



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales.

Facultad de Derecho.

Universidad de La Laguna.

Curso 2014/2015.

Convocatoria: Junio.

**EL ESTRÉS LABORAL:
IMPACTO EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.**

JOB STRESS: IMPACT ON WORKERS' HEALTH.

Realizado por la alumna:

LAURA REYES PÉREZ.

Tutorizado por la Profesora Dña. Margarita Isabel Ramos Quintana.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Abstract:

Job stress is one of the more typical psychosocial risks at work. And according with the INSHT, job stress it's also the main and best –known of those risks.

Working conditions are one of the factors that may cause stress. However, job stress is not always negative (distrés), because it can also have a positive dimension (eustrés).

Job stress is defined as the circumstance under which a person is not able to fulfill his duties at work. Either because of having too much work or for not having the necessary resources, or for not having the ability to manage those resources.

The worker feels continuous worry about what he considers an excess of work. Despite of there is not a full list about all possible factors of stress at work. We can point out the burnout syndrome as one of the main and most usual ones.

In order to reduce stress at work, it's necessary to make several changes, but not only changes having to do with individuals, but also with companies and its job organization.

In relation with judicial point of view, job stress has always been considered as a work accident. It's actually a usual disease, similar to an accident at work. This disease is caused by a series of circumstances and the most important one is the direct link between the work done and its consequences in the worker's health.

Resumen:

El estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales que más presencia tiene en la vida de los trabajadores, el principal y más reconocido, de acuerdo con el INSHT. Las circunstancias del trabajo, sus características o condiciones son solo algunos de los factores que pueden generar estrés en el trabajo. Sin embargo, el estrés laboral no siempre posee una dimensión negativa (*distrés*), sino que también puede presentar una positiva (*eustrés*).

Se entiende por estrés laboral aquella circunstancia en que el individuo no es capaz de afrontar lo que considera un exceso de demanda por no disponer de los recursos necesarios para ello, o disponiendo de los mismos no sabe gestionarlos. Es decir, el trabajador percibe un exceso de demanda que no puede soportar. Y a pesar de que no existe una lista definitiva de todos los factores que pueden ser fuente de estrés en el trabajo, sí existen algunos de los más principales o frecuentes, entre los que destaca el Síndrome de *Burnout*. Éste implica agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal.

Para la reducción o eliminación del estrés en el trabajo son necesarias una serie de actuaciones, no solo sobre el individuo, sino también sobre la organización del trabajo de la empresa.

El tratamiento judicial que ha recibido el estrés laboral por parte de jueces y tribunales en el territorio español ha sido similar a su consideración de accidente de trabajo. Se trata de una enfermedad común que se asimila al accidente de trabajo en cuanto ocasionada por el trabajo ante la existencia de una serie de circunstancias, entre ellas, y la más importante, el vínculo causal entre el trabajo realizado y el daño ocasionado por el mismo (art. 115.2 e).

INDICE.

Introducción	Pág. 4
Capítulo 1: ¿Qué es el estrés laboral?	Pág. 5
1. Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: el Estrés Laboral	Pág. 5
- Principales Riesgos Psicosociales en el Trabajo	Pág. 5
- Una aproximación al concepto de Estrés Laboral	Pág. 6
2. Factores estresores en el trabajo	Pág. 6
- Ambiente de Trabajo	Pág. 8
- Contenido del Puesto de Trabajo	Pág.10
- Factores estresores laborales y extralaborales	Pág.12
3. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo o Síndrome de <i>Burnout</i>	Pág.13
- Factores que pueden dar lugar al Síndrome de Quemarse por el Trabajo	Pág.15
4. Medidas Preventivas del Estrés Laboral	Pág.16
- El Estrés Laboral en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	Pág.16
- Intervención sobre el Trabajador	Pág.17
- Intervención sobre la Organización	Pág.19
Capítulo 2: Respuestas de los Tribunales Laborales al Estrés Laboral	Pág.22
1. El Estrés Laboral y el Accidente de Trabajo	Pág.22
- El Accidente de Trabajo	Pág.23
- Respuestas de los Juzgados de lo Social	Pág.26
- Respuestas de los Tribunales Superiores de Justicia	Pág.27
- Respuestas del Tribunal Supremo	Pág.33
2. Especial referencia al Síndrome de <i>Burnout</i> y su tratamiento en sede judicial	Pág.39
- Consideraciones previas al estudio de la relación Síndrome de <i>Burnout</i> - Accidente de Trabajo	Pág.39
3. El Tratamiento judicial del Síndrome de <i>Burnout</i> como Accidente de Trabajo	Pág.41
Conclusiones	Pág.42
Bibliografía	Pág.44

Introducción.

La concepción del trabajo como un generador de estrés es una idea que desde siempre, y más aún en los últimos años, se ha venido extendiendo en nuestra sociedad, sobre todo por el nuevo contexto de crisis actual en que trabajadores y trabajadoras se han visto obligados a participar en un duro proceso de adaptación en el trabajo. El **estrés laboral** es un riesgo psicosocial en el trabajo, el principal y reconocido profesionalmente como *“probablemente el riesgo psicosocial primero y más global de todos”*, de acuerdo con estudios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Normalmente, las personas realizan un juicio negativo sobre el estrés laboral, seguramente por las numerosas consecuencias que produce en la salud: accidentes, enfermedades, etc. Sin embargo, el estrés no siempre posee una dimensión negativa. *“El estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida”*.¹

En consecuencia, el estrés laboral posee tanto una dimensión positiva como negativa, dependiendo esta última de lo excesivas o incontroladas que puedan ser las vivencias del sujeto en cuestión, así como su grado de intensidad. Los recuerdos y las experiencias de las personas son condicionantes muy importantes a la hora de determinar el estrés, como se expondrá más adelante. Algunos autores especializados en la materia han dado nombre a ambas dimensiones para su distinción: <<eustrés>> y <<distrés>> (Selye, 1956, Edwards y Cooper, 1988). El primero se refiere a todas aquellas experiencias y situaciones del individuo que han acabado con resultados positivos, principalmente. El segundo, por el contrario, se refiere a vivencias desagradables o molestas, con resultados negativos para el individuo.

De esta forma, el estrés laboral puede ser considerado como un exceso de demanda que el individuo no es capaz de soportar por no disponer de los recursos para ello, o por disponer de los mismos pero no saber cómo gestionarlos o afrontar la situación. Los individuos perciben la situación como “de dificultad” o “de imposible consecución”, por lo que se desbordan y su cuerpo emite una respuesta en forma de estrés.

¹ Peiró J. M^a, *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid, Editorial Eudema. 1993 (pág. 10).

Capítulo 1: ¿Qué es el estrés laboral?

1. Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: el Estrés Laboral.

Principales Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Entenderemos por **riesgo psicosocial en el trabajo** aquella vivencia, situación o hecho cuyo nacimiento se produce como consecuencia del trabajo y se traduce en un posible riesgo para la salud del trabajador con consecuencias de gran importancia. Es decir, se trata de situaciones o ambientes en el trabajo que pueden dañar o dañan la salud de los trabajadores, aunque los resultados en cada individuo varían en función de múltiples factores, y no se traducen de la misma forma.

Los riesgos psicosociales suelen provocarse debido a ciertas deficiencias en el diseño del trabajo o la gestión del mismo. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo asegura que *“En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas perdidas”*.

No existe una lista cerrada y definitiva de los diferentes riesgos psicosociales que podemos encontrar en el entorno laboral, sin embargo, a continuación se enumeran algunos de los más frecuentes o reconocidos²:

Principales riesgos psicosociales.

1. *El Estrés Laboral.*
2. *La Violencia en el Trabajo.*
3. *El Acoso Laboral.*
4. *La Inseguridad Contractual.*
5. *El Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional.*

El Síndrome de *Burnout* será objeto de estudio más adelante, abordando cada una de sus características.

² Moreno Jiménez, B y Báez León, C, *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Una aproximación al concepto de Estrés Laboral.

Se considera como principal riesgo psicosocial al **Estrés Laboral**, debido a su gran presencia en trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo. Es el más global y reconocido de todos, según apunta el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), “*porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo*”.

¿Qué es el estrés laboral? Posiblemente existan innumerables conceptos y teorías al respecto, ya que diferentes autores aplican distintas técnicas o perspectivas de estudio. Sin embargo, existe una concepción que podemos llamar “coloquial”, y que comparten todos los individuos a la hora de explicar el estrés laboral: demanda excesiva a la que se ve expuesto el trabajador, y a la que se ve incapaz de hacer frente por no disponer de los recursos suficientes o necesarios.

Un gran especialista en este campo científico como Peiró J. M^a, destaca otros conceptos de la mano de diferentes autores que mencionamos a continuación, y que definen el estrés “*como esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido (Ruff y Korchin, 1967)*”, “*como información que el sujeto interpreta como amenaza de peligro (Lipowsky, 1975)*”, “*como frustración y amenaza que no puede reducirse (Boner, 1967)*”, “*como imposibilidad de predecir el futuro (Groen y Bastiaans, 1975)*”.³

De esta forma, y a pesar de la gran variedad de conceptos que se pueden diferenciar acerca del estrés laboral, existen una serie de factores comunes que dan lugar al riesgo psicosocial que nos ocupa.

2. Factores estresores en el trabajo.

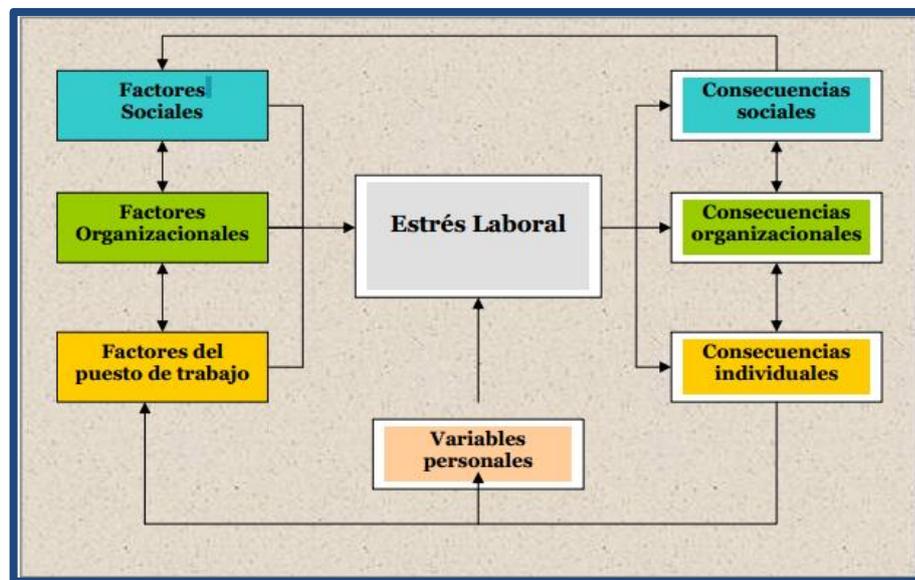
Es difícil ofrecer una lista cerrada de los diferentes factores estresores y sus consecuencias para la salud del trabajador. La razón se encuentra en la existencia de factores tanto objetivos como percibidos por el propio individuo. Es imposible averiguar qué situaciones y con qué intensidad afectan a todos y cada uno de los individuos en su trabajo. Además, juegan un papel importante aquellas “estrategias de

³ Peiró J. M^a, *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid, Editorial Eudema. 1993 (pág. 12).

afrontamiento disponibles”⁴, la manera en que cada individuo se enfrenta al estrés laboral, el despliegue de recursos para afrontar la situación.

El caracterizar a un factor como estresor o no, dependerá del juicio o apreciación de la persona sobre la vivencia o situación, de su debilidad o vulnerabilidad a la misma, y en definitiva, de sus características personales e individuales. En la figura 1 podemos apreciar cómo las variables personales juegan un papel moderador entre los factores causantes del estrés y sus consecuencias.

Figura 1: Proceso del estrés como riesgo psicosocial.⁵



Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

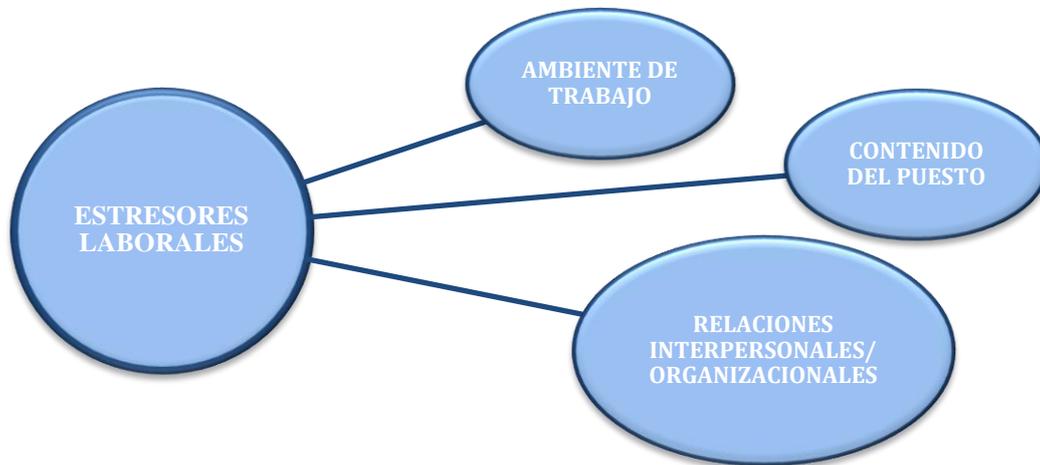
Por tanto, es necesario abordar las fuentes y los factores que provocan estrés en el trabajador, y analizarlos.

Cuando hablamos de factores o agentes estresores nos referimos a aquellos que ya se encuentran presentes en el ambiente laboral, y a aquellos que sin estarlo, pueden originarse en el mismo. Sin embargo, ambos influirán de igual forma en el individuo y en su vida laboral, familiar y personal. A pesar de que el trabajador se encuentre fuera de su trabajo, posiblemente el estrés se traslade también con él al medio familiar, y viceversa.

⁴ Peiró J. M^a, *Control del Estrés Laboral*. Madrid, Editorial Eudema. 1993 (pág. 7).

⁵ Moreno Jiménez, B y Báez León, C, *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid, 2010 (pág. 25).

El trabajador debe tener unas buenas **estrategias de afrontamiento** que puedan lidiar con estos factores estresores, y posibilitar su atenuación a medida que el trabajador se enfrente a ellas.



Algunas de las principales fuentes causantes del estrés laboral que describe Peiró J. M⁶ en su obra “*Desencadenantes del estrés laboral*” (1993), son: el ambiente de trabajo, el propio contenido del puesto de trabajo, las relaciones interpersonales de los trabajadores, con los superiores, clientes, etc. A continuación se analizan algunos de los aspectos más importantes que el autor destaca de cada uno de ellos.

Ambiente de trabajo.

El ambiente de trabajo es una de las principales fuentes de estrés al que se ve sometido el trabajador con mayor frecuencia, ya que éste pasa gran parte de su tiempo frente a su puesto de trabajo.



También denominado ambiente físico, es el que mayor incidencia tiene en la salud del trabajador, ya que actúa como un conjunto de estresores envolvente en el trabajo.

⁶ Peiró J. M^a, *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid, Editorial Eudema. 1993 (págs. 40-48).

Dentro del ambiente de trabajo podemos distinguir múltiples estresores que afectan a la salud laboral del individuo, y entre ellos podemos destacar los siguientes:

- **La Higiene:** puede parecer algo evidente, pero no siempre se cumplen las normas de salud e higiene en los lugares de trabajo. Las condiciones higiénicas de los mismos (suciedad, falta de ventilación, mantenimiento de los servicios, etc) son una gran fuente de riesgo para la salud y el contagio de enfermedades.

- **El Ruido:** se trata de un factor de riesgo importante y causante de estrés en muchos ambientes de trabajo. Deben estudiarse aspectos como la intensidad, la frecuencia, el control, etc, que en determinadas ocasiones serán determinantes para la identificación de un accidente o enfermedad profesional.
La exposición prolongada a altos niveles de ruido puede ocasionar graves daños a la salud del trabajador (P.ej: hipoacusia).

- **La Iluminación:** nos referimos a un factor que afecta al rendimiento de los trabajadores, además de a su salud y bienestar. Una inadecuada iluminación en los centros de trabajo puede provocar fatiga, dolores de cabeza, malestar, bajo rendimiento, etc. Hay que tener en cuenta que la luz natural es la más saludable y económica.

- **La Temperatura:** aunque no lo parezca, la humedad, el frío o el calor que puedan experimentar los trabajadores en su puesto de trabajo, puede ser también un riesgo para la salud. Es necesario controlar la temperatura del entorno, y que ésta sea agradable para los trabajadores y su rendimiento.

- **La Toxicidad:** algunos trabajos suponen el manejo de sustancias o productos químicos de alto riesgo tóxico que pueden provocar graves daños en la salud de aquellos que los manejan. Es importante tomar todas las medidas de seguridad e higiene que apunta la Ley, y evitar riesgos innecesarios.

- **Las Condiciones climatológicas:** es importante sobre todo en aquellos trabajos que se desarrollan al aire libre, y en el que los trabajadores se ven expuestos a lluvia, viento, frío, calor, etc. Ello puede provocar también una baja

moralidad y motivación que influirá negativamente en el rendimiento y productividad de los empleados, así como en su salud y bienestar.

Como se ha podido comprobar, el ambiente de trabajo se compone de múltiples factores estresores cuya influencia dependerá también de la **frecuencia** con la que el trabajador se encuentre expuesto al agente estresor.

Contenido del puesto de trabajo.

El propio contenido del puesto de trabajo puede llevar a situaciones de estrés: por no poder hacer frente a la gran demanda de tareas, a las múltiples funciones a realizar, o por no poder afrontar la responsabilidad que supone dicho puesto de trabajo.



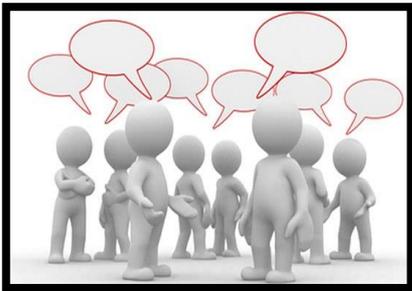
En ocasiones el trabajador se encuentra envuelto en un sinnúmero de exigencias y requerimientos que pueden poner a prueba sus conocimientos o habilidades, por lo que la respuesta inmediata a este desequilibrio se traducirá en estrés.

Dentro del mismo se identifican algunas características del contenido del puesto de trabajo que podrían dar lugar al estrés laboral:

- **La oportunidad de poder llevar a cabo el control:** en función de su ámbito, es una característica que bien podría provocar estrés, o bien podría influir de forma positiva en el trabajador. Se trata de en qué medida se le permite al trabajador controlar o hacerse responsable de actividades, reuniones u otros eventos importantes. Podríamos traducir esta característica en la autonomía del trabajador.
- **La oportunidad para poner en práctica habilidades:** hasta qué punto se le permite al trabajador desarrollar y poner en práctica sus habilidades y conocimientos. O por el contrario, si no existe dicha posibilidad.

- **La variedad en las tareas asignadas:** la introducción de nuevas tareas puede provocar en el trabajador una situación de estrés si no sabe hacer frente a ello. La novedad, en ocasiones, no provoca el efecto positivo deseado por el empresario, sino todo lo contrario.
- **El <<Feedback>> de la propia tarea:** se trata de que la persona reciba información sobre la realización de sus tareas, si lo ha hecho bien o lo ha hecho mal. En ocasiones causa frustración no conocer si el modo en que se está realizando el trabajo es el correcto.
- **La complejidad del trabajo:** lo complejo que pueda resultar un trabajo depende de la percepción del propio trabajador. Es decir, un empleado ejemplar con formación, experiencia y grandes conocimientos, no percibirá el trabajo del mismo modo que lo hará otro con menos formación, nada de experiencia, etc.

Otra de las grandes fuentes generadoras de estrés que no está directamente relacionada con el desempeño del trabajo, son las **relaciones interpersonales y las relaciones organizacionales** dentro de la empresa.



Durante la jornada laboral existen tiempos de descanso y de trabajo en los que inevitablemente se entablan conversaciones y relaciones con el resto de compañeros de trabajo, superiores, subordinados, clientes, etc. Estas relaciones también pueden ser fuente de estrés laboral según sean buenas o malas relaciones.

En definitiva, serán muchos y diferentes los factores estresores que pueden destacarse de acuerdo con el puesto de trabajo analizado. El diseño y las características de cada puesto de trabajo son determinantes del riesgo de estrés laboral que pueda experimentar el trabajador en el mismo. Y como ya se ha analizado previamente, los resultados del estrés laboral en cada individuo también son múltiples y muy diferentes, ya que se encuentran condicionadas por las características y condiciones de cada persona.

Factores estresores laborales y extralaborales.

Dentro de la organización, y más concretamente en el puesto de trabajo, inciden numerosos factores en la salud laboral del trabajador, entre ellos los factores estresores laborales. Sin embargo, debemos destacar otro tipo de agentes que a pesar de no estar presente o tener una fuente de carácter laboral, influye igualmente en el bienestar del individuo. Son los **factores estresores extralaborales**.

Una vez hemos conocido los principales agentes estresores laborales, debemos destacar la presencia de los llamados estresores extralaborales, que a pesar de darse fuera del entorno laboral, son determinantes del estrés en el trabajo.

Es muy común que el trabajador cargue hasta su puesto las preocupaciones personales o familiares del día a día, que unidas al estrés provocado por el ambiente de trabajo o contenido del mismo, aumenta el riesgo de estrés con carácter general. Las consecuencias se ponen de manifiesto, entre otras cosas, en el nivel de productividad, el absentismo, la baja motivación, etc.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), *“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”*.

Los riesgos psicosociales derivados del conflicto trabajo-familia también afectan de manera importante a la salud del trabajador, y tal es así que en materia de prevención de riesgos laborales ya forman parte de su ordenación. Actualmente, son muchas las personas que comparten su tiempo entre el trabajo y las responsabilidades familiares y, por tanto, es casi imprescindible que se realice una valoración acerca de la salud general del trabajador. Se debe tener presente cuáles son los riesgos, y qué podemos hacer para evitar su materialización.

Además, y en las nuevas sociedades, a pesar de que siempre ha sido la mujer la que mayor parte del tiempo ha invertido a soportar las cargas familiares, ellos también se han visto en la obligación de compartir con ellas dicho tiempo, sobre todo por la

introducción, cada vez más amplia, de la mujer al mundo laboral. Existe un cambio de roles. De hecho, en el año 1999 en España la tasa de empleo femenino era de un 31,64%, que en comparación con la tasa de empleo de 2009, de un 53,27%, supone un aumento importante que pone de manifiesto el cambio estructural y organizativo de las familias en el hogar⁷.

A pesar de las responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres en el hogar, la conciliación trabajo-familia genera aún muchas dificultades para ellas, pues la implicación y participación de los hombres en las tareas del hogar hoy en día, no es suficiente ni equiparable a la de ellas.

3. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo o Síndrome de Burnout.

“Se trata de una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos y actitudes, y que tiene un cariz negativo para el sujeto dado que implica alteraciones, problemas, y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la organización”. Así explicaban el **Síndrome de Quemarse por el Trabajo (o Burnout)** tanto Pedro Gil-Monte como José M^a Peiró.⁸

La historia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo o Síndrome de *Burnout* tiene su origen en Estados Unidos, donde se usó dicho término para explicar y valorar el desgaste profesional que suponía ejercer un puesto de trabajo **cuidando y atendiendo a los usuarios de las organizaciones de servicios.**

Sin embargo, y con el paso de los años, el Síndrome de Quemarse por el Trabajo se ha utilizado no solo con los profesionales dedicados al cuidado y atención de usuarios, sino también con el resto de **profesionales sometidos a un gran estrés laboral.**

Este síndrome es, en definitiva, el resultado de un **estrés laboral crónico** sufrido por el trabajador tras un desgaste emocional, físico y mental, falta de motivación, etc. Suele ser más frecuente en aquellos puestos de trabajo en los que el trabajador tiene contacto o atiende a terceras personas (médicos y enfermeros, atención y cuidados, profesores, personas que trabajan en atención al cliente, etc).

⁷ Ramos Quintana, M. I, *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes.* Editorial Bomarzo. 2013 (Págs. 108-109)

⁸ Gil-Monte P y Peiró J. M^a, *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse.* Madrid, Editorial Síntesis. 1997 (pág. 14).

Se trata de un síndrome característico de aquellas situaciones en las que el trabajador se ve superado y “quemado” por el trabajo, donde no es capaz de responder a las exigencias requeridas por el mismo.

A continuación se expone una explicación gráfica del proceso de estrés laboral con la inclusión del Síndrome de Quemarse por el Trabajo o de *Burnout* (Figura 1).⁹

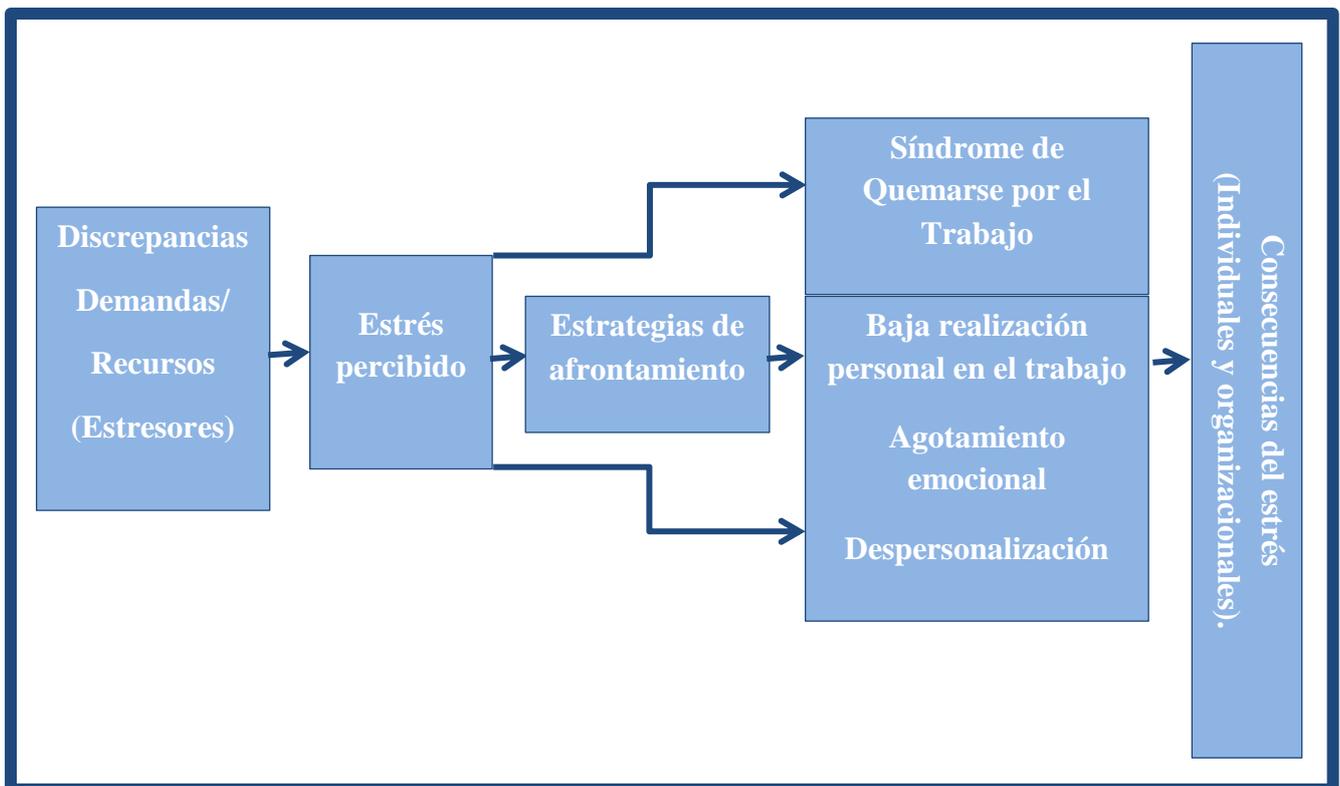


Figura 1. Modelo para integrar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo dentro del proceso de estrés laboral.

La Figura 1 explica cómo y por qué aparece el síndrome que nos ocupa, tras el sufrimiento de un gran estrés laboral (crónico).

En primer lugar, el individuo percibe que las exigencias o requerimientos en su trabajo son superiores a los elementos de que dispone para hacerles frente, es decir, no cuenta con los recursos necesarios. Este **desequilibrio entre demandas/recursos**, provoca en el trabajador la sensación de incapacidad y de insatisfacción que termina provocando situación de estrés.

⁹ Gil-Monte P. y Peiró J. M^a, *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid, Editorial Síntesis. 1997 (pág. 19).

Los factores o agentes estresores darán lugar a la activación de las llamadas **estrategias de afrontamiento**, cuyo éxito dependerá de su capacidad para el manejo y control de la situación de estrés. Estas deben ser eficaces, ya que la persona debe lidiar frecuentemente con los estresores laborales, para tratar de poner término a los mismos.

Factores que pueden dar lugar al Síndrome de Quemarse por el Trabajo.

Los factores o agentes que provocan la aparición del síndrome son aquellos percibidos por el trabajador en el ambiente laboral con un carácter crónico.

José M^a Peiró (1992) describe y enumera una serie de categorías para valorar los desencadenantes del Síndrome de Quemarse por el trabajo:¹⁰

- *Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto como fuente de estrés laboral.*
- *Estrés por desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera.*
- *Estresores relacionados con las nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales.*
- *Fuentes extraorganizacionales de estrés laboral: relaciones trabajo-familia.*

En el **ambiente físico de trabajo** es posible localizar estresores como el ruido, la temperatura, la iluminación, etc. Se trata de aquellas condiciones que debe soportar el trabajador en su puesto de trabajo y que provocan estrés al mismo. El **contenido del puesto de trabajo**, como se ha comprobado con anterioridad, también es fuente de estrés laboral y, por tanto, también posible desencadenante del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. En ocasiones, las tareas o funciones que comprende el puesto de trabajo superan la habilidad del trabajador para su desempeño, o no existe un *feedback* adecuado que permita al trabajador conocer si se está realizando, o no, bien su trabajo.

Por lo que respecta al **desempeño de roles**, “*un rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición*” (Peiró, J. M^a y Gil-Monte, P)¹¹. El trabajador debe asimilar un rol, sin embargo puede darse el caso de que exista cierta incertidumbre con respecto

¹⁰ Gil-Monte P. y Peiró J. M^a, *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid, Editorial Síntesis. 1997 (pág. 64).

¹¹ Gil-Monte P. y Peiró J. M^a, *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid, Editorial Síntesis. 1997 (pág. 66).

al mismo. La ambigüedad de rol es otra de las fuentes de estrés laboral, producida sobre todo por la falta de información suficiente sobre tareas y funciones a realizar, e insatisfacción del trabajador.

La introducción de **nuevas tecnologías** es un ámbito al que debe enfrentarse todo trabajador si quiere mantener el éxito en su puesto de trabajo. La sociedad cambia, y como consecuencia se generan nuevas necesidades que hay que satisfacer. Las nuevas tecnologías constituyen la herramienta de innovación más extendida de estos últimos años, y es inevitable que las empresas se sumen a estos procesos invirtiendo en tecnología que facilite y agilice el trabajo. En determinadas circunstancias, la introducción de nuevas tecnologías puede suponer un grado de estrés laboral para el trabajador, pues en el manejo de las mismas, éste debe adaptarse a ellas.

Las **relaciones trabajo-familia**, fuente de estrés laboral, es un factor estresor extra-laboral que de igual modo incide en el desempeño del puesto de trabajo. Con anterioridad ya se expuso que a pesar de tratarse de relaciones personales o familiares en el seno de la familia, éstas llegan hasta la organización cuando el trabajador presenta una actitud desmotivada o atípica por algún problema en el hogar, por ejemplo. Asimismo, las dificultades de conciliación adecuada de la vida familiar y laboral se han detectado como factor objetivo de estrés laboral (INSHT).

4. Medidas preventivas del Estrés Laboral.

El Estrés Laboral en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

El estrés laboral como riesgo psicosocial supone, sin duda, un riesgo laboral que puede materializarse durante la prestación de servicios en el trabajo.

En la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** no existe ninguna mención expresa acerca del concepto de “estrés laboral” en particular y tampoco sobre el “riesgo psicosocial”. Sin embargo, podemos destacar una definición general de **riesgo laboral** en su artículo 4.2º:

“Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”.

Asimismo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prevé un conjunto de **Principios de la Acción Preventiva**, en su **artículo 15**, y en ellos se concreta el deber de protección del empresario para con los trabajadores. Se trata de una serie de medidas de prevención que deben llevarse a cabo para proteger la salud, integridad física y bienestar de los trabajadores.

Intervención sobre el trabajador.

Como ya ha quedado expresado, las fuentes de estrés laboral son múltiples, y como consecuencia, las medidas de prevención del mismo para su eliminación o reducción también serán diversas, interviniendo tanto sobre el trabajador como sobre la organización del trabajo en la empresa. No existe una única medida preventiva ni un único origen del estrés laboral.

Algunas de las **medidas preventivas que actúan sobre el trabajador** y además de las más eficaces, son las llamadas **Técnicas Cognitivo-Conductuales**. Entre ellas podemos destacar algunas como:

- Identificar fuentes de estrés: para lograr prevenir el estrés en el trabajo se hace necesario un análisis de aquellas circunstancias que lo provocan. Tomar nota de aquellas situaciones que provocan estrés en el individuo también es un ejercicio útil.
- Reestructurar prioridades y eliminar tareas innecesarias: otra técnica de utilidad es establecer prioridades en el puesto de trabajo, y sacar adelante el trabajo necesario, eliminando aquellas tareas o procedimientos innecesarios que aumentan la carga de trabajo.
- Delegar funciones en subordinados (si los hay) y evitar la excesiva carga de trabajo.
- Resultados positivos: centrarse en los resultados positivos que se han obtenido en el trabajo, ayuda a reducir el estrés y a aumentar la satisfacción por el trabajo bien hecho.
- Entrenamiento en resolución de problemas: la falta de capacidad para enfrentarse a un determinado conflicto puede generar una situación de estrés laboral. Por esta razón, es necesaria la práctica para enfrentarse a los problemas y encauzarlos. El coaching también puede ser una buena técnica de entrenamiento, sobre todo para los directivos de línea.

- Habilidades sociales y técnicas de autocontrol: la empatía o el trabajo en equipo son algunas de las habilidades sociales que pueden ayudarnos a prevenir el estrés laboral, y más aún cuando un determinado trabajo depende de un grupo de personas, y no solo de una.
- Reestructuración cognitiva: en general, trata de cambiar el modo en que interpretamos o valoramos las cosas. En ocasiones, la actitud que adoptemos ante determinadas circunstancias también es un condicionante fuerte para la generación de estrés en el trabajo.

Otras técnicas de utilidad y que el trabajador puede poner en práctica no solo en el lugar de trabajo, sino también en el hogar, son:

- Técnicas de relajación: control de la respiración y relajación muscular como medidas complementarias y saludables.
- Técnicas generales: llevar una dieta sana y equilibrada, además de hacer ejercicio físico regularmente u otras actividades lúdicas que pueda distraer del trabajo.

Ya se ha indicado que el estrés laboral es una situación y un comportamiento del individuo que sobreviene por un desajuste entre sus capacidades y las exigencias del propio trabajo. Es decir, el trabajador no dispone de los recursos o capacidad de adaptación necesarias para hacer frente a los requerimientos de su puesto de trabajo.

Generalmente, la **organización del trabajo** en la empresa se establece a partir de una serie de factores como la tecnología, las exigencias de la producción, etc, y no de acuerdo a factores que vienen determinados por el individuo, como sus capacidades, habilidades, capacidad de adaptación, etc. Por tanto, el desequilibrio que experimenta el trabajador le puede llevar a situaciones incontrolables.

Sin embargo, no siempre es la falta de adaptación o las exigencias desmesuradas del propio puesto de trabajo las que provocan el estrés laboral en el individuo. En ocasiones, la fuente se encuentra en la **configuración del puesto de trabajo**. El diseño del puesto puede ser deficiente y no tener en cuenta los recursos humanos de la empresa, lo que generaría dicha situación de estrés laboral.

Intervención sobre la organización.

El estrés laboral es un riesgo psicosocial que se trata de manera individual con respecto al trabajador. No obstante, cuando se hace alusión a ciertas situaciones de estrés en el trabajo, hay que mencionar también la participación de la organización en la aparición de dicha situación. Las diferentes condiciones de trabajo y los múltiples factores a los que se ve sometido el trabajador, son de vital importancia a la hora de estudiar el estrés laboral. Por tanto, también es preciso prestar especial atención a la organización interna de la empresa para prevenir el problema del estrés en el trabajo.

La intervención sobre la organización para la prevención del estrés laboral parte de un análisis que diagnostique la situación en la que se encuentra la misma, así como sus prioridades organizativas. Esto es, si la organización presta atención al problema del estrés laboral, si tiene conocimiento suficiente sobre dicho riesgo psicosocial, o si por el contrario no estima que deba dársele importancia, y por tanto, no exista una forma adecuada de gestionarlo.

Asimismo, los responsables de los recursos humanos en las organizaciones empresariales deben trabajar en todos aquellos aspectos que sean necesarios para el bienestar de los trabajadores, su salud e integración física y mental. En la intervención de los riesgos psicosociales, y más concretamente del estrés en el trabajo, juegan un papel fundamental, y además son recomendables, las medidas de carácter global y general. Actuar desde la fuente de estrés ayuda a paliar sus efectos, es decir, intervenir en las condiciones de trabajo de la empresa o modificar ciertos aspectos organizativos de la misma que afectan al trabajador de manera individual.

El INSHT dispone en su página oficial de una sección de “Notas Prácticas”, donde publica información de interés acerca de su materia, disponible para el público en general, y en especial para trabajadores y empresarios. En este caso, establece en una de ellas una serie de recomendaciones para tratar el estrés laboral. Ahora se procederá a enumerar algunas medidas preventivas que nos acerca el INSHT en relación con la **organización del trabajo** dentro de la empresa¹²:

¹² Banchs Morer R.Mª, González Villejas P, Llacuna Morera J. “*Notas Prácticas: Estrés Laboral*”. INSHT, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.

1. La empresa debe **facilitar instrucciones y órdenes claras a sus trabajadores**. Es decir, los empleados deben conocer en cada momento que hay que hacer y de qué manera. Se deben evitar las tareas o funciones dubitativas, pues el desconocimiento o la incertidumbre acerca de sus tareas pueden ser fuente generadora de estrés laboral.
2. **Las tareas o funciones que la empresa reparta entre sus trabajadores deben ajustarse a las capacidades y recursos del individuo**. No obstante, la organización debe formar a sus trabajadores en el momento de introducirlos en la empresa, y cuando se produzcan cambios en los puestos de trabajo que influyan en su desarrollo. El desajuste entre la capacidad del individuo y las exigencias de su puesto también pueden llevar a una situación de estrés en el trabajo.
3. **La carga de trabajo** es otro de los aspectos que podría generar estrés laboral si no existe cierto equilibrio. Tanto el exceso de trabajo como la falta del mismo pueden ser un problema para el desempeño satisfactorio del trabajo.
4. La organización debe **evitar las tareas monótonas o repetitivas** y llevar a cabo la **rotación** de las mismas para evitar la desmotivación y la baja productividad de los trabajadores.
5. **Los trabajadores deben disponer del tiempo suficiente para una correcta realización de las tareas**, y no proporcionarles un tiempo limitado o justo.
6. **Posibilitar la intervención y el control del trabajador en su actividad**. Se trata de tener en cuenta sus iniciativas para favorecer la satisfacción en el trabajo.
7. **Conocer el sentido y la función del trabajo de cada empleado** con respecto al conjunto de la organización, y explicar la función de cada trabajador.
8. **Programar los horarios de trabajo teniendo en cuenta las responsabilidades familiares y personales**, intentando que no entren en conflicto. Conciliación de la vida laboral y familiar.
9. Cuestiones como la duración del contrato de trabajo o la promoción profesional dentro de la empresa, son aspectos en los que la organización debe **evitar ser ambigua**. Es decir, proporcionar siempre toda la información pertinente al trabajador: duración y tipo de contrato, descripción de su puesto, retribución, vacaciones, posibilidades de promoción, etc.

10. La **participación** y la **comunicación** dentro de la organización es fundamental para el adecuado funcionamiento de la misma. Por ello, es importante realizar reuniones, formar comités, dar instrucciones por escrito, etc.

Por otra parte, y como una medida de intervención complementaria, pueden desarrollarse planes de prevención de carácter individual, atendiendo a cada trabajador de manera individual, y no colectiva como se comentó anteriormente.

Cuando se alude a aquellos factores o aspectos en general que pueden generar o ser fuentes de estrés laboral, no solo se está haciendo referencia a las condiciones de trabajo en la empresa. Las cualidades y habilidades del individuo son igualmente importantes a la hora de discernir ciertos aspectos generadores de estrés. El esfuerzo o la capacidad para adaptarse al puesto de trabajo, será mayor o menor dependiendo del mayor o menor desajuste entre los recursos del trabajador y las exigencias de su puesto de trabajo.

A continuación, y a modo de esquema conclusivo, se enumeran una serie de situaciones consideradas como las mayores productoras de estrés en la empresa y en los trabajadores a nivel individual¹³:

RITMO DE TRABAJO IMPUESTO
AMBIGÜEDAD Y CONFLICTO DE ROL
MALAS RELACIONES PERSONALES
ESTILOS DE DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN INADECUADOS
DEMANDAS DE TRABAJO EXCESIVAS
FALTA DE ADAPTACIÓN AL PUESTO
GRANDES RESPONSABILIDADES
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES PELIGROSAS

¹³ Martín Daza, F y Nogareda Cuixart, C. *Prevención del estrés: intervención sobre la Organización*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.

Capítulo 2: Respuestas de la Jurisprudencia al Estrés Laboral.

1. El Estrés Laboral y el Accidente de Trabajo.

El estrés laboral es un riesgo psicosocial de difícil tratamiento judicial que ha venido cosechando precedentes en numerosas sentencias de los últimos años. El estrés en el trabajo encierra muchas dimensiones que requieren de un estudio y dedicación importantes para poder determinar un juicio final acerca de su calificación y efectos jurídicos.

Para poder realizar una valoración sobre las diferentes pero tan similares respuestas judiciales a los problemas suscitados por el estrés laboral, se hace necesario también abordar el análisis de una serie de preceptos legales que ayudarán a su comprensión integral.

Son varios los litigios que versan sobre trabajadores que experimentan situaciones de estrés laboral que terminan por resultar en alguna incapacidad temporal o permanente, o incluso en el fallecimiento o suicidio del mismo trabajador. En este tipo de litigios, el trabajador, casi siempre parte demandante, reclama que el suceso dañino sea calificado como **accidente de trabajo**. No obstante, más adelante se expondrán algunas de las diferentes respuestas que han dado algunos jueces y tribunales del territorio español a varios litigios que versan sobre este tema.

La **consideración del estrés laboral como accidente de trabajo** es ya una realidad que se ha venido repitiendo en algunas de las sentencias dictadas por Tribunales de lo Social de España en estos últimos años. Sin embargo, el tratamiento de este riesgo psicosocial en el trabajo, como tal, requiere de un procedimiento de investigación donde el trabajador deberá probar lo que se denomina como “**relación de causalidad**”. Esto es, que exista un vínculo o estrecha relación entre el daño sufrido por el trabajador y el trabajo que ha venido realizando en la empresa.

Atendiendo a la legislación pertinente, la **Ley General de la Seguridad Social** apunta en su **artículo 115, apartado 1**, lo siguiente:

“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

Del artículo 115.1 de la LGSS se desprende la posibilidad de considerar a determinadas enfermedades como accidentes de trabajo, se trata de las llamadas **enfermedades ocasionadas por el trabajo o relacionadas con el trabajo**, previstas en el artículo 115.2 e) LGSS: *“Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”*. Al fin y al cabo se trata de enfermedades comunes a las que se trata como ocasionadas por el trabajo por existir causas exclusivamente del trabajo que han dado lugar a dicha enfermedad. Tal y como prevé el contenido del artículo, es fundamental probar el vínculo causal entre la realización del trabajo y el daño ocasionado por el mismo, sin el cual, estaríamos ante una enfermedad común.

Sin embargo, ¿qué ocurre con aquellas enfermedades generadas **fuera del tiempo y lugar de trabajo**? En estos casos, y por ausencia del contenido del apartado 3 del mismo artículo (*“Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”*), el trabajador tendrá la obligación de acreditar la existencia de un **vínculo de causalidad** entre el trabajo realizado y el daño sufrido (art. 115.2 e)

No obstante lo anterior, el fundamento de equiparar el estrés laboral a un accidente de trabajo se encuentra en considerar la acumulación de diferentes factores estresores a lo largo del tiempo, que más tarde desencadenan en un daño para la salud del trabajador, o en los casos más extremos, en el fallecimiento o el suicidio del mismo.

Los Tribunales entienden y defienden en algunos casos que el infarto, el ictus o incluso el suicidio del trabajador han sido consecuencia de una acumulación clara de estrés a lo largo del desarrollo de la relación de trabajo.

El Accidente de Trabajo.

Para una mayor comprensión, se expone a continuación una breve explicación sobre el concepto de Accidente de Trabajo.

Podemos entender por **trabajo** cualquier actividad realizada en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación, económica o en

especie. La realización del trabajo en ocasiones tiene **riesgos**, la posibilidad de que el trabajador sufra un determinado daño derivado del propio trabajo. En algunos casos el riesgo puede producir **daños a la salud**, dar lugar a enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Por otra parte, existen las denominadas contingencias profesionales y contingencias comunes. El término **contingencia** hace referencia a aquella situación o hecho que da lugar a una “necesidad de protección” por parte de la Seguridad Social.

En esta ocasión, las contingencias aquí tratadas son las profesionales, de entre las que cabe destacar el accidente de trabajo, junto a las enfermedades profesionales.

La Ley General de la Seguridad Social define el accidente de trabajo como *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”* (art. 115).

Además, también tendrán la consideración de accidente de trabajo (art. 115.2):

“a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo”.

“b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos”.

“c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa”.

“d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo”.

“e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”. (El contenido de este precepto legal es la base del objeto de estudio en este proyecto: el estrés laboral).

“f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente”.

“g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación”.

Las situaciones de estrés laboral pueden ser reconducidas en su calificación jurídica a dos supuestos: a) accidente de trabajo: cuando por causa del estrés se ha producido un impacto violento y súbito sobre la salud e integridad del trabajador, como infarto, ictus, ataque cardiaco, etc.; b) enfermedades del trabajo: patologías de la salud causadas por el estrés, como úlceras, trastornos digestivos, depresión, fobias, angustia, etc.

El estrés laboral nunca podría ser calificado como enfermedad profesional ya que para que ello suceda es preciso que la enfermedad esté incluida en un catálogo oficial –y cerrado- de Enfermedades.

Los accidentes de trabajo, además, pueden producirse **con baja o sin baja**, y en función de su **gravedad** podemos clasificarlos en:

- Accidentes con daño material.
- Accidente con lesión leve.
- Accidente con lesión grave.
- Accidente mortal.

De las contingencias profesionales se desprende el carácter contradictorio de los intereses, por un lado, del trabajador/a, y por otro, de la entidad o empresa responsable del abono de prestaciones. El interés de los usuarios es que se les reconozca la existencia de una contingencia profesional que puede dar lugar a la situación de incapacidad temporal, incapacidad permanente o en su caso, la protección de aquellos familiares de persona fallecida. Sin embargo, el interés de las entidades es la negación del carácter laboral de la contingencia, pues la declaración de contingencias comunes les permite reducir el coste económico de las mismas prestaciones.

A continuación se analizan algunas de las respuestas judiciales al estrés laboral en distintas controversias y litigios:

- Respuestas de los Juzgados de lo Social:

Sentencia del Juzgado de lo Social de Andalucía, de 9 de Octubre de 2012.

En una sentencia del Juzgado de lo Social de Andalucía de 9 de Octubre de 2012, un trabajador que ejercía las funciones de marketing-comercial para una determinada empresa, demandó a esta última después de haber sufrido un ictus durante el fin de semana antes de volver al trabajo, es decir, fuera del lugar y horario de trabajo.

La empresa demandada tenía cobertura para la contingencia de accidente de trabajo con una mutua, sin embargo, y tras haber agotado la incapacidad temporal, el INSS le denegó al trabajador la incapacidad permanente, por no haber cotizado lo suficiente.

Finalmente, el juez falló a favor del trabajador, reconociéndole la incapacidad permanente, considerando el alto nivel de estrés al que había estado sometido los días previos al ictus, y también la gran responsabilidad de su puesto de trabajo. Además, el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) había declarado, antes de la denegación del INSS, que “el comercial quedaba limitado para toda actividad productiva”.

El juez, tras analizar la situación, determinó también que el ictus tenía consideración de accidente de trabajo, pues se trataba de un daño que el trabajador sufrió *“con ocasión o por consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena”*. En este caso, el comercial había estado sometido a gran estrés y había experimentado algunos mareos previos, habiéndose incluso ausentado del trabajo, lo que le llevó a sufrir el ictus días después.

Ante la sentencia y el fallo del juez, la mutua interpuso recurso contra dicha resolución, alegando la infracción, entre otros, del artículo 115.1 y 3 de la Ley General de la Seguridad Social, estudiados con anterioridad, y por considerar que “no corresponde a la incapacidad permanente absoluta la contingencia de accidente de trabajo”. Igualmente, el TSJ de Andalucía desestimó el recurso, recordando que la situación de estrés laboral puede interpretarse como una respuesta del organismo ante cambios a los que debe adaptarse, y que podemos denominar como **“estrategia adaptativa”**. Por tanto, y de acuerdo con el fallo, el trabajo realizado en la empresa días antes, fue el

responsable del ictus sufrido por el trabajador, a pesar de que éste se produjo fuera del lugar y horario de trabajo.

- Respuestas de los Tribunales Superiores de Justicia:

TSJ de Extremadura (Sala de lo Social), de 14 de diciembre de 2010.

En este otro caso, un trabajador ejercía las funciones de gerente en una empresa de construcción. Estaba también sometido a grandes niveles de estrés, no solo por la responsabilidad en el trabajo, sino también por la obsesión que sentía con la crisis económica y con la conservación de su puesto de trabajo. Su situación era difícil, por lo que había decidido acudir a un doctor, el cual le diagnosticó un “trastorno ansioso depresivo”. Sin embargo, y a pesar de la medicación recetada, el trabajador acudió de nuevo a la consulta con unos niveles de estrés aún mayores, diagnosticándole esta vez un “trastorno depresivo adaptativo”. Además, en esta ocasión se solicitó una interconsulta con Psiquiatría para valorar y estudiar la evolución del trabajador.

Unos días más tarde, el trabajador se precipitó desde un puente, quitándose la vida al instante como consecuencia del sufrimiento, la preocupación y la obsesión que tenía con su trabajo. Meses después, su esposa reclamó ante el INSS la determinación de la contingencia sobre el fallecimiento de su marido, sin embargo, este rechazó asumir responsabilidad alguna, alegando que el accidente no ocurrió en lugar y tiempo de trabajo (art. 115 LGSS).

Ante esta situación, su esposa e hija no dudaron en interponer demanda que, al igual que en el caso anterior, falló a favor de las mismas.

A pesar del carácter voluntario que pueda tener el hecho de quitarse la vida, bien es cierto que este acontecimiento puede derivarse de una situación de acumulación de estrés por culpa de numerosos factores que pueden encontrarse en el trabajo, o bien fuera de él. Siguiendo este esquema, la situación cabría en el supuesto previsto por el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social, y podría considerarse el accidente como consecuencia de todos esos factores estresores en el trabajo.

Por otro lado, y analizando el artículo 115.3 LGSS, el accidente debió producirse en tiempo y lugar de trabajo para ser calificado como accidente de trabajo. Sin embargo, y en este supuesto, aunque el trabajador se encontraba fuera del lugar de trabajo en el

momento del accidente, éste había sido citado por la empresa ese día, por lo que se trataría de un accidente de trabajo “in itinere”. El accidente “in itinere” es aquel que se produce en el desplazamiento del trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

Finalmente, y dado todo lo anterior, el Tribunal estimó el carácter laboral del suicidio del trabajador, calificando al mismo como accidente de trabajo.

TSJ La Rioja (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 191/2005 de 6 de octubre (AS 2005\3399).

Un trabajador prestada sus servicios como aparejador para la Consejería de Vivienda, Obras Públicas y Transporte de la Comunidad Autónoma de La Rioja. El día 2 de noviembre del año 2004, el Director General de Vivienda le comunicó al trabajador que antes de que iniciara el disfrute de su periodo de vacaciones, debía hacerse cargo de un trabajo determinado. Ante esta situación, el trabajador presentó un “informe propuesta” en el que exponía su carencia de conocimientos técnicos y científicos para realizar el trabajo específico que le habían encomendado, así como la falta de medios materiales y personales.

El mismo trabajador había sufrido baja el 10 de noviembre de 2003, inició un periodo de IT por contingencias comunes con diagnóstico de depresión reactiva. El 8 de octubre de 2004 causó alta por una mejoría que le permitió la realización de su trabajo, sin embargo, recayó el día 22 de diciembre de 2004. Es importante tener en cuenta estos antecedentes del trabajador para comprender mejor cómo afecta la propuesta del Director a su bienestar en el trabajo.

El 24 de mayo de 2004, el INSS declaró en una resolución el carácter de enfermedad común de la IT sufrida por el aparejador. No satisfecho con la valoración, el mismo presentó reclamación previa, que fue desestimada por la Dirección Provincial del INSS.

El trabajador presentó formalmente una demanda ante el Juzgado de lo Social nº1 de La Rioja contra la Mutua, el INSS, la TGSS, entre otros, por la negativa a calificar el inicio de su IT el día 10 de noviembre de 2003 como consecuencia de contingencias profesionales. El fallo de la sentencia de 31 de marzo de 2005 estimó la demanda del trabajador, declarando que la contingencia de IT fue por Accidente de Trabajo.

Las partes demandadas respondieron interponiendo recurso de suplicación ante el presente Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, alegando la infracción del artículo 115.1 y 115.2 e) LGSS por aplicación indebida.

Llegados a este punto, el Tribunal analizó las siguientes circunstancias: si la contingencia que dio lugar al periodo de IT el 10 de noviembre fue enfermedad común, o accidente de trabajo como pretendía el trabajador y como bien declaró la sentencia de 31 de marzo de 2005.

Hay que atender al concepto de Accidente de Trabajo que ofrece el art. 115 LGSS. De él se desprende la importancia de la relación causal entre la lesión o daño ocasionado y la realización del trabajo. Por otra parte, atendiendo al artículo 115.2 e), los síndromes ansioso-depresivos como el del aparejador, deberán ser considerados accidente de trabajo, ya que éste se desencadena por culpa de una serie de agresiones externas relacionadas con el trabajo.

En este caso, la presión del Director para que el trabajador se hiciese cargo del trabajo antes de sus vacaciones, y además la carencia por parte del trabajador de conocimientos y medios para su realización, le llevó a aumentar su nivel de estrés y a sufrir de nuevo el síndrome ansioso-depresivo. Por tanto, la relación causal entre el trabajo y el daño ocasionado se encuentra en dicho momento, cuando un superior solicita a un trabajador la realización de un trabajo que realmente no sabe ejecutar.

De esta forma, y atendiendo a lo anterior, el Tribunal confirmó de nuevo la sentencia de 31 de marzo de 2005, desestimando los recursos de suplicación interpuestos por las partes demandantes, y declarando el carácter de accidente de trabajo de la IT del trabajador.

TSJ del País Vasco (Sala de lo Social), sentencia de 11 de octubre de 2005 (AS 2005\2742).

En este caso, se trata de una trabajadora que prestaba sus servicios de telefonista en una determinada empresa privada que tenía cubiertas las contingencias derivadas de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con una mutua.

Por motivos de salud relacionados con su trabajo nocturno de telefonista, la trabajadora se incorporó el día 22 de abril de 2003 a otro puesto de auxiliar administrativo por una

adscripción temporal. Empezó a prestar servicios en su nuevo puesto sin conocimientos ni formación al respecto, lo que inició una relación conflictiva con compañeros de trabajo. El día 22 de septiembre de 2003, un médico inspector elaboró un informe médico sobre la trabajadora que remitió al responsable médico de la empresa. En él expresaba que la trabajadora presentaba un *“trastorno de ansiedad derivado a un conflicto generado durante y como consecuencia del trabajo”*.

El día 24 de septiembre de 2003 la telefonista causó baja por incapacidad temporal por contingencia de enfermedad común, con diagnóstico de crisis de ansiedad. Una vez dada de alta el día 13 de diciembre, la empleada fue trasladada a otro puesto de trabajo, esta vez de su misma categoría profesional.

Ante la resolución del INSS que declaró la baja derivada de enfermedad común, la trabajadora interpuso una reclamación previa el 16 de junio de 2004, que fue desestimada. Por ello, interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social nº1 de San Sebastián, que con fecha de 13 de diciembre de 2004, falló a favor de la telefonista declarando que la baja por IT derivó de accidente de trabajo. Y es que de acuerdo con el artículo 115.2 e) LGSS, las enfermedades que no se encuentren encuadradas en la lista de enfermedades profesionales, y siempre y cuando exista relación exclusiva entre la enfermedad y la ejecución del trabajo, podrán ser tratadas como accidente de trabajo. En este caso, se trata de que no es suficiente con que el trabajo influya en la enfermedad, sino que debe de tratarse del único factor que incida en ella, que sea el único factor causal, y que no confluyan varias causas.

De esta forma la Sala estimó que sí debía atribuirse la situación de incapacidad temporal a contingencia profesional, ya que se causó por culpa de un trastorno de ansiedad producido por la situación conflictiva presentada en su medio laboral, a consecuencia de la asignación de su nuevo puesto de trabajo y la carencia de formación y conocimientos acerca del mismo.

Por lo que respecta a la empresa, ésta interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de País Vasco contra la sentencia de 13 de diciembre de 2004 que estimó el carácter profesional de la IT. Sin embargo, el recurrente no obtuvo éxito ya que el Tribunal desestimó el recurso, confirmando la sentencia anterior: la baja que causó la trabajadora entre el 24 de septiembre y el 13 de diciembre 2003 provenía de accidente de trabajo.

TSJ Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1081/2008 de 22 de julio de 2008 (JUR\2009\55020).

El trabajador prestaba sus servicios para el Ayuntamiento de Santa María de Guía, con la categoría profesional de policía local. El demandante estuvo de baja por trastornos neuróticos desde el 8 de octubre de 2000 hasta el 1 de marzo de 2001, por la que más adelante causó un proceso de IT el 24 de octubre de 2002, diagnosticándosele síndrome ansioso depresivo.

Ante la resolución de la Dirección Provincial del INSS del 16 de julio de 2003 en la que se calificaban contingencias comunes, el policía local interpuso reclamación previa por considerar que se trataba de contingencias profesionales; sin embargo, la pretensión fue desestimada.

Más adelante, el 9 de febrero del año 2005 se declaró al trabajador en incapacidad permanente total para la ejecución de su profesión habitual de policía local, por contingencias comunes: el trabajador sufría un trastorno adaptativo y de personalidad. Al igual que en la situación anterior, no conforme, el policía local interpuso de nuevo reclamación previa, que fue desestimada con fecha 28 de abril de 2005.

Después de las reclamaciones previas interpuestas y de su desestimación, el trabajador presentó demanda contra el INSS, que igualmente desestimó la Sala confirmando así la pretensión de la Dirección Provincial del INSS. Pero, no satisfecho con el resultado, el trabajador presentó recurso de suplicación ante éste Tribunal alegando la infracción del artículo 115.2 e) LGSS. En su análisis, algunas de las enfermedades comunes que el trabajador contrae con ocasión del trabajo, y siempre que no se encuentren en la lista de enfermedades profesionales, pueden tener consideración de AT. Se debe acreditar “*fehacientemente*” la relación de causalidad.

En el documento se hacía constar que “*el trabajador quiere que su padecimiento de trastorno adaptativo y de personalidad, constandingo como limitaciones orgánicas y funcionales síntomas depresivos reactivos a situación conflictiva laboral y abstinencia alcohólica, derivan de acoso laboral por parte del Ayuntamiento*”. Sin embargo, no consta prueba alguna que pruebe tal pretensión del trabajador.

Por todo ello, el Tribunal Superior de Justicia desestimó el recurso de suplicación del trabajador, declarando que no existían las condiciones para la calificación de la IT como

de contingencias profesionales. Así se confirma el carácter común de la enfermedad y de la IT.

TSJ Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 660/2005 de 6 de octubre (AS 2005\2697).

El trabajador, parte demandante, prestaba sus servicios para una determinada empresa privada como peón. El día 8 de abril el trabajador se encontraba en su lugar de trabajo, en su tiempo de descanso mientras comía, cuando sintió cefalea. En ese momento, el trabajador se dirigió a los servicios médicos, donde le aseguraron que tenía un soplo sistólico. Se le diagnosticó poco después *“aneurisma de aorta ascendente y válvula aórtica bicúspide con estenosis e insuficiencia severa”*.

Después de las correspondientes operaciones médicas, el peón causó baja médica que se tramitó como derivada de enfermedad común. El 11 de agosto de 2004, se propuso la invalidez permanente para el trabajador, que finalmente no prosperó por no disponer el mismo del periodo de carencia oportuno. El trabajador presentó reclamación previa que fue desestimada, y por la que interpuso demanda ante el Juzgado el 12 de enero de 2005, cuya pretensión era la declaración de invalidez permanente absoluta o total derivada de accidente de trabajo. La sentencia de 7 de marzo de 2005 desestimó la demanda interpuesta por el peón, absolviendo a los demandados INSS, TGSS, Mutua y empresa para la que prestaba sus servicios de peón.

Contra dicha sentencia, el trabajador interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal, que además admitió y estimó, dando la razón en parte al trabajador. Es decir, solo estimó parte del recurso interpuesto. Y es que, tal y como aseguró el trabajador, y atendiendo a los hechos, éste se sintió mal durante la hora de descanso de su jornada laboral, mientras comía. El Tribunal presentó una mención al contenido de la STS de 24 de septiembre de 2001 (RJ 2002, 595) para aplicar al caso, que dice: *“cuando la lesión tiene lugar en situación de dependencia laboral de la empresa, cuya organización y prestación de servicios objeto de su actividad económica impide al trabajador reintegrarse a su vida privada, domicilio familiar y a la libre disposición de su propia vida, es claro que nos encontraríamos en lesión producida en jornada laboral”*. Por tanto, y de acuerdo a la doctrina expuesta por el Tribunal, el trabajador se sintió mal durante el descanso que, aun siendo así, éste forma parte de la jornada laboral del trabajador. Además, de acuerdo con el artículo 115.2 e) LGSS, las enfermedades

contraídas con ocasión de la realización del trabajo, y que no se encuentren incluidas en las enfermedades profesionales, y siempre y cuando se pruebe el vínculo causal entre la enfermedad y el trabajo, ésta tendrá la consideración de accidente de trabajo.

La entidad demandada y el INSS, por el contrario, alegaron que se trataba de una enfermedad congénita y que por tanto no podía considerarse el carácter profesional de la misma. No obstante, y puesto que no existió prueba alguna de que así fuera, y que quedó probado que el primer síntoma de malestar del trabajador tuvo lugar el 7 de abril de 2003 durante su jornada laboral en tiempo de descanso, se estimó recurso declarando que las lesiones sufridas eran consecuencia de accidente de trabajo.

Se desestimó la otra pretensión del trabajador: la invalidez permanente absoluta.

- Respuestas del Tribunal Supremo:

TS (Sala de lo Social), sentencia de 18 de enero de 2005 (RJ\2005\1157).

En este caso, se trata de un trabajador que prestaba servicios como *ertzaina* para el Gobierno Vasco. Este venía prestando sus servicios con normalidad, hasta que el demandante empezó a recibir insultos y presiones por parte de radicales del entorno *abertzale*. Debido a los constantes acontecimientos amenazantes, el trabajador decidió trasladarse con su familia hasta otro lugar donde, a pesar de las intenciones del *ertzaina*, siguió recibiendo presiones y amenazas.

Fue el 5 de noviembre de 2011 cuando el trabajador causó baja por IT derivada de enfermedad común, después de haber experimentado una “*reacción aguda a estrés*”. El diagnóstico de los profesionales médicos fue de “*trastorno adaptativo con alteración mixta de las emociones y de la conducta*”. El 24 de abril de 2002, el trabajador solicitó al INSS considerar la IT que había iniciado como derivada de accidente de trabajo, sin embargo, la pretensión del trabajador no fue admitida. No satisfecho con la resolución, presentó reclamación previa, que también fue desestimada en resolución de 11 de septiembre de 2002.

El siguiente paso del trabajador fue interponer recurso de suplicación contra la anterior sentencia de instancia de 10 de junio de 2003 del Juzgado de lo Social núm. 1 de San Sebastián, que determinó como contingencia de la IT enfermedad común. Igualmente, el recurso de suplicación fue desestimado por el Tribunal Superior de Justicia del País

Vasco con sentencia de 11 de noviembre de 2003, lo que confirmó íntegramente el contenido de la sentencia de instancia ya mencionada.

Contra la sentencia de suplicación, el trabajador recurrió en casación para la unificación de doctrina, alegando la infracción del artículo 115.2 e) LGSS que ya se ha estudiado y analizado a lo largo de éste proyecto.

De acuerdo con el trabajador, la causa de la enfermedad por la que causó baja fue la realización de su trabajo, la prestación de sus servicios, y por tanto, encaja dentro del supuesto del artículo 115.2 e) LGSS. Sin embargo, las alegaciones del INSS partían de que la enfermedad que padecía el trabajador era causa de una serie de factores objetivos y personales que no tenían relación con el trabajo. No obstante, en la fundamentación jurídica de la sentencia recurrida se afirmó lo siguiente: *“los episodios padecidos por el demandante se hallan conectados con su profesión, puesto que es ésta la determinante de las agresiones materiales y verbales”*.

De esta forma, el Tribunal resolvió y estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina que interpuso el trabajador, declarando que la IT derivaba de accidente de trabajo.

TS (Sala de lo Social), sentencia de 18 de diciembre de 2013 (RJ 2013\8476).

Litigio acerca de un trabajador que ejercía funciones de oficial de 1ª en la siderometalúrgia. El trabajador, desde hacía un año, venía padeciendo episodios de dolor torácico sin relación con el esfuerzo que hacía en su trabajo. En consecuencia, éste inicio un periodo de IT el 15 de septiembre de 2005, con posterior alta médica el 13 de noviembre de 2006 y propuesta de IP derivada de enfermedad común. La IP fue reconocida más adelante, cuando durante su jornada de trabajo experimentó episodios de dolor torácico, que lo obligaron también a consultar al médico de la empresa.

Por resolución del INSS del 12 de enero de 2007, se le reconoció al trabajador una *“IP Total de su profesión habitual de oficial de 1ª derivada de enfermedad común”*. Contra la misma, el trabajador presentó reclamación previa solicitando que la contingencia de la incapacidad se declarara como derivaba de accidente de trabajo, siendo ésta desestimada.

No satisfecho con el resultado, el trabajador presentó demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 3 de Barcelona contra el INSS con la misma pretensión, pero fue desestimada por sentencia de 26 de mayo de 2011.

Más tarde, el trabajador presentó recurso de suplicación contra la sentencia anterior, que también fue desestimado. Contra la misma sentencia dictada en suplicación, se formalizó el recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la infracción de los artículos 115 y 115.3 LGSS.

La sentencia que recurrió el trabajador sostenía que no era necesario acreditar el vínculo causal. En este caso, el trabajador venía sufriendo dolores desde hacía un año sin relación con el trabajo. No obstante, y de acuerdo con la doctrina sentada por el Tribunal, *“no se exige que la lesión sea consecuencia del trabajo, sino que haya surgido en el lugar de trabajo y con ocasión de prestarse el mismo”*.

La presunción del artículo 115.3 LGSS, que destaca el Tribunal, hace referencia *“no solo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo”*. De esta forma, la presunción del artículo 115.3 LGSS no se excluye porque el trabajador hubiese experimentado las dolencias con anterioridad a su trabajo, ya que lo que se valora en estos casos no es el trabajo en sí como la acción que produce la lesión cardíaca. En este caso se atiende al trabajo como un factor que desencadenó una crisis de ansiedad y estrés, y esta consideración puede unirse a la del artículo 115.3, no pudiendo quedar excluida por el simple hecho de que la enfermedad se padecía anteriormente; y aunque así fuera, *“es la crisis y no la dolencia previa la que hay que tener en cuenta a estos efectos”*.

El Tribunal Supremo estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina, confirmando así la pretensión del demandante, declarando el carácter de accidente de trabajo de la contingencia objeto del litigio.

TS (Sala de lo Social), sentencia de 4 de octubre de 2012 (RJ 2012\10305).

El presente litigio versa sobre un trabajador que venía prestando sus servicios en una empresa de automóvil desde el 9 de diciembre de 1986, como oficial de 3ª en un taller de chapistería. La empresa para la que trabajaba tenía contratada la cobertura de contingencias profesionales con una determinada mutua.

El 29 de abril de 2010, al trabajador le correspondió trabajar en turno de noche de 22.00h a 6.00h. Ese mismo día llegó a la organización a las 21.35h y fichó a las 21.41h. Una vez fichó, se dirigió a los vestuarios para vestirse con su ropa de trabajo y colocarse los EPIs correspondientes. En ese momento, estando en los vestuarios, el trabajador se desvaneció. Fue trasladado al hospital en ambulancia, donde ingresó a las 22.24h, y falleció a las 00.05h debido a una *“parada cardiorrespiratoria derivada de infarto agudo de miocardio”*.

El tiempo que transcurría desde que solía llegar a la organización a las 21.35h, hasta que se incorporaba a su puesto de trabajo a las 22.00h, no existían pausas o tiempos muertos. Es decir, ese pequeño periodo de tiempo era siempre necesario para poder fichar sin hacer pausa alguna, llegar y prepararse para incorporarse a su puesto.

Ante el suceso, la organización elaboró un parte de accidente de trabajo, sin embargo, la mutua no estuvo de acuerdo con la calificación de lo ocurrido, por lo que rechazó la propuesta de la empresa calificando la contingencia del suceso como enfermedad común. El oficial de 3ª estaba casado, por lo que su esposa recibió del INSS la correspondiente pensión de viudedad derivada de enfermedad común. Sin embargo, la esposa del trabajador rechazó del INSS dicha pensión presentando una reclamación previa, solicitando que el acontecimiento fuera considerado como derivado de AT, y por tanto, correspondería otra pensión de viudedad. La pretensión fue rechazada por el INSS.

Finalmente, y ante el rechazo del INSS, la esposa del trabajador presentó demanda contra el Instituto ante el Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra, para que declarase lo ocurrido con su marido como accidente de trabajo. La sentencia de 10 de mayo de 2011 del Juzgado desestimó la demanda confirmando la resolución del INSS.

No obstante, la esposa presentó esta vez ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, recurso de suplicación contra la sentencia de 10 de mayo de 2011. La sentencia de suplicación de 7 de septiembre de 2011 dictada por el Tribunal, rechazó de nuevo la pretensión de la esposa del trabajador fallecido.

Frente a estas circunstancias, la esposa formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina.

En este caso, para poder admitir y estimar el recurso presentado, se debe estudiar si el infarto de miocardio que sufrió el trabajador mientras se encontraba en las instalaciones de la empresa (vestuario), con resultado de fallecimiento, es o no accidente de trabajo.

En la información pertinente no constó en ningún momento que el trabajador presentara antecedentes médicos o enfermedades cardíacas, aunque la autopsia desveló un antiguo infarto. Además, hay que mencionar que el trabajador percibía un plus de puntualidad, que no era efectivo cuando el trabajador entraba una hora después. Por tanto, el poco tiempo de que disponía el trabajador para llegar y prepararse, y el plus de puntualidad, ocasionaban un estrés en el trabajador por llegar y fichar lo más rápido posible y no incurrir en puntualidad.

Ahora bien, lo que se debe analizar es si el tiempo que transcurre antes de que el trabajador se incorpore a su puesto, es tiempo de trabajo, o no. Atendiendo a los hechos, el trabajador fichó antes de que sufriera el infarto, se encontraba en los vestuarios no solo para cambiarse, sino también para proveerse de los correspondientes EPIs, que se encontraban en el vestuario, y que además debía ponerse obligatoriamente. El trabajador debía hacer varias cosas antes de fichar, y hacerlas en poco tiempo para no incurrir en puntualidad.

Estudiadas las circunstancias anteriores, el Tribunal estimó finalmente el recurso de casación. No es la primera vez que el TS considera tiempo de trabajo a determinados lapsos temporales donde el trabajador no está en su puesto de trabajo de forma estricta pero sí llevando a cabo tareas indispensables para incorporarse al mismo. El Tribunal hizo mención de la STS de 18/9/2000 (RCUD 1696/1999), un caso similar al presente, que consideró tiempo de trabajo aquel en que los vigilantes de seguridad cogían sus armas para incorporarse a su puesto.

De esta manera, en ambos casos los trabajadores empleaban un cierto periodo de tiempo para cumplir con unas obligaciones del trabajo, antes de incorporarse al mismo. Por esta razón, se debe considerar tiempo de trabajo, y consecuentemente lo ocurrido como accidente de trabajo.

TS (Sala de lo Social), sentencia de 6 de marzo de 2007 (RJ 2007\1867).

Un trabajador prestaba sus servicios como conductor para una determinada empresa de mudanzas. Un día la empresa encargó al trabajador y otro compañero que desplazaran unos muebles desde Ponferrada hasta Murcia. Partieron desde por la mañana temprano, llegaron a su destino, y una vez terminaron su trabajo, se dirigieron hasta un hotel donde cenaron y pasaron la noche. A la mañana siguiente, el compañero del trabajador en cuestión se acercó hasta su habitación para partir de nuevo, sin embargo, el trabajador no contestaba. Pasado un rato, llegó la policía que derribó la puerta de la habitación, encontrándose al trabajador fallecido en el suelo. La autopsia desveló que la muerte fue causada por una hemorragia encefálica.

El puesto de conductor se encuentra sometido a las circunstancias estresantes de la carretera, el llegar a tiempo para cumplir con el servicio y entregar los objetos en buen estado, etc. Además, en ocasiones deben pernoctar fuera de casa, como en este caso.

El INSS reconoció el derecho a las prestaciones por viudedad para la esposa del fallecido, por contingencias comunes. La esposa presentó reclamación previa para que el suceso se calificara como accidente de trabajo, pretensión que el INSS rechazó.

Ante la negativa, la esposa interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ponferrada, que fue desestimada por la sentencia de 2 de marzo de 2005. Por ello, presentó contra dicha sentencia recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-León, que también desestimó el Tribunal.

Finalmente, la esposa del trabajador fallecido presentó contra la sentencia de 24 de septiembre de 2001 recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la infracción del artículo 115.1 y 115.3 LGSS. Sin embargo, y ya conociendo el contenido de los mismos, no se probó relación alguna entre la realización del trabajo y el daño o el fallecimiento del trabajador. Y es que el trabajo, en este caso, no actuó como una circunstancia que ocasionó el accidente. Además, el fallecimiento se produjo fuera de la prestación de sus servicios, por lo que tampoco podría considerarse como accidente in itinere. El trabajador no se encontraba de camino al trabajo, sino alojado en un hotel en tiempo de descanso para partir al día siguiente.

Por todo lo analizado, el Tribunal desestimó el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la viuda del trabajador fallecido para que se considerara la contingencia como accidente de trabajo.

5. Especial referencia al Síndrome de *Burnout* y su tratamiento en sede judicial.

Consideraciones previas al estudio de la relación Síndrome de *Burnout*-Accidente de Trabajo.

A la hora de aplicar el derecho sobre asuntos y controversias acerca de enfermedades de carácter psicológico con diversidad de manifestaciones y respuestas, uno de los aspectos más relevantes y dialécticos al que se enfrentan los aplicadores del mismo es “*la determinación de su naturaleza jurídica como contingencia protegida en su caso por la acción protectora de la normativa de Seguridad Social (...)*”.¹⁴

A pesar de la exigencia recogida en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social que consiste en que la enfermedad profesional padecida por el trabajador haya sido contraída “*a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena (...)*”, existe además, otros requerimientos.

Por un lado, la enfermedad que padezca el trabajador debe encontrarse recogida en el cuadro de enfermedades profesionales ad hoc. En tal caso entraría en juego la presunción “*iuris et de iure*” de su carácter laboral, sin más controversia. Sin embargo, y de no encontrarse en la lista recogida en el cuadro de las referidas enfermedades, será asunto del **criterio jurisprudencial** la determinación de la protección por la vía del **accidente de trabajo** (art. 115 LGSS), asunto que nos ocupa en este proyecto.

El artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, estudiado anteriormente, recogía en el precepto 115.2 apartado e), la posibilidad de que algunas de las enfermedades que no se encontraran recogidas en el cuadro de enfermedades profesionales y, siempre y cuando se tratase de una enfermedad contraída por la realización del trabajo, podía tener la consideración de accidente de trabajo.

¹⁴ Martínez de Viegol Lanzagorta, A., “*La consideración del síndrome de <<Burn out>> como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo (...)*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España (pág. 213).

De igual forma, a la hora de resolver los litigios, los aplicadores del derecho y el criterio judicial deberán tener en cuenta la llamada “*lista europea de enfermedades profesionales*”¹⁵. Se trata de una Recomendación que “*otorga derechos directamente invocables ante los tribunales nacionales*”.¹⁶ Pero este es un territorio de calificación jurídica no apto para configurar las consecuencias del *Burnout*.

El **Síndrome de Burnout** debe considerarse **accidente de trabajo** de acuerdo con la Ley General de Seguridad Social (art. 115.2 apartado e), pues se trata de una enfermedad que el trabajador desarrolla exclusivamente por la realización de su trabajo, e implica que éste se siente agotado, deteriorado y sobrecargado por el mismo, y estas circunstancias impactan negativamente sobre la salud.

Existen ciertas diferencias entre el estrés laboral y el Síndrome de *Burnout*, aunque sabemos que este último es una prolongación del estrés en el trabajo. La diferencia radica en que el síndrome de quemarse por el trabajo está regido por un **elemento subjetivo experimentado por el trabajador**, en que siente insatisfacción, agotamiento emocional y falta de realización personal. Cada individuo experimenta el síndrome de forma distinta, pero siempre con los mismos síntomas. Aparece cuando fracasan los mecanismos compensatorios de adaptación ante situaciones laborales con estrés sostenido.

El síndrome de quemarse por el trabajo o de Burnout, es muy frecuente en los trabajadores dedicados al cuidado y atención de personas que requieren a su vez de terceros (sanidad y educación, entre otros).

Un estudio realizado por la Universidad de Murcia, y más concretamente por el grupo de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico, revela que el **personal docente** es el grupo que más padece los síntomas del **síndrome de Burnout** (www.laverdad.es, Noticias de Murcia).

Dentro del **colectivo de profesores de primaria, secundaria y bachillerato**, el **65%** sufrió el síndrome en el año 2013. Los profesores desarrollan un puesto de trabajo que

¹⁵ Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales (DO L 238 de 25.9.2003), que sustituye a la Recomendación 90/326/CEE de la Comisión, de 22 de mayo de 1990. Vid. Comunicación de la Comisión, de 20 de septiembre de 1996, [COM (96) 454 final].

¹⁶ Martínez de Viergol Lanzagorta, A., “*La consideración del síndrome de <<Burn out>> como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo (...)*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España (pág. 214).

implica lidiar todos los días con grandes grupos de alumnos, lo que les lleva a experimentar esa sensación de agotamiento tanto físico como mental.

Los expertos aseguran que son 3 las fases por las que pasa el síndrome de quemarse por el trabajo:

1. Agotamiento emocional.
2. Despersonalización.
3. Reducida realización personal.

El tratamiento judicial del “Síndrome de Burnout” como Accidente de Trabajo: Sentencia del TSJ de Cataluña de 20 de enero de 2005.

El litigio en cuestión versa sobre una maestra que prestaba sus servicios como tal en un colegio privado concertado. Durante el transcurso de sus funciones y el trato y atendimiento a los alumnos, la trabajadora desarrollaba un deterioro tanto físico como mental que finalmente terminó por impedirle la prestación de sus servicios.

En este caso, la mutua con la que el colegio privado tenía contratada la cobertura de contingencias profesionales, recurrió la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que falló a favor de la pretensión de la maestra al reconocerle la incapacidad permanente absoluta por accidente de trabajo. El fundamento del recurso de la mutua era la falta de causalidad, “la relación causal entre el trabajo y su enfermedad” no estaba clara.

Sin embargo, y a pesar del recurso interpuesto por la mutua del colegio, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña aseguró que las dolencias de carácter psicológico y físico que sufría la maestra habían sido “*normalmente gestadas de manera lenta y acumulativa*”. No se trata de una enfermedad que gesticione en un día, sino de factores de carácter laboral que van actuando día a día sobre la salud y el bienestar de la trabajadora, en este caso.

Por tanto, y dado lo anterior, el Tribunal recoció la incapacidad permanente absoluta a la maestra, entendiendo que el cansancio y deterioro había sido ocasionado por la realización de su trabajo, de manera que le había afectado hasta impedirle la realización de la actividad laboral. Estos síntomas son característicos del Síndrome de “Burnout” o de quemarse por el trabajo.

Conclusiones.

PRIMERA.

El estrés laboral supone para el individuo una situación derivada de la incapacidad del mismo para enfrentarse a lo que considera un exceso de demanda, o bien porque no dispone de los recursos, o porque dispone de ellos pero no sabe gestionarlos. El individuo debe abordar y desarrollar las estrategias de afrontamiento. Saber gestionar el estrés es la mejor manera de reducirlo, e incluso de eliminarlo.

SEGUNDA.

Este riesgo psicosocial en el trabajo, y más concretamente todos aquellos factores que lo generan, pueden dar lugar a lo largo del tiempo a determinadas patologías que, tratándose de enfermedades, podrán ser calificadas como accidente de trabajo siempre y cuando exista el vínculo causal entre la realización del trabajo y la dolencia ocasionada, y no se encuentren en la lista de enfermedades profesionales. El trabajo debe tener la exclusividad causal de la que se denomina enfermedad ocasionada por el trabajo. Así lo han considerado Jueces y Tribunales en algunos casos que se han analizado a lo largo del segundo capítulo de este proyecto.

TERCERA.

El accidente de trabajo se encuentra recogido en el artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social, donde se define como *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”*. No obstante, y lo que ocupa a este proyecto, es la consideración de determinadas enfermedades comunes como ocasionadas por el trabajo, previstas en el artículo 115.2 e): *“Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”*.

CUARTA.

El fundamento de considerar el estrés laboral como accidente de trabajo se encuentra en la acumulación continua de una serie de factores estresores, que más adelante resultan en la materialización de un daño para la salud del trabajador. Desde luego la clave se

encuentra en probar la relación de causalidad entre la realización del trabajo y el daño ocasionado por el mismo.

QUINTA.

A pesar de que los riesgos psicosociales en el trabajo son de difícil tratamiento judicial debido a su abstracción y poca concreción, los intérpretes y aplicadores del derecho han dado respuestas similares a las distintas controversias acerca del tratamiento del estrés laboral en la jurisprudencia. Cuando el estrés laboral se considera por los Tribunales Laborales Accidente de Trabajo, se hace una lectura de las diferentes condiciones que deben concurrir para dicha consideración.

De un lado, el suceso debe situarse en el lugar y tiempo de trabajo (art. 115.3 LGSS), de acuerdo a varias consideraciones de algunos de los Juzgados de lo Social mencionados en el Capítulo 2 de este proyecto. No obstante, algunos Tribunales Superiores de Justicia, consideran necesario que el acto dañino tenga lugar en horario y lugar de trabajo. El requisito indispensable para poder considerar la materialización del estrés laboral como accidente de trabajo, es la relación causal entre el acto dañino y la realización del trabajo, además de que la enfermedad ocasionada por el estrés laboral no esté situada en la lista de enfermedades profesionales (art. 115.2 e).

Bibliografía.

- Banchs Morer R.M^a, González Villejas P, Llacuna Morera J. “*Notas Prácticas: Estrés Laboral*”. INSHT, Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.
- Gil-Monte P. y Peiró J. M^a, *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid, Editorial Síntesis. 1997.
- Martín Daza. F y Nogareda Cuixart, C. *Prevención del estrés: intervención sobre la Organización*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España.
- Martínez de Viergol Lanzagorta, A., “*La consideración del síndrome de <<Burn out>> como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo (...)*”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- Moreno Jiménez, B y Báez León, C, *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid, 2010.
- Peiró J. M^a, *Control del Estrés Laboral*. Madrid, Editorial Eudema. 1993.
- Peiró J. M^a, *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid, Editorial Eudema. 1993.
- Ramos Quintana, M. I, *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*. Editorial Bomarzo.

▪ **Fuentes electrónicas:**

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (<https://osha.europa.eu/es/front-page>).
- Base de Datos Westlaw: Aranzadi.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (<http://www.insht.es/>).
- Noticias Jurídicas (www.noticiasjuridicas.com).
- Periódico ABC (<http://sevilla.abc.es/20121030/sevilla/sevi-estres-derrame-sentencia-laboral-201210301205.html>).