

El 'mobbing' como accidente de trabajo

El Tribunal Supremo ha mantenido la presunción de laboralidad no sólo de los accidentes de trabajo en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también de las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que surjan en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos.

Conforme a los últimos datos estadísticos emitidos por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, más de un tercio de los accidentes laborales tienen su origen en los riesgos psicosociales, entre los que se incluyen los traumas psíquicos y el mobbing.

Nuestro ordenamiento jurídico entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena (artículo 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social -LGSS-). Así, se configura el accidente laboral a través de tres elementos: lesión, trabajo por cuenta ajena y nexo causal entre la lesión y el trabajo desarrollado. Además, se presume que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo (artículo 115.3 LGSS).

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha mantenido la presunción de laboralidad no sólo de los accidentes de trabajo en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también de las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que surjan en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos.

Por otro lado, el mobbing (término traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo) puede definirse como la situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles. Dentro de la categoría de mobbing la doctrina ha incluido las siguientes conductas: ataques mediante medidas organizacionales contra la víctima; ataque mediante aislamiento social; ataques a la vida privada; agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de un empleado, y criticar y difundir rumores contra una persona. Conforme a lo anterior, los padecimientos psíquicos sufridos por un empleado que traigan causa exclusiva del trabajo desarrollado para un empleador tendrán la consideración de accidente de trabajo -artículo 115.2.e) LGSS-.

En conclusión, el accidente de trabajo no se refiere solamente a la lesión de carácter físico producida por la irrupción de un agente exterior, sino que comprende también la lesión de carácter psicosomático y la enfermedad que aparece lenta y progresivamente. Así, la constatación evidente del nexo causal entre el trabajo desempeñado por cuenta ajena por el empleado y la lesión constitutiva del accidente determina la calificación de éste como accidente de trabajo.

Es obligación del
empresario contar con
una política de
prevención del acoso

La constatación del nexo causal no resulta baladí, de ahí que, para la destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad de trabajo surgida en el tiempo y lugar de prestación de servicios, la jurisprudencia exija que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trata de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúan dicho nexo causal.

Ahora bien, como todo accidente de trabajo, el mobbing debe ser protegido por la empresa a través de los procedimientos adecuados de prevención de riesgos laborales. En este sentido, el trabajador tiene derecho a que su integridad física sea salvaguardada a través de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores -ET- y artículo 15 de la Constitución Española -CE-, así como al respeto a su intimidad

y a la consideración debida a su dignidad -artículos 4.2.e) y 20.3 ET y artículo 10 CE-.

Por ello, es obligación del empresario contar con una política de prevención del acoso, donde se estipulen claramente los comportamientos y las conductas proscritas internamente en la empresa, así como los procedimientos internos de denuncia donde se proteja la confidencialidad del denunciante; además de las posibles medidas disciplinarias que penalicen las conductas antijurídicas.

El incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales mencionadas pueden conllevar para la empresa: la imposición de sanciones administrativas derivadas del accidente de trabajo; el incremento de las prestaciones causadas por el accidente de trabajo entre un 30% y un 50%, cuando el accidente se haya generado por falta de medidas de seguridad (artículo 123 LGSS), y una indemnización al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados.

Por último, lo descrito anteriormente respecto del mobbing resulta extrapolable, con ciertas matizaciones, a cualquier patología psíquica (bullying y burn out, entre otras) padecida por el trabajador como consecuencia del trabajo desarrollado para la empresa.

Enrique Fernández Pallarés: Socio laboral de Pérez Llorca

[Cinco Dias](#)

Fecha artículo: lun 05 may 2008 06:30:00 CEST

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es