

# La evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una figura normativa consolidada, pero no exenta de controversia

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 525/2025, de 28 de marzo**

**Estefanía González Cobaleda**

*Profesora permanente laboral (acreditada a titular de universidad).*

*Universidad de Málaga (España)*

[egcobaleda@uma.es](mailto:egcobaleda@uma.es) | <https://orcid.org/0000-0002-5826-4012>

## Extracto

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 525/2025, de 28 de marzo, desestima cualquier obligación reparadora a la parte empresarial por un accidente de trabajo con graves consecuencias de daño psíquico, pese a la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales y de la inacción de los protocolos de gestión correspondientes. La sala concluye que, aunque existió un conflicto laboral prolongado, no se acreditó un nexo causal entre la omisión preventiva y el daño producido, lo que excluiría toda obligación reparadora, desvirtuando el núcleo normativo del sistema preventivo como es la evaluación de riesgos psicosociales, suprimiendo la razón jurídico-preventiva. Frente a esta interpretación restrictiva, el voto particular ofrece una lectura más garantista. En el presente comentario se alerta sobre los riesgos que entraña una posible consolidación jurisprudencial de esta línea regresiva, que vaciaría de contenido la evaluación de riesgos psicosociales y debilitaría los estándares de protección efectiva de la salud en el ámbito laboral.

**Palabras clave:** evaluación de riesgos psicosociales; omisión preventiva; accidente de trabajo; daño psíquico.

Recibido: 09-08-2025 / Aceptado: 19-08-2025 / Publicado: 05-09-2025

**Cómo citar:** González Cobaleda, E. (2025). La evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una figura normativa consolidada, pero no exenta de controversia. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias 525/2025, de 28 de marzo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 222-230. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24753>

# Psychosocial risk assessment in the workplace: A well-established but controversial regulatory framework

Commentary on the Ruling of the High Court of Justice  
of the Canary Islands, 525/2025, of March 28

**Estefanía González Cobaleda**

*Permanent lecturer (accredited as a university professor).*

*University of Málaga (Spain)*

[egcobaleda@uma.es](mailto:egcobaleda@uma.es) | <https://orcid.org/0000-0002-5826-4012>

## Abstract

The Judgment of the High Court of Justice of the Canary Islands, Social Chamber, dated 28 March 2025, dismisses any obligation to provide compensation for a work-related accident with serious psychological harm, despite the absence of a psychosocial risk assessment and the failure to implement the corresponding management protocols. The Court concludes that, although a prolonged labor dispute existed, a causal link between the preventive omission and the harm caused was not proven, which would exclude any obligation to provide compensation, distorting the regulatory core of the preventive system, namely the assessment of psychosocial risks, and eliminating the legal-preventive rationale. In contrast to this restrictive interpretation, the dissenting opinion offers a more protective interpretation. This commentary warns of the risks posed by a possible jurisprudential consolidation of this regressive line, which would void psychosocial risk assessment of content and weaken the standards for the effective protection of health and dignity in the workplace.

**Keywords:** psychosocial risk assessment; preventive omission; occupational accident; psychological harm.

Received: 09-08-2025 / Accepted: 19-08-2025 / Published: 05-09-2025

**Citation:** González Cobaleda, E. (2025). Psychosocial risk assessment in the workplace: A well-established but controversial regulatory framework. Commentary on the Ruling of the High Court of Justice of the Canary Islands, 525/2025, of March 28. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 488, 222-230. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24753>

## 1. Marco jurídico

El marco jurídico de la [sentencia comentada](#) se incardina en el sistema normativo que regula la prevención de riesgos laborales y, específicamente, los riesgos de carácter psicosocial. Destacan como pilares normativos esenciales los artículos [14](#), [15](#) y [16](#) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), su desarrollo por el [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero](#), por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (RSP), así como los artículos [1101](#) y [1902](#) del Código Civil, cuya aplicación resulta pertinente en este caso al tratarse de una reclamación por daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo, conforme al [artículo 156 de la Ley general de la Seguridad Social](#).

La cuestión jurídica central consiste en determinar si dicho accidente guarda una relación directa con la omisión de medidas preventivas, en particular, con la falta de evaluación de los riesgos psicosociales, así como con la inexistencia de un protocolo de gestión de conflictos psicosociales vinculados a situaciones de violencia o acoso en el trabajo, tal como exige el [Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT). A ello se suma lo dispuesto en el [artículo 96.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS), que impone a la persona empleadora, en su condición de deudora de seguridad y salud en el trabajo, la carga de probar que adoptó todas las medidas necesarias para evitar el daño.

En relación con lo anterior, en consecuencia, también resultan de aplicación los instrumentos internacionales y comunitarios, entre los que destaca, como ya se ha señalado, el [Convenio 190 de la OIT](#). Igualmente, debe citarse la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, particularmente la [Sentencia de 15 de noviembre de 2001 \(asunto C-49/00\)](#) y las Sentencias de 9 de marzo de 2021 ([C-344/19](#) y [C-580/19](#)), que reconocen el deber empresarial de garantizar la protección de la salud de las personas trabajadoras, incluyendo expresamente la dimensión psicosocial.

En el plano interno, adquiere especial relevancia la Sentencia del Tribunal Constitucional ([STC](#)) [56/2019](#), que articula la tutela preventiva como un derecho fundamental, derivado de los artículos [10.1](#) y [15](#) de la Constitución española (CE), en conexión con el mandato de los poderes públicos de velar por la seguridad y salud en el trabajo ([art. 40.2 CE](#)). Esta línea doctrinal se ve reforzada por otras resoluciones del Tribunal Constitucional, como las SSTC [160/2007](#), [62/2007](#) y [28/2025](#).

## 2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El demandante se encontraba afiliado al Régimen General de la Seguridad Social y prestaba servicios por cuenta ajena desde el año 2000 en el Ayuntamiento de Telde, en el cuerpo

de Policía Local. El 27 de abril de 2015, el actor presentó un escrito ante la alcaldesa y el Servicio de Prevención del propio Ayuntamiento en el que exponía una situación de conflicto laboral. Al día siguiente, causó baja médica por diagnóstico de «síndrome de ansiedad», permaneciendo en dicha situación hasta el 22 de junio de 2015. Posteriormente, mediante Sentencia del Juzgado de lo Social, núm. 81/2017, de Las Palmas de Gran Canaria, se reconoció que la baja de abril de 2015 tenía su origen en un accidente de trabajo. Esta declaración fue confirmada por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Canarias, 1162/2017, de 28 de septiembre de 2017.

En paralelo, el 18 de mayo de 2015, el sindicato STAP Canarias presentó escrito al ayuntamiento reclamando información sobre la situación del demandante. Desde el Servicio de Personal, el 26 de junio de ese año, respondió afirmando que el actor realizaba tareas propias de su puesto en el área de tráfico, sin que constaran alteraciones ni indicios de acoso. El 17 de agosto de 2015 se elaboró un informe que detalla la actividad del demandante en el que se recogen los periodos de trabajo y las tareas desempeñadas, los permisos y los días de baja.

El 13 de junio de 2016, el Servicio de Prevención recomendó formalmente que el trabajador causara baja. Como consecuencia de ello, el 21 de junio de 2016, el ayuntamiento le retiró el arma reglamentaria y la de uso particular. Al día siguiente, el demandante presentó informe clínico de su psiquiatra exponiendo un «posible trastorno mixto de la personalidad», pero que le recomendaba reincorporarse al trabajo y la normalización de los hábitos de vida. El 23 de junio de 2016 afirmó no encontrarse de baja ni bajo tratamiento.

Sin embargo, el 20 de julio de 2016 inició un nuevo proceso de incapacidad temporal por enfermedad común. El Equipo de Valoración de Incapacidades denegó inicialmente la incapacidad permanente en enero de 2018. Ahora bien, con posterioridad, el juzgado, en virtud de Sentencia núm. 117/2020, declaró al demandante en situación de incapacidad permanente total cualificada, decisión que fue revocada parcialmente en la STSJ de Canarias, núm. 255/2021 de 11 de marzo de 2021, declarando en este caso al actor afecto a un grado de incapacidad permanente absoluta.

A fecha de los hechos iniciales (28 de abril de 2015), el ayuntamiento no contaba con una evaluación específica de los riesgos psicosociales. En su demanda, el trabajador solicitó una indemnización por daños y perjuicios causados como consecuencia del accidente de trabajo en cuantía de 221.463,35 euros, incluyendo secuelas temporales y permanentes, tanto personales como patrimoniales. En primera instancia, el juzgado desestimó la demanda, rechazando las excepciones de competencia y prescripción formuladas por las codemandadas, salvo la de falta de legitimación pasiva de la aseguradora que fue estimada. En cuanto al fondo, el órgano judicial concluyó que no concurría responsabilidad por daños y perjuicios derivados de la omisión de medidas preventivas, absolviendo a todas las entidades demandadas de las pretensiones formuladas. Esta decisión fue aclarada en auto posterior de 20 de abril de 2023 para precisar la denominación correcta de la entidad aseguradora.

Frente a esta sentencia, el demandante interpuso recurso de suplicación, cuya desestimación dio lugar a la [sentencia analizada](#) en este comentario.

### 3. Aspectos clave determinantes del fallo

La demanda fue formulada como una acción de responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo, sustentada en el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, en concreto, por la ausencia de evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral del demandante, agente de la Policía Local del Ayuntamiento de Telde.

La sentencia de instancia desestimó dicha acción con base en la inexistencia de nexo causal entre el supuesto incumplimiento de la obligación preventiva y el daño reclamado. En efecto, se consideró que los hechos acreditados evidenciaban un conflicto laboral entre el trabajador y su superior jerárquico relacionado con la organización de los servicios, la reasignación de tareas y la retirada del arma reglamentaria. A pesar de ello, este conflicto no fue calificado como acoso laboral ni como situación generadora de un riesgo psicosocial cuya evaluación omitida tuviera conexión directa con el daño acreditado (baja médica y posterior incapacidad permanente absoluta). Se concluyó que la falta de una evaluación específica de riesgos psicosociales era la única omisión imputable al ayuntamiento, pero no se había probado su eficacia causal respecto al resultado lesivo.

Disconforme con el fallo, el demandante interpuso recurso de suplicación. Con base en el [artículo 193 b\) de la LRJS](#), solicitó la revisión de los hechos probados, proponiendo la modificación del hecho probado tercero para incluir que el escrito presentado el 27 de abril de 2015 denunciaba acoso y violencia psicofísica por parte del jefe de Policía Local. Esta petición fue rechazada al no apreciarse error patente en la valoración de la prueba. Igualmente, solicitó la incorporación de un nuevo párrafo al hecho probado quinto para hacer constar que el estado de ansiedad del actor no tenía origen externo al trabajo, existiendo un nexo causal directo entre la omisión de medidas preventivas y el daño sufrido. Dicha propuesta fue también desestimada, al considerar el órgano judicial que dicha valoración era irrelevante a efectos de modificar el relato fáctico.

Por la vía del [artículo 193 c\) de la LRJS](#), el recurrente alegó infracción de los artículos 14, 15 y 16 de la LPRL, así como de los artículos 1101 y 1902 del Código Civil. Asimismo, invocó la doctrina del Tribunal Supremo contenida en la Sentencia de 23 de junio de 2014. Sostuvo que la Administración, pese a haber tenido conocimiento previo de la situación de conflicto, no adoptó medidas preventivas, no activó protocolo alguno y ni siquiera inició una investigación de los hechos, vulnerando el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud ([art. 4.2 d\) del Estatuto de los Trabajadores](#)).

En esta sentencia, la sala, invocando la STSJ de Madrid de 18 de mayo de 2022 (rec. 313/2022), concluye que no toda situación de conflicto en el ámbito laboral puede asimilarse a un supuesto de acoso, ni genera, por sí misma, un deber de indemnización si no se acredita la existencia de conductas objetivamente desproporcionadas, injustificadas o lesivas:

[...] No cabe confundir los sentimientos normales de la vida, aún negativos, como el miedo, la angustia, la ira o la tristeza ante situaciones no deseadas y de perjuicio,

con patologías psiquiátricas. Solamente cuando se detecte que algún trabajador presenta claramente síntomas que *exceden de lo normal e ingresan en el territorio de lo patológico* causados por el conflicto laboral, entonces se habrá identificado un riesgo y la empresa estará obligada a realizar la correspondiente valoración y, en su caso, a adoptar medidas preventivas. Si el riesgo de daño psiquiátrico *afecta a un número significativo de trabajadores*, entonces podrá considerarse si es el propio conflicto laboral el que en sus manifestaciones excede de la normalidad, de manera que sea exigible actuar sobre el mismo [...].

En esta línea, se afirma que los desacuerdos del demandante con la organización del trabajo dispuesta por el jefe de la Policía Local se sitúa el origen del proceso psíquico que le afecta. En cualquier caso, según la sala, no hubo hostigamiento ni ilicitud en las decisiones del superior jerárquico. Es más, la propia sala reitera un criterio ya sostenido en resoluciones anteriores, en los siguientes términos (Sentencia de esta sala de fecha 15 de diciembre de 2023, rec. 697/2023):

Si de todo el procedimiento no resulta y *el propio recurrente no acredita cuáles fueron las medidas que debían haberse adoptado para ello* y no se adoptaron, entonces falta un elemento básico para establecer la relación causal entre el incumplimiento (falta de evaluación/planificación) y el daño [...].

De manera que se produciría una preocupante supresión del valor jurídico de la evaluación de riesgos psicosociales. De hecho, lo que resulta jurídicamente objetable es que la sala afirme, en un pasaje particularmente controvertido desde el prisma técnico-preventivo, que «la evaluación de riesgos no puede considerarse como una medida preventiva por sí misma».

En consecuencia, el fallo confirma que el incumplimiento preventivo imputado al ayuntamiento no se enlazaba causalmente con el daño producido, por lo tanto, excluye cualquier obligación reparadora. Se desestimó el motivo y, con él, el recurso en su integridad.

Se confirmó, en definitiva, íntegramente la sentencia dictada en primera instancia, de conformidad con los preceptos legales invocados y demás de general aplicación.

#### 4. Valoración crítica: la relevancia de la evaluación de los riesgos psicosociales

La lectura detenida de la [sentencia](#) suscita una profunda inquietud jurídica y preventiva. En ella se concluye que ni la ausencia de una evaluación específica de los riesgos psicosociales, ni la falta de actuación ante una situación de conflictividad laboral prolongada, que derivó en varias bajas médicas por ansiedad y culminó en una incapacidad permanente

absoluta, son elementos con relevancia jurídica suficiente para fundamentar la responsabilidad empresarial del accidente laboral sufrido por el trabajador. Esta interpretación resulta difícilmente conciliable con el marco normativo vigente en materia de prevención de riesgos psicosociales, entrando en abierta tensión con la doctrina constitucional que reconoce el derecho a la protección eficaz de la salud en el ámbito laboral (SSTC 160/2007, 62/2007 y 56/2019).

Particularmente preocupante es la afirmación contenida en la fundamentación de la sentencia según la cual «la evaluación de riesgos no puede considerarse como una medida preventiva por sí misma». Esta declaración entra en contradicción directa con el artículo 16 de la LPRL que establece como obligación básica del empresario realizar una evaluación de los riesgos, incluidos los psicosociales<sup>1</sup>, como presupuesto previo para su planificación y control, donde la evaluación es considerada como una medida preventiva elemental. De hecho, vaciar de contenido normativo este instrumento preventivo equivale, en la práctica, a desactivar el núcleo operativo del sistema preventivo, debilitando gravemente la exigibilidad jurídica del deber empresarial de protección frente a los riesgos derivados del trabajo. Se distorsiona así la arquitectura legal que sustenta el enfoque preventivo en nuestro ordenamiento jurídico.

En efecto, el artículo 5.3 del RSP establece que, cuando un riesgo identificado supera los niveles técnicamente tolerables, la empresa debe adoptar medidas para reducirlo. Es más, la evaluación constituye una obligación legal que debe efectuarse desde el inicio de la actividad y actualizarse siempre que se produzcan cambios relevantes, incluidos aquellos derivados de indicadores objetivos de riesgo, como pueden ser conflictos laborales persistentes con potencial impacto en la salud de las personas trabajadoras (arts. 14-16 LPRL).

Conviene recordar, al igual que lo hace el voto particular, la STC 56/2019 en la que se abordó el fenómeno del acoso laboral desde una triple perspectiva: la prevención, la protección y la represión. En dicha resolución se subraya que el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras comporta una obligación correlativa para la parte empleadora, que no se agota en sancionar las conductas lesivas, sino que incluye el deber de proporcionar una protección efectiva mediante la adopción de medidas preventivas adecuadas. Tales medidas deben garantizar, de forma proactiva, la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el entorno laboral, conforme al principio de tutela preventiva con el fin eliminar del ámbito laboral las conductas que tan directamente atentan contra la dignidad del trabajador (art. 10.1 CE), su derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), en conexión con el derecho a la protección de la salud que se encomienda a los poderes públicos en el artículo 40.2 de la CE, pudiendo llegar a afectar incluso a otros derechos fundamentales

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de noviembre de 2001, asunto C-49/00 y Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de marzo de 2021, asuntos C-344/19 y C-580/19.

como el honor, la intimidad personal y familiar, y la propia imagen ([art. 18 CE](#)). De hecho, aunque ninguna medida preventiva garantiza por sí misma la desaparición del riesgo, su ausencia sí incrementa exponencialmente su materialización. Por lo tanto, la intervención preventiva no puede considerarse una opción discrecional, ni sujeta a la intensidad del daño una vez producido.

En efecto, condicionar la actuación preventiva a que el conflicto laboral «ingrese en el territorio de lo patológico» resulta incompatible con el marco jurídico vigente, pues la aparición de una patología implica que el riesgo ya se ha materializado, lo que constituye un indicio claro de que no se han adoptado las medidas preventivas legalmente exigidas, o bien no se ha implementado una correcta evaluación. De modo que la evaluación de riesgos psicosociales se trata de una obligación jurídica inmediata y exigible, cuyo incumplimiento no puede quedar sin consecuencias cuando, como en este caso, el resultado ha sido un daño grave y reconocido como derivado de accidente de trabajo<sup>2</sup>. Es más, resulta totalmente contrario que «el riesgo de daño psiquiátrico *afecte a un número significativo de trabajadores*» para actuar de manera preventiva.

Por otro lado, se incurre en un razonamiento que deriva una conclusión errónea y legalmente insostenible, al considerar que, si la persona trabajadora no prueba la ilegitimidad del conflicto, no se configura un riesgo evaluable ni se genera deber preventivo alguno. Esta lógica no solo tergiversa el marco normativo de la [LPRL](#) y del [artículo 96.2 de la LRJS](#), pues impone a la parte empleadora la carga de acreditar la adopción de todas las medidas necesarias para evitar el riesgo, sino que resulta incompatible con el principio de protección de la salud de la persona trabajadora consagrado en el [artículo 15 de la CE](#), así como con el [artículo 24 de la CE](#) que consagra la tutela judicial efectiva ([STC 28/2025, de 10 de febrero](#)).

Afortunadamente, frente a esta interpretación regresiva, el voto particular ofrece una interpretación garantista. En él se fundamenta que, en este caso, concurre una grave omisión preventiva estructural, debido a que no se había realizado evaluación de riesgos psicosociales, no se activó ningún protocolo de acoso y no se desplegó actuación alguna de análisis o investigación tras la denuncia presentada por la persona trabajadora. Este planteamiento se alinea con la doctrina constitucional sobre la «tutela preventiva», así como con los estándares del [Convenio 190 de la OIT](#) que obligan a prever y gestionar los riesgos derivados de conflictos y violencia laboral, incluso cuando no constituyen acoso tipificado.

<sup>2</sup> En esta línea, resulta pertinente traer a colación la STSJ de Cantabria 226/2019, de 20 de marzo, que reafirma que una gestión preventiva de los riesgos psicosociales constituye un deber jurídico inexorable e irrenunciable para la parte empleadora, incluso en ausencia de baja médica o diagnóstico clínico severo. En dicha resolución, se reconoció la responsabilidad empresarial por no haber intervenido ante un conflicto laboral prolongado que generaba un entorno psíquicamente dañino, evidenciando que la pasividad frente a este tipo de riesgos vulnera el deber de protección establecido en la [LPRL](#).



En el mismo sentido, como recuerda con acierto el voto particular, esta omisión impide conocer si dichas herramientas hubieran evitado o, al menos, reducido el daño. Además, recupera el sentido del [artículo 96.2 de la LRJS](#) que impone a la empresa, como deudora de seguridad, la carga de acreditar no solo la adopción de medidas, sino también su adecuación técnica a los riesgos presentes en el puesto de trabajo (STS de 4 de mayo de 2015, rec. 1281/2014). Resulta, a nuestro juicio, acertada la fundamentación del voto particular, pues pone de relieve que esta sentencia no solo desnaturaliza el valor legal de la evaluación de riesgos psicosociales, sino que también debilita el sistema de garantías al trasladar a la persona trabajadora la carga de probar la relevancia de una actuación preventiva que jamás se realizó.

A modo de cierre, cabe advertir que atenuar el valor normativo y técnico de la evaluación de riesgos como pieza esencial del sistema de prevención, no solo desestructura el marco legal de seguridad y salud en el trabajo, sino que compromete la efectividad real de los derechos fundamentales vinculados a la integridad y dignidad de las personas trabajadoras. La acción preventiva sobre los riesgos psicosociales no puede entenderse como un deber eventual o secundario ni subsidiario de la evaluación de otros riesgos laborales presentes en la empresa, sino como una exigencia jurídica concreta y exigible. Resulta deseable, por tanto, que esta línea interpretativa no se consolide y que los órganos superiores reconduzcan el debate hacia una lectura más garantista, en sintonía con el mandato constitucional de protección de la salud en el entorno laboral.