



Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril de 2001 relativa a la consideración como accidente de trabajo del síndrome psíquico padecido por un trabajador a consecuencia del entorno laboral hostil creado por otro trabajador (AS. 1878/2001).

Comentada por: [Ignacio Camos Victoria](#). Doctor en Derecho y Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Girona.

La Sentencia comentada aborda el examen del <<mobbing>> o acoso psicológico en el trabajo y su posible consideración como accidente de trabajo, en relación al art. 115 de la Ley General de la Seguridad Social.

La trabajadora prestaba servicios como limpiadora para una empresa de limpieza. Los hechos se remontan al día en que el conserje del centro la encerró en el vestuario mientras se estaba cambiando de ropa junto a otras trabajadoras. Cuando accedieron al lugar dos delegados sindicales encontraron a las trabajadoras muy excitadas y nerviosas discutiendo con el conserje, en medio de un estado de gran tensión.

Como consecuencia del estado depresivo que presentaba la trabajadora, la Mutua le emitió un parte de baja por contingencias profesionales, sin hacer constar el diagnóstico por el que daba la baja, aunque en el parte de accidente de trabajo emitido por la empresa se describió el accidente como <<acoso físico y psíquico en el trabajo>>..

Posteriormente, la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales notificó a la trabajadora que rechazaba la calificación de accidente de trabajo..

La trabajadora acudió entonces al médico de cabecera que le emitió parte de baja en el que hizo constar como diagnóstico: <<trastorno de ansiedad reactivo a acoso en el trabajo>>, iniciándose tratamiento en la unidad psiquiatra donde se le diagnosticó una <<reacción mixta ansioso-depresiva prolongada>> y suministrándole ansiolíticos, antidepresivos, así como tratamiento de psicoterapia de apoyo por tiempo indefinido.

El médico constató que la paciente presentaba molestias físicas desde hacía largo tiempo en relación con el puesto de trabajo, padeciendo, entre otras cuestiones, mareo, inestabilidad, tensión interna, algias erráticas musculares, astenia, decaimiento, insomnio de conciliación, nervios y vacía gástrico que combatía con un aumento de ingesta alimentaria y palpitaciones.

Las trabajadoras presentaron reclamación previa ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que éste dejara sin efecto la decisión de la Mutua en la que ésta rechazaba la consideración de la baja producida por accidente de trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad Social asumió el informe propuesta efectuado por el equipo de valoración de incapacidades en el que se rechazaba la apreciación de la situación descrita como accidente de trabajo al no estar incluido el diagnóstico efectuado por el especialista en psiquiatría dentro del cuadro de enfermedades profesionales y al no acomodarse esta situación a la definición de accidente de trabajo contenida en el art. 115 de la Ley General de Seguridad Social.

Presentada demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 1 de Navarra éste determinó que sí cabía considerar que el proceso de incapacidad temporal iniciado por la trabajadora derivaba de accidente de trabajo como consecuencia del acoso en el trabajo descrito y las lesiones que éste acarrea.

Frente a la Sentencia de instancia la Mutua interpuso Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, solicitando se revocara la decisión tomada en primera instancia y se rechazara la consideración de accidente de trabajo la lesiones padecidas por la trabajadora, alegándose una incorrecta apreciación del concepto de accidente de trabajo y de la presunción contenida en el art. 115. 3 de la Ley General de Seguridad Social.

Tal y como sostiene el Tribunal para la destrucción de esta presunción es necesaria la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo que se realiza, cuestión ésta que ha de quedar bien demostrada ya

sea porque estamos ante una enfermedad que por su propia naturaleza excluya el origen laboral o bien que se hayan producido hechos que desvirtúen el nexo causal.

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra opta, en este sentido, por recurrir a la concepción amplia de accidente de trabajo defendida en numerosas Sentencias por el Tribunal Supremo y a partir de la cual ha de calificarse como tal accidente de trabajo:

" Aquel en el que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación ".

Como puede observarse, los Tribunales, y muy especialmente el Tribunal Supremo, están optando por una noción amplia de accidente de trabajo, por cuanto que merece tal calificación cualquier accidente en el que esté presente una vinculación causal entre la lesión y el trabajo, por muy mínima que ésta sea, rechazándose, de este manera, acertadamente, en mi opinión, aquellos planteamientos rígidos del accidente de trabajo que exigen que exista una clara y nítida relación causal para considerar que el accidente debe ser considerado como de trabajo.

Por lo que respecta al acoso psicológico en el trabajo, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra apunta que si bien es cierto que a nivel normativo son escasos los referentes existentes aludiendo, al respecto, a la inexistencia de una regulación específica ni en el derecho interno ni en el de la Unión Europea, opta por recoger los avances que sobre esta variante de la violencia en el trabajo se han producido a nivel doctrinal considerando que deben ser aceptadas como conductas constitutivas de <<mobbing>>, especialmente las siguientes conductas, incluyéndose ejemplos de las mismas:

- 1) Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación, separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones.
- 2) Ataque mediante aislamiento social.
- 3) Ataques a la vida privada.
- 4) Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona.

5) Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona>>. Incluye como síntomas del mismo, entre otros: la ansiedad, la pérdida de autoestima, la úlcera gastrointestinal y la depresión.

Aplicando los conocimientos existentes sobre el acoso en el trabajo a los hechos relatados por la trabajadora y los síntomas padecidos por ésta, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra llega a considerar que nos encontramos ante un supuesto de accidente de trabajo por <<mobbing>>:

" La enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo cuya conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la actora, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece ".

Esta Sentencia es una de las primeras que reconoce como accidente de trabajo el acoso moral en el trabajo, convirtiéndose, en cierta medida, en pionera sobre esta materia. La falta de normativa específica no ha sido obstáculo para que, en mi opinión acertadamente, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, examinando los hechos acaecidos y las consecuencias provocadas, opte por la integración del acoso en el trabajo dentro del concepto de accidente de trabajo al manifestarse la vinculación necesaria entre lesión, en este caso enfermedad y el trabajo.