dificultades metodológicas que el Derecho encuentra al abordar este tipo de deterioro, especialmente en materia de causalidad, valoración del contexto laboral y articulación probatoria. Finalmente, el cuarto bloque examina la articulación jurídica de la tutela del daño psíquico laboral y los límites constitucionales del poder empresarial cuando la salud mental se convierte en factor relevante en la relación de trabajo.

2. Salud mental y discriminación: interacción entre riesgos psicosociales e igualdad

El Derecho del Trabajo ha abordado tradicionalmente la salud laboral y la igualdad como ámbitos normativos diferenciados. Los riesgos psicosociales se analizan habitualmente desde la lógica preventiva, mientras que las situaciones de trato desigual se conducen al ámbito antidiscriminatorio. Sin embargo, esta separación resulta insuficiente para comprender determinados supuestos en los que el deterioro psíquico aparece estrechamente vinculado a prácticas empresariales de exclusión, marginación o pérdida de posición profesional⁴.

En estos contextos, el daño psíquico no constituye únicamente el resultado de una deficiente gestión preventiva. Puede ser también la manifestación de un entorno laboral que

⁴ MOLINA NAVARRETE, C., *Riesgos psicosociales y tutela antidiscriminatoria*, Bomarzo, Albacete, 2021, pp. 87-105.

sitúa a determinadas personas en posición objetivamente desfavorable. Cuando el deterioro emerge en contextos caracterizados por presión sostenida, aislamiento funcional, retirada progresiva de responsabilidades o estigmatización asociada a la salud mental, el conflicto deja de ser exclusivamente sanitario y adquiere también una dimensión de igualdad⁵.

El marco europeo ha contribuido de manera decisiva a esta evolución. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desarrollado una noción funcional de discapacidad especialmente relevante para los supuestos de salud mental. En *HK Danmark* el Tribunal afirmó que constituye discapacidad toda limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, en interacción con barreras existentes en el entorno laboral, dificulte la participación plena y efectiva en la vida profesional en condiciones de igualdad⁶. Posteriormente, en *Daouidi*, precisó que incluso situaciones inicialmente temporales pueden quedar comprendidas dentro de esta protección cuando presentan una duración incierta o potencialmente prolongada⁷.

Lo relevante de esta construcción no es únicamente la ampliación del concepto de discapacidad, sino el desplazamiento del foco jurídico desde la condición individual hacia la interacción entre la persona trabajadora y la organización del trabajo. El perjuicio profesional ya no se explica exclusivamente por una circunstancia personal, sino también por la existencia de estructuras empresariales que pueden intensificar, consolidar o corregir situaciones de exclusión profesional⁸.

Desde este enfoque, la empresa no actúa únicamente como sujeto obligado a abstenerse de discriminar. También puede convertirse en factor activo de producción de desventaja cuando mantiene prácticas empresariales incompatibles con la participación profesional en condiciones de igualdad. La cuestión central deja así de ser únicamente la existencia de una patología psíquica, para desplazarse hacia la forma en que el modelo organizativo del trabajo reacciona frente a ella y distribuye sus efectos dentro de la estructura productiva⁹.

3. Perspectiva de género y daño psíquico laboral: desigualdad estructural y organización del trabajo

La incorporación de la perspectiva de género permite comprender con mayor precisión la dimensión estructural del daño psíquico laboral. Los riesgos psicosociales no se distribuyen de manera homogénea dentro del modelo organizativo del trabajo, sino que tienden a concentrarse con mayor intensidad en determinados espacios profesionales caracterizados por elevada carga emocional, disponibilidad permanente, escaso margen de

⁵ BAYLOS GRAU, A., "Salud laboral, organización del trabajo y derechos fundamentales", *Revista de Derecho Social*, núm. 91, 2020, pp. 13-34.

⁶ STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark*, ECLI:EU:C:2013:222.

⁷ STJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, *Daouidi*, ECLI:EU:C:2016:917.

⁸ DE SCHUTTER, O., "Reasonable Accommodation and the Limits of Equality", *European Anti-Discrimination Law Review*, núm. 11, 2010, pp. 9-18.

⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., "Discapacidad, igualdad y transformaciones de la relación de trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2022, pp. 21-39.

autonomía o fuerte presión relacional¹⁰. En este contexto, el análisis de género no introduce un elemento externo al problema del deterioro psíquico, sino que contribuye a identificar cómo ciertas formas de organización empresarial producen una exposición desigual a factores de desgaste psicológico.

La cuestión posee una relevancia jurídica que trasciende la mera constatación estadística de diferencias entre colectivos. Determinadas dinámicas organizativas aparentemente neutras –sobrecarga sostenida, ambigüedad funcional, exigencias permanentes de disponibilidad o sistemas de evaluación continua– pueden generar efectos especialmente intensos sobre personas situadas en posiciones estructurales de mayor vulnerabilidad dentro de la organización productiva¹¹. La relevancia del problema no deriva necesariamente de la existencia de decisiones empresariales explícitamente discriminatorias, sino de configuraciones organizativas cuyos efectos recaen de manera desproporcionada sobre determinados colectivos de personas trabajadoras, especialmente mujeres.

En este contexto, la perspectiva de género permite conectar los riesgos psicosociales con las categorías clásicas de la discriminación indirecta y de la igualdad material. La organización del trabajo no solo distribuye tareas o niveles de responsabilidad: también distribuye exposición al desgaste emocional, disponibilidad temporal, presión evaluativa y capacidad real de conciliación. Cuando estos factores se concentran sistemáticamente sobre determinados colectivos, la salud mental deja de ser una cuestión exclusivamente preventiva para convertirse también en un problema de igualdad estructural.

La jurisprudencia europea y constitucional ha contribuido progresivamente a consolidar esta aproximación material de la igualdad. El Tribunal Constitucional ha señalado reiteradamente que el principio de igualdad no se agota en la prohibición de tratamientos formalmente diferenciados, sino que exige examinar también los efectos reales que ciertas prácticas producen sobre colectivos situados en posiciones de desventaja¹². En el ámbito laboral, esta lógica adquiere especial importancia cuando el modelo organizativo del trabajo proyecta de manera desigual factores susceptibles de generar deterioro psíquico.

En este contexto, la empresa no aparece únicamente como sujeto obligado a abstenerse de discriminar, sino también como estructura capaz de reproducir o corregir desigualdades en la distribución de los riesgos psicosociales. La cuestión central deja así de situarse exclusivamente en la reacción frente al daño ya producido y pasa a proyectarse sobre el propio diseño organizativo del trabajo y sobre los criterios de racionalidad que legitiman el ejercicio del poder empresarial.

Precisamente esta dimensión estructural explica las dificultades metodológicas que el Derecho encuentra posteriormente para identificar, reconstruir y enjuiciar el daño psíquico laboral, cuestión que se examina en el apartado 5 del presente trabajo.

¹⁰ BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., "La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2022, pp. 99-118; SIERRA HERNAIZ, Elisa / VALLEJO DACOSTA, R. (dirs.), *Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024.

¹¹ LOUSADA AROCHENA, J.F., "Igualdad, acoso y conciliación en el teletrabajo", en *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, 2021, pp. 155-183; LOUSADA AROCHENA, J.F., "La perspectiva de género y el Derecho del Trabajo", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, núm. 1, 2021, pp. 6-25.

¹² STC 91/2019, de 3 de julio, ECLI:ES:TC:2019:91; STC 71/2020, de 29 de junio, ECLI:ES:TC:2020:71.

4. Organización del trabajo y riesgos psicosociales: implicaciones jurídicas del cambio productivo

La creciente centralidad de la salud mental en el ámbito laboral se encuentra estrechamente vinculada a las transformaciones contemporáneas de la organización del trabajo. La intensificación productiva, la digitalización de los sistemas de gestión y la expansión de modelos empresariales basados en la evaluación permanente del rendimiento han modificado de manera sustancial las condiciones en las que se desarrolla la prestación laboral¹³.

En numerosos sectores, la actividad se organiza actualmente mediante indicadores cuantitativos de productividad, métricas continuas de rendimiento o sistemas de seguimiento permanente de objetivos. Cuando estos instrumentos generan presión evaluativa constante, competencia interna sostenida o metas estructuralmente inalcanzables, dejan de operar como simples mecanismos de organización empresarial para convertirse en factores potencialmente lesivos para la salud mental de las personas trabajadoras. La doctrina ha señalado que la evolución del modelo productivo contemporáneo ha desplazado parte de los riesgos laborales tradicionales desde el ámbito físico o material hacia la propia estructura de organización del trabajo¹⁴.

La digitalización intensifica esta dinámica. Los sistemas de monitorización electrónica, los algoritmos de gestión del trabajo o las plataformas digitales permiten un seguimiento continuo de la actividad laboral que reduce los márgenes de autonomía e incrementa la presión evaluativa sobre la persona trabajadora¹⁵. El problema jurídico no reside únicamente en la utilización de herramientas tecnológicas, sino en el modo en que estas reconfiguran el equilibrio entre control empresarial, tiempo de trabajo, disponibilidad y autonomía profesional.

En este contexto, algunas formas de organización del trabajo pueden convertirse en fuente de riesgo psicosocial. El deterioro psíquico no aparece entonces como una anomalía externa al sistema productivo, sino como una consecuencia potencialmente inherente a modelos organizativos basados en presión continuada, disponibilidad permanente, incertidumbre funcional o intensificación sostenida de los mecanismos de control¹⁶.

Estas transformaciones inciden directamente sobre el deber empresarial de protección previsto en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La obligación de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo comprende necesariamente los factores psicosociales derivados de la organización del proceso productivo¹⁷. En consecuencia, la evaluación de riesgos regulada en el art. 16 LPRL no puede limitarse a referencias genéricas al estrés laboral o

¹³ MERCADER UGUINA, J. R., *Transformaciones digitales y relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 41-67.

¹⁴ TODOLÍ SIGNES, A., *Algoritmos productivos y gestión digital del trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023, pp. 89-118.

¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C., "Riesgos psicosociales y organización del trabajo en la empresa digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 95, 2021, pp. 13-39.

¹⁶ DE VICENTE PACHÉS, F., "La intensificación del trabajo como factor de riesgo psicosocial", *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pp. 55-79.

¹⁷ STS, Sala de lo Social, de 26 de febrero de 2008 (rec. 1604/2007), ECLI:ES:TS:2008:1230.

al bienestar emocional, sino que debe identificar de manera específica aquellas prácticas empresariales susceptibles de generar deterioro psíquico y establecer medidas preventivas adecuadas para corregirlas¹⁸.

Cuando ciertas prácticas empresariales producen presión continuada, sobrecarga estructural, hiperdisponibilidad o aislamiento funcional, el riesgo psicosocial deja de constituir un fenómeno incidental para convertirse en una consecuencia objetivamente previsible del modelo organizativo adoptado. La organización del trabajo pasa así a ocupar una posición central en el análisis jurídico del daño psíquico laboral.

La experiencia francesa confirma esta evolución mediante una interpretación exigente de la *obligation de sécurité*, posteriormente proyectada sobre riesgos derivados de la organización del trabajo y sobre supuestos de deterioro psíquico vinculados a dinámicas organizativas sostenidas¹⁹.

En este marco, las transformaciones contemporáneas del trabajo no constituyen únicamente el contexto sociológico del problema, sino el presupuesto necesario para comprender las dificultades metodológicas que el Derecho encuentra al abordar jurídicamente el daño psíquico laboral. Precisamente ahí se sitúa la cuestión que se examina en el apartado siguiente.

5. Las cegueras metodológicas del Derecho ante el daño psíquico laboral

El ordenamiento jurídico laboral dispone, en principio, de instrumentos normativos suficientes para afrontar el daño psíquico derivado del trabajo. El deber general de protección previsto en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone al empleador la obligación de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo; el art. 4.2.d del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la integridad física y a una adecuada política preventiva; y la Constitución proyecta sobre la relación laboral las garantías derivadas de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), la integridad moral (art. 15 CE) y la igualdad (art. 14 CE)²⁰.

Pese a ello, la práctica judicial continúa revelando dificultades persistentes en la identificación y el enjuiciamiento de los daños psíquicos vinculados al trabajo. Estas dificultades no obedecen tanto a lagunas normativas como a determinados sesgos metodológicos en la forma de reconstruir jurídicamente el conflicto, que tienden a fragmentar el fenómeno y a desplazar el foco desde la organización del trabajo hacia la biografía individual de la persona afectada.

El problema no responde únicamente a la complejidad clínica de los trastornos psíquicos o a las dificultades probatorias inherentes a este tipo de litigios. Refleja también ciertas inercias interpretativas del Derecho del Trabajo, históricamente construido sobre

¹⁸ INSSST, *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*, Madrid, 2022, pp. 23-31.

¹⁹ DOCKÈS, E., "L'obligation de sécurité et les risques psychosociaux", *Droit Social*, núm. 6, 2019, pp. 512-520.

²⁰ MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2021, pp. 87-112.

riesgos de carácter material o traumático. Cuando el análisis jurídico se enfrenta a daños de naturaleza acumulativa, multifactorial y organizativa –como sucede con los riesgos psicosociales– tienden a reproducirse esquemas analíticos pensados para accidentes puntuales o exposiciones físicas fácilmente identificables. El resultado es un desajuste entre la estructura del fenómeno que se pretende enjuiciar y las categorías interpretativas utilizadas para hacerlo visible jurídicamente²¹.

Estas distorsiones analíticas, que pueden describirse como auténticas “cegueras metodológicas” del Derecho ante el daño psíquico laboral, condicionan decisiones fundamentales del proceso: la calificación de la contingencia como profesional, la apreciación del incumplimiento preventivo, la imputación causal del daño y, en su caso, la activación de la tutela reforzada de derechos fundamentales. Superar estas cegueras no exige crear nuevas categorías jurídicas, sino adaptar el método de enjuiciamiento a la naturaleza específica de los riesgos psicosociales y a su dimensión organizativa²².

Sobre esta base pueden identificarse cuatro déficits recurrentes en el tratamiento jurídico del daño psíquico laboral: un déficit de visibilidad, un déficit de causalidad, un déficit de enfoque organizativo y un déficit probatorio.

5.1. Temporalidad difusa y pérdida de visibilidad jurídica

El daño psíquico vinculado al trabajo rara vez se manifiesta a través de un acontecimiento único o fácilmente identificable. Con frecuencia se desarrolla mediante procesos graduales y acumulativos vinculados a prácticas empresariales persistentes de presión laboral, degradación funcional, aislamiento profesional o intensificación continuada del control empresarial.

Esta temporalidad difusa genera un efecto jurídico característico: el fenómeno pierde densidad probatoria y se transforma en una sucesión de incidentes aparentemente menores que, considerados de manera aislada, parecen carecer de relevancia jurídica. La consecuencia es una tendencia a trivializar el conflicto o a invisibilizar su dimensión organizativa.

La jurisprudencia constitucional ha advertido expresamente contra este tipo de análisis fragmentario. El Tribunal Constitucional ha señalado que la eventual lesión de la integridad moral no puede valorarse exclusivamente a partir de episodios aislados, sino atendiendo al contexto relacional y organizativo en el que se desarrollan las conductas. Así lo afirma la STC 56/2019, que subraya que la vulneración del art. 15 CE puede derivar de una dinámica continuada de actuaciones que solo adquieren verdadero significado jurídico cuando se valoran conjuntamente²³.

²¹ MERCADER UGUINA, J. R., “Riesgos psicosociales y transformación del trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022, pp. 13-37.

²² MOLINA NAVARRETE, C., “La tutela frente a los riesgos psicosociales en el trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 452, 2020, pp. 15-48.

²³ STC 56/2019, de 6 de mayo, ECLI:ES:TC:2019:56.

Esta línea ha sido reforzada más recientemente por la STC 28/2025, que destaca que la reiteración de conductas no constituye un requisito rígido ni formal, sino un indicio relevante para apreciar la existencia de un entorno objetivamente degradante. Lo decisivo no es la presencia de un acto singular especialmente intenso, sino la aptitud objetiva del conjunto de circunstancias para generar deterioro psíquico²⁴.

En consecuencia, el análisis jurídico del daño psíquico laboral exige abandonar la búsqueda de un “hecho nuclear” y sustituirla por la reconstrucción del proceso organizativo en el que el daño se produce.

5.2. Multicausalidad y causalidad adecuada

Una segunda ceguera metodológica deriva de la aplicación implícita de modelos causales lineales –una causa, un efecto– particularmente inadecuados para el ámbito de los riesgos psicosociales. El deterioro psíquico laboral suele responder a una etiología multifactorial en la que concurren elementos organizativos, personales, familiares o médicos.

En la práctica judicial, esta complejidad causal se interpreta con frecuencia como una ruptura del nexo causal laboral. En ocasiones, ello conduce a estándares implícitos de causalidad prácticamente exclusiva difícilmente compatibles con la propia naturaleza multifactorial de los riesgos psicosociales. La existencia de circunstancias personales o extralaborales termina utilizándose como argumento para negar el carácter profesional de la contingencia o excluir la responsabilidad empresarial.

Sin embargo, este razonamiento parte de una premisa equivocada: confunde multicausalidad con ausencia de causalidad laboral. La multicausalidad no elimina la causalidad laboral. El Derecho de daños no exige que el trabajo constituya la causa exclusiva del perjuicio, sino que represente una causa jurídicamente relevante en su producción.

En el ámbito de los riesgos psicosociales, el juicio jurídico de imputación debe formularse en términos de causalidad adecuada o contribución relevante del entorno de trabajo. Lo determinante es comprobar si la organización empresarial ha generado condiciones objetivamente idóneas para desencadenar, intensificar o agravar el deterioro psíquico. Bajo esta lógica, el juicio causal no puede desvincularse de la obligación empresarial de identificar y corregir condiciones organizativas objetivamente riesgosas.

Esta aproximación encuentra reflejo en la doctrina judicial social. Así, la STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de mayo de 2020 calificó como accidente de trabajo el proceso de incapacidad temporal derivado de una crisis de ansiedad sufrida por una letrada municipal al apreciar que el deterioro se producía en un entorno caracterizado por sobrecarga estructural, insuficiencia organizativa y ausencia de dirección efectiva del servicio jurídico²⁵.

La experiencia comparada muestra igualmente una tendencia hacia modelos de imputación más sensibles a la complejidad causal del daño psíquico. En el derecho alemán, la

²⁴ STC 28/2025, de 10 de febrero, ECLI:ES:TC:2025:28.

²⁵ STSJ Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2020 (rec. 1300/2019), ECLI:ES:TSJICAN:2020:975.

doctrina del *Organisationsverschulden* permite imputar al empleador los daños derivados de defectos estructurales de organización cuando estos crean condiciones objetivamente aptas para producir perjuicios a la salud de las personas trabajadoras²⁶.

5.3. Del acto aislado al patrón organizativo

Una tercera ceguera consiste en analizar el conflicto exclusivamente a partir de decisiones empresariales aisladas –sanciones, cambios funcionales, evaluaciones negativas o modificaciones organizativas concretas– sin reconstruir la lógica organizativa que las conecta.

Sin embargo, el daño psíquico laboral rara vez deriva de un único acto empresarial particularmente intenso. Con mayor frecuencia emerge de la acumulación progresiva de medidas formalmente neutras que, consideradas en su interacción y persistencia temporal, terminan generando un entorno degradante, hostil o de presión estructural.

De este modo, el análisis jurídico debe desplazarse del acto aislado al patrón organizativo. Ello exige reconstruir la secuencia temporal de decisiones empresariales, identificar su coherencia interna y valorar su impacto acumulativo sobre la posición profesional y la salud psíquica de la persona trabajadora.

5.4. Prueba, asimetría informativa y medicalización del litigio

El cuarto déficit recurrente aparece en el plano probatorio. La empresa dispone normalmente de una posición privilegiada en el acceso y control de la información necesaria para reconstruir las condiciones organizativas en las que se desarrolla la prestación laboral. Entre otros elementos, controla métricas de rendimiento, comunicaciones internas, criterios de evaluación y distribución de cargas de trabajo.

Esta asimetría informativa condiciona decisivamente la forma en que el conflicto se presenta y se resuelve judicialmente. Cuando el litigio se articula exclusivamente sobre bases médico-periciales, el análisis tiende a desplazarse desde el entorno de trabajo hacia la biografía clínica de la persona afectada. El debate judicial deja entonces de centrarse en la racionalidad preventiva del modelo organizativo para concentrarse en antecedentes personales, vulnerabilidad psicológica o factores extralaborales concurrentes. El resultado es una medicalización del conflicto que reduce el daño psíquico a una cuestión estrictamente individual²⁷.

²⁶ KOHTE, W., "Psychische Belastungen und arbeitsbedingter Stress – Mögliche rechtliche und sonstige Regulierungen", en KAMP, L. y PICKSHAUS, K. (Hrsg.), *Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Dokumente und Gutachten, Hans-Böckler-Stiftung / IG Metall*, Düsseldorf-Frankfurt am Main, 2011, pp. 10-67.

²⁷ DE ÁNGEL YÁGÜEZ, R., *Causalidad en la responsabilidad civil*, Civitas, Madrid, 1988, pp. 45-61.; sobre la necesidad de reconstruir organizativamente los riesgos psicosociales y evitar su reducción a categorías puramente clínicas o individuales, vid. LOUSADA AROCHENA, J. F., *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo, Albacete, 2021.

Sin embargo, el ordenamiento laboral dispone de mecanismos específicos para evitar esta distorsión. En particular, la técnica de la prueba indiciaria en materia de derechos fundamentales permite trasladar al empleador la carga de justificar la objetividad y proporcionalidad de su actuación cuando la persona trabajadora aporta indicios razonables de vulneración. La STC 62/2008 justificó este régimen reforzado precisamente en la posición de poder estructural que ocupa la empresa dentro de la organización del trabajo²⁸.

Desde este enfoque, los indicios relevantes no deben limitarse a elementos estrictamente clínicos, sino extenderse a factores estructurales del entorno laboral: ausencia de evaluación psicosocial, distribución anómala de cargas de trabajo, mecanismos de control especialmente intensos, comunicaciones sistemáticas fuera de jornada o falta de intervención empresarial ante signos objetivos de deterioro.

5.5. Hacia un método integrado de enjuiciamiento

Las cegueras metodológicas descritas comparten una misma matriz: la fragmentación analítica del fenómeno del daño psíquico laboral.

Superar estas distorsiones exige adoptar un método integrado de enjuiciamiento basado en cuatro criterios fundamentales: valoración conjunta y contextual del proceso lesivo; aplicación de estándares de causalidad adecuada basados en la contribución relevante del entorno laboral; reconstrucción del patrón organizativo que conecta las decisiones empresariales; y utilización de indicios estructurales para corregir la asimetría probatoria.

La cuestión no consiste, por tanto, en crear nuevas categorías jurídicas, sino en adaptar los instrumentos ya existentes a la naturaleza específica de los riesgos psicosociales. El problema central no es la ausencia de tutela normativa, sino la dificultad para reconstruir jurídicamente el daño psíquico desde una comprensión integrada del modelo organizativo del trabajo contemporáneo.

6. La tutela jurídica del daño psíquico laboral: prevención, contingencia, responsabilidad y derechos fundamentales

Las dificultades metodológicas analizadas en el apartado anterior se proyectan directamente sobre la forma en que el ordenamiento articula la tutela del daño psíquico laboral. El deterioro psíquico puede manifestarse simultáneamente como problema preventivo, prestacional, resarcitorio y constitucional, lo que exige una lectura integrada de los distintos mecanismos de protección previstos por el Derecho del Trabajo.

²⁸ STC 62/2008, de 26 de mayo, ECLI:ES:TC:2008:62.

6.1. El deber preventivo frente a los riesgos psicosociales

El deber de seguridad previsto en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se proyecta sobre todos los riesgos derivados del trabajo, incluidos los de naturaleza psicosocial. La obligación empresarial no se limita a evitar accidentes físicos evidentes, sino que comprende también la identificación y prevención de aquellas condiciones organizativas susceptibles de afectar negativamente a la salud mental de las personas trabajadoras.

Cuando algunas dinámicas organizativas –sobrecarga estructural, presión evaluativa continuada, ausencia de definición funcional o intensificación permanente de los mecanismos de control– aparecen objetivamente asociadas a procesos de deterioro psíquico, el deber preventivo exige su identificación, evaluación y corrección. En consecuencia, la evaluación de riesgos prevista en el art. 16 LPRL no puede configurarse como una exigencia meramente formal, sino como un instrumento dirigido a detectar prácticas empresariales potencialmente lesivas para la salud mental²⁹.

La doctrina judicial social ha comenzado a reconocer progresivamente esta dimensión organizativa de la prevención. Así, la STSJ de Canarias/Las Palmas de 22 de marzo de 2021 vinculó una situación prolongada de ausencia efectiva de ocupación con la generación de un riesgo psicosocial relevante, destacando la ausencia de evaluación psicosocial adecuada y de medidas preventivas eficaces por parte de la Administración empleadora³⁰.

6.2. Determinación de contingencia y contexto organizativo

Cuando el deterioro psíquico se traduce en una situación de incapacidad temporal o permanente, el conflicto suele proyectarse sobre la determinación de contingencia prevista en los arts. 140 y ss. LRJS. En estos supuestos, la centralidad de la prueba médico-pericial puede desplazar el análisis hacia la biografía clínica individual y relegar a un segundo plano el contexto organizativo en el que el daño se produce.

Sin embargo, en el ámbito de los riesgos psicosociales, la existencia de factores personales concurrentes no excluye por sí sola la relevancia jurídica del entorno laboral cuando este introduce condiciones objetivamente aptas para desencadenar, intensificar o agravar el deterioro psíquico. La determinación de contingencia exige, por ello, incorporar una valoración contextual de las condiciones de trabajo y de su posible contribución relevante al daño producido.

Esta aproximación aparece reflejada en la doctrina judicial social. La STSJ de Canarias/Las Palmas de 26 de mayo de 2020 calificó como accidente de trabajo un proceso de incapacidad temporal derivado de ansiedad al apreciar que el deterioro se producía en un entorno caracterizado por sobrecarga estructural y deficiencias persistentes de funcionamiento del servicio³¹.

²⁹ INSSST, *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*, Madrid, 2022, pp. 23-31.

³⁰ STSJ Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 22 de marzo de 2021 (rec. 779/2020), ECLI:ES:TSJICAN:2021:39.

³¹ STSJ Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2020 (rec. 1300/2019), ECLI:ES:TSJICAN:2020:975.

6.3. Responsabilidad empresarial y racionalidad organizativa

El daño psíquico laboral puede proyectarse igualmente sobre el régimen de responsabilidad empresarial derivado del incumplimiento del deber de protección previsto en los arts. 4.2.d ET y 14 LPRL.

En este ámbito, lo relevante no es demostrar que el trabajo constituye la única causa del deterioro, sino comprobar si la organización empresarial introdujo condiciones objetivamente idóneas para producir o agravar el daño psíquico y si la empresa incumplió su deber de evitar o corregir tales dinámicas organizativas. Esta aproximación encuentra apoyo en la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo. La STS de 5 de mayo de 2021 reconoce expresamente la relevancia de la normativa de prevención de riesgos psicosociales en aquellos supuestos en los que el deterioro psíquico aparece vinculado a situaciones de acoso, hostigamiento o dinámicas laborales potencialmente lesivas para la salud mental³². La resolución resulta especialmente significativa porque evita reducir el conflicto a un mero problema interpersonal aislado y sitúa el análisis en el ámbito de las obligaciones empresariales de prevención y protección frente a riesgos derivados del entorno de trabajo.

El conflicto deja de interpretarse exclusivamente como un problema interpersonal para proyectarse sobre la propia racionalidad preventiva del modelo organizativo y sobre la capacidad de la empresa para identificar, evaluar y corregir dinámicas laborales objetivamente generadoras de deterioro psíquico.

En este contexto, el análisis judicial no debe limitarse a verificar la existencia del daño, sino que exige examinar también la racionalidad preventiva del modelo organizativo y la suficiencia de las medidas adoptadas para evitar el deterioro³³.

6.4. Tutela de derechos fundamentales y prueba indiciaria

Cuando el deterioro psíquico aparece vinculado a dinámicas de acoso, marginación funcional, trato degradante o estigmatización asociada a la salud mental, el conflicto adquiere una dimensión constitucional específica.

En estos supuestos, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulado en los arts. 177 y ss. LRJS incorpora un régimen probatorio reforzado basado en la prueba indiciaria. La persona trabajadora debe aportar indicios razonables de vulneración; acreditados estos, corresponde al empleador justificar la objetividad y proporcionalidad de su actuación.

Desde esta perspectiva, los indicios relevantes no deben limitarse a elementos estrictamente clínicos, sino extenderse también a factores organizativos como la ausencia de evaluación psicosocial, la distribución anómala de cargas de trabajo, la retirada progresiva de funciones o la intensificación selectiva de mecanismos de control.

³² STS, Sala de lo Social, núm. 487/2021, de 5 de mayo (rec. 1634/2019), ECLI:ES:TS:2021:2055.

³³ SEMPERE NAVARRO, A. V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., "Daño psíquico y responsabilidad empresarial en el ámbito laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 242, 2021, pp. 45-73.

6.5. Coordinación de mecanismos de tutela

El deterioro psíquico laboral puede dar lugar simultáneamente a acciones preventivas, procedimientos de determinación de contingencia, reclamaciones de responsabilidad empresarial y procesos de tutela de derechos fundamentales. La acumulación de acciones prevista en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social permite evitar que la fragmentación procesal impida reconstruir conjuntamente el contexto organizativo en el que se produjo el daño.

7. Salud mental, igualdad y límites constitucionales del poder empresarial

La tutela del daño psíquico laboral no se agota en los planos preventivo, prestacional o resarcitorio. En determinados supuestos, la salud mental adquiere relevancia constitucional cuando opera como factor explícito o implícito de diferenciación dentro de la relación laboral. Ello sucede cuando la condición psíquica –real, percibida o atribuida– incide en decisiones relativas a la asignación de funciones, la evaluación del rendimiento, la promoción profesional, la movilidad funcional o la extinción contractual.

La cuestión no consiste en contraponer de forma abstracta la libertad de empresa a los derechos fundamentales de la persona trabajadora. El problema jurídico es más preciso: determinar en qué condiciones el ejercicio ordinario del poder de dirección debe someterse a un control reforzado cuando afecta a posiciones protegidas por la dignidad, la igualdad, la integridad moral o la prohibición de discriminación.

La jurisprudencia constitucional ha afirmado reiteradamente que la inserción de la persona trabajadora en la empresa no implica renuncia ni suspensión de sus derechos fundamentales. La organización productiva no constituye, por tanto, un espacio constitucionalmente neutro. Cuando las decisiones de gestión afectan a la salud mental o se apoyan en estereotipos asociados a ella, deben superar un juicio reforzado de razonabilidad, objetividad y proporcionalidad³⁴.

En este contexto, la salud mental deja de ser únicamente un problema clínico o preventivo para convertirse también en un parámetro de control jurídico del ejercicio del poder empresarial. El análisis ya no se limita a verificar si existe un daño psíquico médicamente acreditado, sino que exige examinar si determinadas decisiones empresariales producen, consolidan o intensifican situaciones de desventaja incompatibles con las exigencias derivadas de la igualdad y de la dignidad de la persona trabajadora.

7.1. Salud mental y prohibición de discriminación

La salud mental adquiere relevancia jurídica en términos de igualdad cuando deja de operar exclusivamente como una circunstancia médica y pasa a condicionar el trato

³⁴ STC 99/1994, de 11 de abril, ECLI:ES:TC:1994:99.

dispensado dentro de la relación laboral. No toda patología psíquica activa automáticamente la tutela antidiscriminatoria, pero sí lo hace cuando la condición de salud influye en decisiones empresariales que generan una posición de vulnerabilidad profesional injustificada.

La Ley 15/2022 ha reforzado esta perspectiva al incluir expresamente la enfermedad o condición de salud entre los factores protegidos frente a la discriminación. Esta previsión no impide al empresario adoptar decisiones organizativas legítimas, pero sí exige que, cuando exista conexión entre la condición psíquica y la medida controvertida, la actuación empresarial pueda justificarse mediante criterios objetivos, razonables y proporcionados³⁵.

La relevancia de este enfoque aumenta cuando la situación psíquica condiciona de forma desfavorable la posición profesional de la persona trabajadora, ya sea mediante pérdida de funciones, exclusión de expectativas de promoción o intensificación selectiva del control.

En el ámbito europeo, la Directiva 2000/78/CE adquiere especial importancia cuando el deterioro psíquico puede conectarse con la noción funcional de discapacidad. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha entendido que la discapacidad no se identifica exclusivamente con una declaración administrativa formal, sino con una limitación física, mental o psíquica que, en interacción con barreras derivadas del entorno laboral, puede impedir la participación plena y efectiva en la vida profesional en condiciones de igualdad³⁶.

Esta construcción resulta especialmente significativa porque desplaza el centro del análisis desde la situación individual hacia la interacción entre la persona trabajadora y el entorno de trabajo. El perjuicio profesional no deriva únicamente de la condición psíquica considerada aisladamente, sino de la forma en que la práctica empresarial responde frente a ella. Desde esta perspectiva, la empresa puede actuar como factor de exclusión cuando mantiene estructuras rígidas, dinámicas de presión incompatibles con la situación de la persona trabajadora o mecanismos de evaluación que intensifican su vulnerabilidad; pero también puede operar como espacio de integración cuando adapta razonablemente las condiciones de prestación de servicios.

7.2. Prueba indiciaria y control reforzado de las decisiones empresariales

Cuando la salud mental aparece como posible factor de trato desfavorable, el control judicial se articula principalmente a través de la prueba indiciaria. La persona trabajadora no está obligada a acreditar de manera plena la existencia de una intención discriminatoria empresarial. Basta con aportar indicios razonables de que la decisión controvertida puede estar conectada con su situación psíquica o con una percepción empresarial negativa asociada a ella.

³⁵ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, art. 2.1.

³⁶ STJUE de 11 de abril de 2013, asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, *HK Danmark*, ECLI:EU:C:2013:222; STJUE de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15, *Daoudi*, ECLI:EU:C:2016:917.

Aportado ese panorama indiciario, corresponde a la empresa demostrar que su actuación obedece a razones objetivas, ajenas a cualquier finalidad discriminatoria y proporcionadas a la finalidad perseguida. Esta distribución de la carga probatoria responde a la asimetría estructural característica de la relación laboral: la empresa controla los criterios de organización, evaluación y asignación de tareas, así como gran parte de la información necesaria para explicar las decisiones adoptadas³⁷.

En este contexto, la invocación genérica de necesidades organizativas o de pérdida de confianza profesional no resulta suficiente si existen indicios de conexión entre la medida adoptada y la situación psíquica de la persona trabajadora. La empresa debe acreditar no solo la existencia de una causa objetiva, sino también la adecuación y proporcionalidad de la decisión y la inexistencia de alternativas menos lesivas.

Este estándar adquiere especial relevancia cuando el trato desfavorable no deriva de una única decisión, sino de una acumulación progresiva de medidas aparentemente neutras: retirada progresiva de responsabilidades, bloqueo de expectativas profesionales, degradación funcional, exclusión de circuitos de comunicación o intensificación selectiva de mecanismos de supervisión. En estos casos, el problema jurídico no suele manifestarse mediante una actuación singular especialmente intensa, sino a través de una secuencia de medidas cuya acumulación termina generando una posición objetiva de afectación desfavorable.

7.3. Ajustes razonables y deber empresarial de adaptación

La tutela antidiscriminatoria no se limita a imponer a la empresa un deber negativo de abstención. En determinados supuestos incorpora también obligaciones positivas de adaptación dirigidas a evitar que la propia configuración del trabajo se convierta en un obstáculo para la participación profesional de la persona trabajadora³⁸.

Cuando la salud mental genera limitaciones relevantes para el desempeño laboral, la empresa debe valorar si existen ajustes razonables que permitan mantener la prestación de servicios sin imponer una carga desproporcionada. La finalidad de estos ajustes no consiste en otorgar un privilegio individual, sino en corregir barreras derivadas de la propia estructura de trabajo.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reforzado esta dimensión positiva de la igualdad en el empleo. Antes de adoptar decisiones potencialmente perjudiciales para la persona trabajadora, la empresa debe examinar de manera real y no meramente formal si existen alternativas razonables que permitan conservar el empleo o evitar una desventaja desproporcionada³⁹.

³⁷ STC 62/2008, de 26 de mayo, ECLI:ES:TC:2008:62.

³⁸ Vid. DE ASÍS ROIG, R., *Sobre discapacidad y derechos*, Dykinson, Madrid, 2013. Sobre el deber empresarial de realizar ajustes razonables y su conexión con la igualdad efectiva en el empleo, vid. AGUILERA IZQUIERDO, R., *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido*, BOE, 2023.

³⁹ STJUE de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20, *HR Rail*, ECLI:EU:C:2022:85.

Desde esta perspectiva, el juicio jurídico no puede limitarse a comprobar si la empresa actuó de forma aparentemente neutra. Debe examinarse también si la configuración concreta del trabajo operó como barrera para la participación profesional y si el empresario exploró efectivamente mecanismos razonables de adaptación. En este sentido, se ha señalado doctrinalmente que la igualdad en el empleo no se satisface únicamente mediante prohibiciones formales de discriminación, sino también a través de deberes positivos de acomodación razonable orientados a remover obstáculos organizativos que impiden la participación efectiva en condiciones de igualdad⁴⁰.

La ausencia de esa valoración individualizada puede resultar especialmente significativa en contextos de deterioro psíquico asociado al trabajo. Cuando la empresa mantiene dinámicas de presión incompatibles con la situación conocida de la persona trabajadora, ignora signos objetivos de afectación psicológica o rechaza automáticamente cualquier posibilidad de adaptación, la neutralidad formal de la decisión pierde relevancia frente a sus efectos materiales⁴¹.

7.4. El daño psíquico laboral como límite constitucional del poder empresarial

La libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE ampara la facultad empresarial de organizar recursos productivos, distribuir funciones y dirigir la actividad laboral. Sin embargo, esa libertad se ejerce dentro de un marco constitucional delimitado por la dignidad de la persona, la igualdad y la integridad moral. El poder empresarial no constituye un espacio inmune al control jurídico.

Cuando las decisiones de gestión afectan a la salud mental o generan desventajas vinculadas a ella, el control judicial no implica sustituir la capacidad organizativa de la empresa. Su finalidad consiste en verificar si el ejercicio del poder de dirección se mantiene dentro de límites constitucionalmente admisibles y si la configuración concreta del trabajo resulta compatible con los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

Desde esta perspectiva, el daño psíquico laboral puede convertirse en un indicador de disfunción constitucional del poder empresarial. No toda afectación psicológica derivada del trabajo implica vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, cuando el deterioro aparece asociado a dinámicas de marginación, estigmatización, ausencia de adaptación razonable o decisiones desproporcionadas, el conflicto trasciende el plano estrictamente preventivo o resarcitorio y adquiere una dimensión constitucional específica.

El problema deja entonces de situarse exclusivamente en la existencia de una patología clínica o de un incumplimiento preventivo aislado. La cuestión central pasa a ser

⁴⁰ PALACIOS, A., *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, CINCA, Madrid, 2008, pp. 123-145; REY MARTÍNEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de discapacidad*, Civitas, Madrid, 2005, pp. 211-236; MERCADER UGUINA, J. R., "Los ajustes razonables y el deber empresarial de adaptación en el empleo", *Revista de Derecho Social*, núm. 84, 2018.

⁴¹ REY MARTÍNEZ, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de discapacidad*, Civitas, Madrid, 2005, pp. 211-236.

si determinadas formas de organización del trabajo producen situaciones incompatibles con las exigencias derivadas de la igualdad, la dignidad y la integridad moral de la persona trabajadora.

La salud mental funciona así como punto de conexión entre tres planos jurídicos que no pueden operar de forma fragmentada: la prevención de riesgos psicosociales, la tutela antidiscriminatoria y el control constitucional del ejercicio del poder empresarial. Solo desde una lectura integrada de estos niveles puede reconstruirse adecuadamente el significado jurídico del daño psíquico laboral en las relaciones de trabajo contemporáneas⁴².

8. Conclusiones

El estudio pone de relieve que las principales dificultades del sistema no derivan tanto de una insuficiencia normativa como de categorías de análisis todavía construidas sobre modelos clásicos de daño visible e inmediato. La fragmentación entre prevención, contingencia profesional, responsabilidad empresarial y tutela de derechos fundamentales dificulta una comprensión integrada de los riesgos psicosociales.

Frente a ello, el trabajo propone una reconstrucción metodológica basada en la valoración contextual del proceso lesivo, en criterios de causalidad adecuada y en una lectura organizativa de las decisiones empresariales. La cuestión central no consiste en crear nuevas categorías jurídicas, sino en reinterpretar de manera sistemática los instrumentos ya existentes a la luz de las transformaciones contemporáneas del trabajo.

La salud mental ocupa hoy una posición central en la articulación entre prevención, igualdad y control constitucional del poder empresarial. En definitiva, la evolución de los sistemas productivos exige abandonar enfoques fragmentarios y asumir que las formas contemporáneas de gestión empresarial están sometidas a límites constitucionales.

9. Bibliografía

AGUILERA IZQUIERDO, Raquel, *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido*, BOE, Madrid, 2023.

ASÍS ROIG, Rafael de, *Sobre discapacidad y derechos*, Dykinson, Madrid, 2013.

BAYLOS GRAU, Antonio, "La autotutela del trabajador frente a las extralimitaciones del poder de dirección del empresario", en CABEZA PEREIRO, Jaime; LOUSADA AROCHENA, José Fernando; MOVILLA GARCÍA, María (coords.), *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima*, Comares, Granada, 2002, pp. 33-52.

⁴² BAYLOS GRAU, A., "La autotutela del trabajador frente a las extralimitaciones del poder de dirección del empresario", en CABEZA PEREIRO, J. LOUSADA AROCHENA, J. F.; MOVILLA GARCÍA, M. (coords.), *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima*, Comares, Granada, 2002, pp. 33-52.

- BAYLOS GRAU, Antonio, "Salud laboral, organización del trabajo y derechos fundamentales", *Revista de Derecho Social*, núm. 91, 2020, pp. 13-34.
- BENAVIDES, Fernando G.; RUIZ-FRUTOS, Carlos; GARCÍA, Ana M., *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, 4.ª ed., Elsevier España, Barcelona, 2018.
- BLÁZQUEZ AGUDO, Eva María, "La prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2022, pp. 99-118.
- DE ÁNGEL YÁGÜEZ, Ricardo, *Causalidad en la responsabilidad civil*, Civitas, Madrid, 1988.
- DE ASÍS ROIG, Rafael, *Sobre discapacidad y derechos*, Dykinson, Madrid, 2013.
- DE SCHUTTER, Olivier, "Reasonable Accommodation and the Limits of Equality", *European Anti-Discrimination Law Review*, núm. 11, 2010, pp. 9-18.
- DE VICENTE PACHÉS, Fernando, "La intensificación del trabajo como factor de riesgo psicosocial", *Temas Laborales*, núm. 161, 2022, pp. 55-79.
- DOCKÈS, Emmanuel, "L'obligation de sécurité et les risques psychosociaux", *Droit Social*, núm. 6, 2019, pp. 512-520.
- KOHE, Wolfgang, "Psychische Belastungen und arbeitsbedingter Stress – Mögliche rechtliche und sonstige Regulierungen", en KAMP, L. y PICKSHAUS, K. (Hrsg.), *Regelungslücke psychische Belastungen schließen. Dokumente und Gutachten*, Hans-Böckler-Stiftung / IG Metall, Düsseldorf-Frankfurt am Main, 2011, pp. 10-67.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*, Bomarzo, Albacete, 2021.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, "Igualdad, acoso y conciliación en el teletrabajo", en *Conciliación y corresponsabilidad de las personas trabajadoras: presente y futuro*, 2021, pp. 155-183.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando, "La perspectiva de género y el Derecho del Trabajo", *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 2, núm. 1, 2021, pp. 6-25.
- MERCADER UGUINA, Jesús R., "Los ajustes razonables y el deber empresarial de adaptación en el empleo" *Revista de Derecho Social*, núm. 84, 2018.
- MERCADER UGUINA, Jesús R., «Riesgos psicosociales y transformación del trabajo», *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022, pp. 13-37.
- MERCADER UGUINA, Jesús R., *Transformaciones digitales y relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "La tutela frente a los riesgos psicosociales en el trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 452, 2020, pp. 15-48.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Riesgos psicosociales y organización del trabajo en la empresa digital", *Revista de Derecho Social*, núm. 95, 2021, pp. 13-39.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, "Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 459, 2021, pp. 5-34.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Riesgos psicosociales y tutela antidiscriminatoria*, Bomarzo, Albacete, 2021.

- MONEREO PÉREZ, José Luis y MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Manual de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2021.
- PALACIOS, Agustina, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, CINCA, Madrid, 2008.
- REY MARTÍNEZ, Fernando, *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de discapacidad*, Civitas, Madrid, 2005.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, "Discapacidad, igualdad y transformaciones de la relación de trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2022, pp. 21-39.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, "Daño psíquico y responsabilidad empresarial en el ámbito laboral", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 242, 2021, pp. 45-73.
- SIERRA HERNAIZ, Elisa y VALLEJO DACOSTA, Ruth (dirs.), *Prevención de riesgos laborales y perspectiva de género*, Aranzadi, Cizur Menor, 2024.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, *Algoritmos productivos y gestión digital del trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2023.