

El acoso laboral como accidente de trabajo



Los trabajadores que han sufrido el acoso laboral, en su esfuerzo por acomodar las denuncias a los procedimientos jurídicos existentes en el ordenamiento, han empleado diversas estrategias. Por un lado, dando lugar quizá a las primeras decisiones judiciales sobre la cuestión, determinadas patologías habitualmente extralaborales fueron consideradas como accidentes de trabajo, previa la acreditación de que aquéllas se habían generado tras decisiones empresariales más o menos bien intencionadas. Por otro lado, algunos pronunciamientos judiciales se han planteado considerar el acoso laboral como un atentado a la dignidad del trabajador, bien esté protegido expresamente por la norma laboral, y capaz de generar un correlativo deber de protección imputable al empresario. De la mano de estas especulaciones se ha solicitado la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento contractual grave, ya con apoyo jurídico en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo apartado 1. c) permite cómodamente llegar a tal resultado. Incluso, y en lo que cabría considerar una tercera generación de estrategias frente al acoso laboral, algunos pronunciamientos judiciales revelan la intención de las víctimas de adoptar de forma integral el régimen del accidente de trabajo. De esta forma, el que una patología concreta derivare en acoso laboral no sólo comportaría el lucrar determinada prestación de la Seguridad Social, sino que asimismo supondría para el empresario – y por tanto para sus aseguradores – el abono de una indemnización, y ello al margen de que la víctima deseara extinguir el contrato por la misma razón, y acumular a la anterior acción judicial otra por este último concepto.

En lo referente al acoso laboral y el accidente de trabajo, no parece casualidad que las primeras resoluciones judiciales sobre el acoso moral hayan relacionado a éste con el accidente de trabajo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 30 de mayo de 2001; Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social de 30 de abril de 2001, por todas las que mantienen esta tesis). En primer lugar, ha de tenerse en cuenta que ya con anterioridad a estos pronunciamientos, algunas sentencias habían sostenido la posibilidad de que determinadas patologías psicológicas tuvieran un origen laboral (estrés, depresiones, ansiedades...), aunque no necesariamente tal origen hubiera de justificarse en actuaciones más o menos mal intencionadas. Al fin y al cabo, el estrés en el trabajo, o la ansiedad, o la depresión, pueden perfectamente provenir de factores seguramente laborales, aunque no siempre medie una intencionalidad dañosa en el empresario.

Así, la asociación entre la patología psíquica y el accidente de trabajo, como ocurre en todo caso, no necesariamente precisa la detección de una conducta o de un comportamiento definido; basta con que los síntomas apreciables se manifiesten a causa del trabajo. Esto es, a la víctima de una enfermedad psíquica le bastará, para obtener la calificación de accidentado, el que un médico sostenga, con apoyo en las razones que su ciencia proporciona, que su sufrimiento es por causa del trabajo, al margen de cuál sea el elemento concreto que lo provoca. Claro es, cuando sobre la víctima planean otro tipo de tensiones extra – laborales, decaerán las posibilidades de obtener esa declaración y sus importantes ventajas asociadas.

Por tanto, y como quiera que en numerosos supuestos de acoso laboral acaban dándose consecuencias de esta magnitud, no resulta en modo alguno extraño que los litigantes hayan canalizado sus reclamaciones por esta vía. En primer lugar, se benefician de una corriente jurisprudencial favorable a imputar la consideración de accidente a ciertas patologías psíquicas que tradicionalmente habían sido imputadas a factores ajenos al trabajo. En segundo lugar, el objetivo pretendido no es tanto la acreditación de una situación constitutiva de acoso laboral, cuanto la obtención por la víctima de los beneficios asociados al accidente. A tales fines, la víctima no precisa acreditar que tal y cual día el empresario protagonizó éste o aquél comportamiento; lo único que se necesita demostrar es que se padece una patología psíquica cuyo origen radica en el trabajo. Ciertamente, en orden a constituir esa relación de causalidad entre el accidente y el trabajo, puede alegarse la manifestación de ciertos comportamientos, pero ello no supone un elemento imprescindible, ya que basta con convencer al juzgador que es el trabajo el que ha acabado con la salud psíquica del demandante. Lo mismo da que los

comportamientos alegados sean ordinarios o aberrantes.

Asimismo, las demandas sobre accidentes de trabajo no tienen como oponente primordial al empresario, factor éste que ayuda especialmente a su promoción. No cabe duda que aquél ha de ser demandado en estos procesos, pero las consecuencias jurídicas de una eventual sentencia condenatoria no le afectará directamente. Será la Mutua Patronal, aseguradora de accidentes, o el Instituto Nacional de la Seguridad Social, los que habrán de afrontar la nueva caracterización de los hechos, abonando dicha Mutua, o la Tesorería General de la Seguridad Social, las prestaciones legales o reglamentarias que resultaren indicadas al caso.

Desgraciadamente esta estrategia, no posee cualidades preventivas; sólo puede promoverse la demanda por accidente cuando la víctima de acoso moral ya sufre alguna patología. Esto es, la declaración de accidente requiere asentarse sobre un daño ya producido, de tal suerte que de limitarnos a contemplar este itinerario como el único posible para combatir el acoso laboral, quedarían desprotegidos tanto los acosados que no sufren aún de enfermedad psíquica, como aquellos que, gracias a su fortaleza mental no llegarán nunca, posiblemente, a padecerla.