

STSJ de Catalunya de 22 de octubre de 2013, recurso 7237/2012

*Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad: resulta aplicable en un caso de acoso moral o mobbing (acceso al texto de la sentencia)*

Se debate, una vez probada la existencia de una **situación de acoso moral o psicológico, si se puede aplicar el recargo de prestaciones** recogido en el art. 123 LGSS.

**La respuesta del TS es afirmativa**, sobre la base de los argumentos siguientes:

- En cumplimiento del deber de proporcionar una protección que se dice ha de ser "eficaz" en la materia de seguridad en el trabajo, el art. 14.2 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* (LPRL) establece que **"el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales** mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores".
- El art. 15.1.g) de la LPRL señala, como principio básico del deber general de prevención, la obligación del empresario de "planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo". Y tal prevención, conforme al art. 16 de la misma Ley, "deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales", plan de prevención que "deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan".
- El empleador debe realizar "una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos...", y en todo caso, "la evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido".
- **La empresa afectada realizó cambios en la organización del trabajo sin que se llevase a cabo una nueva evaluación de los riesgos**, esto es, sin revisar el plan de evaluación de riesgos que la empresa había adoptado. Asimismo, **habiendo conocido la empresa la actualización de un riesgo en el trabajo -una queja de la empleada acosada- tampoco procedió a la revisión del citado plan**.
- El deber de protección del empleador es incondicionado y, prácticamente, ilimitado y deben "adoptarse las medidas de protección que sean necesarias" (STS 08/10/01). Asimismo, "actualizado el riesgo -accidente de trabajo- para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá -incluso- de las exigencias reglamentarias...", y el "fracaso de la acción preventiva a que el empresario está obligado -porque no evaluó correctamente los riesgos, porque no evitó lo evitable o no protegió frente al riesgo detectable y no evaluable-, como parece presumir la propia LPRL al obligar al empleador a hacer una

investigación de las causas de los daños que se hubiesen producido (art. 16.3) sujetará al empresario a la consecuente responsabilidad”.

- Esa responsabilidad sólo puede evitarse “cuanto el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario”.
- En fin, **la consecuencia de todo ello es la ratificación de la imposición a la empresa del pago de un recargo de prestaciones del 30 %**, vinculado a una pensión por incapacidad permanente absoluta.
- **La importancia de esta sentencia es que refrenda la tesis** -mantenida en otras sentencias- de que: a) **el acoso moral o psicológico es un riesgo laboral** de carácter psicosocial y, en consecuencia, resulta aplicable la normativa sobre prevención de riesgos laborales; y, b) **al tratarse de un riesgo laboral nos encontramos ante una contingencia profesional** -un accidente de trabajo- y, por consiguiente, resulta de aplicación el recargo de prestaciones previsto en el art. 123 LGSS.