

## El *burn out*: las nuevas enfermedades psicosociales se abren paso como accidente de trabajo

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla 1683/2017, de 1 de junio**

**Mónica Ricou Casal**

*Funcionaria y letrada*

### 1. MARCO NORMATIVO

La sentencia objeto de estudio se centra en la normativa básica vigente en el momento del supuesto de hecho, en relación con la suspensión del contrato por incapacidad temporal (IT), el tratamiento de la IT y la contingencia que la origina. Subrayamos que al tratarse de textos legales que actualmente ya no están vigentes, se indicará su correlativo en la normativa en vigor para un mayor entendimiento y precisión. En primer lugar, el artículo 45.1 c) del [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo \(ET\)](#), su correlativo en la normativa vigente es el [artículo 45.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#): se permite la suspensión del contrato de trabajo con base en un proceso de IT. Se suspende la obligación de trabajar y remunerar al trabajador por los servicios prestados. Para que se produzca la suspensión del contrato es indiferente si la baja médica ha tenido su origen o causa en una contingencia profesional o común. En segundo lugar, el artículo 128 del [Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS 1994), su correlativo en la normativa actual es el [artículo 169 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 31 de octubre \(LGSS 2015\)](#): regula el subsidio de IT donde simultáneamente deben acontecer dos requisitos: estar impedido para el trabajo y recibir asistencia sanitaria de la Seguridad Social (estar impedido para el trabajo no queda a una valoración subjetiva del trabajador). En tercer y último lugar, el artículo 115.2 e) y g) de la [LGSS 1994](#), cuyo correlativo en la normativa vigente es el [artículo 156.2 e\) y g\) de la LGSS 2015](#): para diferenciar el origen de la contingencia determinante de la incapacidad habrá que ver si la lesión es producida con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena. La razón de ser del accidente de trabajo está en la causalidad de la enfermedad por el trabajo.

## 2. SUPUESTO DE HECHO

La trabajadora inicia su relación laboral con la empresa en el año 1986 como directora de fábrica. Desde sus inicios destaca por su profesionalidad, dedicación, eficiencia y exigencia. Cualidades que hacían entrever el gran sentido de la responsabilidad que la caracterizaba, entremezclado con ciertos rasgos de personalidad anancástica.

Su implicación le llevó a ocupar puestos de trabajo diferentes al suyo cuando fue necesario, a prolongar su jornada laboral... Lo que se tradujo en las primeras bajas por IT por estrés. Esta dedicación no se vio correspondida desde 2008: no se le apoyó con la información suficiente para desempeñar su puesto de trabajo y necesaria respecto a los nuevos proyectos que la empresa ponía en marcha. Se le solicitó su contraseña y clave para entrar en el ordenador, lo que sería el hecho determinante para que su baja autoestima o el ya no sentirse útil se agudizasen más. El malestar, sentimiento de impotencia y frustración iban minando su ánimo y más cuando el director de recursos humanos le hizo un ofrecimiento de llegar a un acuerdo para no continuar en la empresa. En posterior reorganización empresarial no se le asigna el cargo de directora que era el que ella esperaba por haberlo ya ocupado y por toda la experiencia y entrega a la empresa. Para el desempeño de su nuevo puesto, responsable de ubicación de personal, y su siempre afán de cumplirlo con profesionalidad y acierto, sintió que no se le facilitaba la información suficiente para que así fuera. Hasta el punto de sufrir un ataque de ansiedad que motivó su baja médica con fecha 24 de junio de 2010. El 15 de marzo de 2011 inicia otro proceso de IT que se acumuló al anterior. Con posterioridad se le reconoce una incapacidad permanente total. La trabajadora muestra su disconformidad en que el origen de la contingencia sea por enfermedad común.

## 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL

La sentencia estima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora. La declaración de incapacidad permanente total deriva de contingencias profesionales (el estrés laboral, las excesivas presiones en el trabajo, la mala gestión del trabajo por la empresa y las constantes circunstancias de enfrentamientos). Se parte de la base de lo señalado en el artículo 115.2 e) de la [LGSS 1994](#) [actual [art. 156.2 e\) LGSS 2015](#)], así una enfermedad psiquiátrica, aun no tratándose de una lesión acaecida de forma súbita, puede ser calificada de accidente de trabajo. La única y exclusiva causa de la patología sufrida es el trabajo, sin él no se hubiera producido menoscabo psicológico que incidiese en el desarrollo funcional. No se debe olvidar la presunción de laboralidad y que para desvirtuarla se ha de destruir el nexo causal. Se subraya la implicación, dedicación y responsabilidad por la trabajadora. Autoexigencia consentida por la empresa, sin hacerle sentir reconocida y valorada, lo que con el paso del tiempo le condujo al llamado *burn out*. La trabajadora presentaba rasgos de personalidad anancástica, lo que no es óbice para concluir que los procesos de subsidio de IT y pensión de incapacidad permanente reconocida tienen su origen en contingencias profesionales (accidente de trabajo).

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN FUTURA

El pronunciamiento judicial considerando accidente de trabajo la enfermedad sufrida por la trabajadora es un paso más allá para, en primer lugar, dar el reconocimiento que corresponde a las enfermedades psicosociales, y, en segundo lugar, reflejar la realidad sociolaboral en la actualidad. Reconoce con gran acierto la sentencia, estimando el recurso de suplicación, que la baja médica se origina por una contingencia profesional. Encontramos numerosos pronunciamientos judiciales que en similares supuestos de hecho señalan que la baja médica se debe a enfermedad común, asociada exclusivamente a la personalidad del trabajador. Se ha relacionado el *burn out* con la personalidad anancástica. El tipo de personalidad cautelosa representa a personas que son muy responsables y ordenadas. Todos podemos, en algún momento de la vida y según las circunstancias, presentar algunas de estas características, que pueden agudizarse en épocas de mayor estrés sin tener que ser necesariamente anancástico (SSTSJ de Cataluña 944/2010, de 4 de febrero, y de Cantabria 861/2013, de 2 de diciembre). La STSJ de Castilla y León 524/2017, de 20 de septiembre, considera que no se ha justificado la causalidad laboral como situación desencadenante de la situación de IT. No obstante, sí argumenta que los riesgos psicosociales cuando exista causalidad y exclusividad deben tener su espacio como contingencia profesional:

Los riesgos o factores de riesgo psicosociales han sido definidos por la OIT (1986) como las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia.

Uno de los deberes básicos del trabajador es el desempeño de su puesto de trabajo aplicando el sano juicio de la buena fe y con un grado de exigencia, eficiencia, rendimiento y profesionalidad socialmente aceptable. Si ese trabajador tiene más fuerza que ganas, si falta la motivación que no sea la propiamente salarial, el empresario no cumple con sus deberes básicos. Si tenemos en cuenta que la legislación laboral y de Seguridad Social es la normativa que el Estado ha ido creando para proteger la situación de la parte más débil de la relación laboral –el trabajador–, es lógico afirmar que, con carácter general, la principal obligación del empresario es cumplir, no solo con las cláusulas que figuren en cada contrato de trabajo, sino también con todas las restantes obligaciones que le impone la legislación social.

Pronunciamientos como la sentencia objeto de estudio nos acercan más a la realidad sociolaboral de la sociedad actual. Como no podía ser de otra forma, reforzando su postura el mismo tribunal en fecha 29 del mismo mes de junio, dicta la [Sentencia 2013/2017](#) y sigue como base argumental en sus fundamentos de derecho la que estamos examinando. Resalta la calificación de accidente laboral cuando los factores que provocan el estrés no se deriven de causas ajenas a la actividad laboral ni a factores internos de la personalidad del trabajador, como ya puso de manifiesto la STSJ del País Vasco en su [Sentencia de 4 de marzo de 2008 \(rec. 76/2008\)](#). Sirven de

precedente jurisprudencial a la sentencia estudiada, ciñéndonos a la enfermedad psicosocial: *burn out*, las SSTSJ del País Vasco de 2 de noviembre de 1999 (rec. 1320/1999) y de Navarra de 5 de marzo de 2014 (rec. 47/2014). Se desdibuja en la jurisprudencia ese paso cada vez más firme a la consecución de las enfermedades psicosociales como contingencia profesional, siempre que se cumpla el requisito de causalidad y exclusividad.

El «accidente de trabajo» nace en sus orígenes pensando en un concepto de accidentes con patologías de carácter físico, no mental. Se ha generalizado la práctica de exigir al trabajador por encima de lo que socialmente podríamos decir aceptable: jornadas laborales prolongadas, falta de organización empresarial y múltiples funciones sin definir en los puestos de trabajo. Concluimos la exposición haciendo hincapié en que el trabajador que presta sus servicios subordinadamente pasó de ser esclavo, siervo, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad, tanto en la legislación laboral propiamente dicha como en el campo de la prevención de riesgos laborales.