

JUNIO 2024

La problemática probatoria de los accidentes no traumáticos

Como punto de partida en el presente artículo, debe abordarse la definición y las características concretas de este tipo de accidentes laborales para poder comprender y ahondar sobre la complejidad de aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras, sufren patologías que, como se expondrá más adelante, no están específicamente clasificadas como enfermedades profesionales.

Los accidentes no traumáticos, por su propia naturaleza, se definen como aquellos accidentes laborales cuya causa no está relacionada de forma directa con un hecho concreto, sino que se producen como consecuencia de factores o condiciones de trabajo que afectan a la salud de la persona trabajadora y que, normalmente, tienden a repetirse o perdurar en el tiempo.

A modo de ejemplo y para ilustrar sobre la complejidad de este tipo de accidentes, basta con hacer una lectura rápida del artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, que define qué es un accidente laboral: "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".

Cierto es que este mismo artículo, contempla en el apartado 1 e) la problemática que es objeto de análisis en el presente texto: 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.

La referencia al "artículo siguiente" es al artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social que define la forma en la que se detallan las "enfermedades profesionales" que no tienen como origen un hecho traumático y que se desarrolla el listado legalmente: Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en

las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.



En accidentes no traumáticos no hay presunción de origen laboral

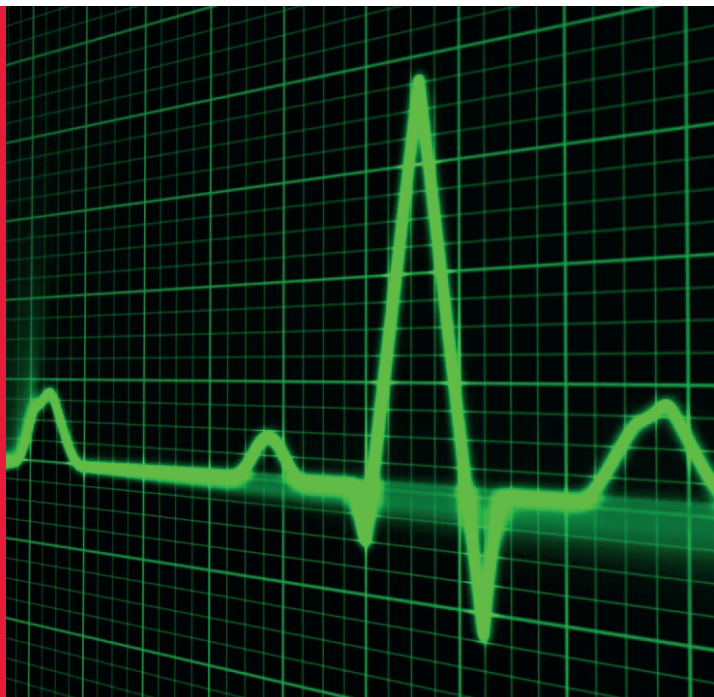
Se somete a la persona trabajadora a un fuerte deber probatorio

Si tienes dudas acude al sindicato para que te asesoremos

MAYO 2024

“

los accidentes traumáticos tienen una regulación muy concreta y detallada que permite considerar como accidente laboral ciertas patologías o enfermedades mientras que, en el caso de los accidentes no traumáticos, resulta necesario que la persona trabajadora acredite el origen laboral de la patología.



CARGA PROBATORIA

Así las cosas, el escenario del que se parte en los casos de accidentes no traumáticos se resume en dos elementos clave:

- Carga de probar por parte de la persona trabajadora la causa laboral de la enfermedad.
- Problemática probatoria en aquellos casos en los que la enfermedad concreta no está recogida en el cuadro que menciona el artículo 157 LGSS o que, aun viniendo reflejada, puede tener distintas

Partiendo de lo anterior, al contrario que los accidentes traumáticos, el caso de los accidentes laborales no traumáticos supone un desafío mayor para

las personas trabajadoras ya que, a falta de presunción de origen laboral, la carga de la prueba recae exclusivamente en la víctima del accidente, quien, además de asumir el coste de obtener asistencia jurídica, debe valerse de profesionales expertos en la materia (peritos) que acrediten la causa del accidente.

Ante esta compleja situación, resulta vital abordar este tipo de situaciones desde dos prismas diferenciados: En primer lugar, desde el ámbito de la prevención. En segundo lugar, desde el desafío jurídico y probatorio que supone el acreditar la existencia de este tipo de accidentes y que su existencia y consecuencias sea reconocida jurídicamente.

De hecho, el principal reproche que se puede realizar a la labor del legislador es la remisión a ese “cuadro de enfermedades” que, interpretado en sentido literal, hace que cualquier patología no existente en dicho listado no sea considerada enfermedad o accidente laboral y que, al contrario de las presunciones que determina el artículo 156 LGSS, se produzcan situaciones en las que las personas trabajadoras deban asumir una inversión de la carga probatoria que, en ocasiones, se torna diabólica.

A modo de reflexión, se debería valorar que cuando exista un número mínimo de resoluciones del INSS o de resoluciones judiciales que reconozcan una

patología derivada de esos "accidentes no traumáticos" se puedan incluir directamente en dicho cuadro, evitando así la disparidad de criterios existentes en todo el estado, así como mitigando los costes económicos y personales que deben asumir tanto las empresas como las personas trabajadoras para abordar estas situaciones.

Dentro de la labor de asesoramiento técnico y jurídico que se realiza desde el área de salud laboral de UGT-EUSKADI, se ha

detectado en los últimos años, todo ello en unión al crecimiento de otras modalidades de trabajo como el teletrabajo un fuerte incremento de una tipología de accidentes no traumáticos que de manera generalizada se enmarcan en el ámbito de los riesgos psicosociales. En concreto, todos aquellos casos relacionados con el "estrés laboral" en todas sus modalidades suponen una gran parte de los accidentes no traumáticos que se producen cada año en España.

A continuación, se reflejan una serie de elementos que permiten identificar potenciales causas de este tipo de patologías para, por una parte, adoptar medidas preventivas concretas y, por otra parte, determinar si una patología concreta puede tener como causa la prestación del trabajo:

- Uso masivo y descontrolado de las nuevas tecnologías en el entorno laboral.
- Precariedad laboral.
- Factores de riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, especialmente la organización del trabajo y la carga mental.
- Condiciones laborales.
- Clima de trabajo.
- Factor del género.
- Características del sector.
- Condiciones ergonómicas.



Las causas anteriores no tienen carácter exhaustivo, y deben ser analizadas adaptándose en todo momento a las circunstancias de cada puesto de trabajo. Así, en aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras se vean afectadas por patologías no traumáticas como "estrés laboral" o cualesquiera otras patologías asimiladas (trastornos depresivos, casos de mobbing/acoso, síndrome de burnout) el recurrir a este listado de factores o causas permite ayudar a las personas afectadas para acreditar el origen laboral de su patología.

Además, dentro de la labor divulgativa y de asesoramiento que se lleva a cabo desde UGT-EUSKADI, el conocer este tipo de patologías y sus potenciales causas, ayuda a las personas trabajadoras desde dos perspectivas: La preventiva y la de asesoramiento técnico.

Por una parte, el profundo conocimiento de la materia permite detectar estos factores de riesgo y solicitar que se adopten medidas o, en su caso, revisar las medidas existentes y solicitar su corrección o adopción de medidas adicionales.

Por otra parte, en aquellos casos en los que lamentablemente se ha producido el daño, se asume un reto jurídico en lo

que a causalidad se refiere, dado que por parte de las empresas y de las entidades encargadas de asumir las prestaciones por enfermedad profesional, se tiende a descartar inicialmente la contingencia profesional de este tipo de patologías haciendo recaer en las personas trabajadoras una carga probatoria que, con el debido respeto, resulta excesiva y en ocasiones compleja.

Así, desde UGT-EUSKADI se está trabajando activamente en asesorar a las personas que, lamentablemente, cada vez con más frecuencia sufren de este tipo de patologías, empleándose para ello un equipo profesional compuesto por perfiles técnicos y jurídicos, permitiendo de esta manera que se estén obteniendo resultados favorables incluso en fase extrajudicial para que, a las personas afectadas por este tipo de patologías, se les reconozca esta incapacidad como derivada de accidente laboral (accidente no traumático), permitiendo así que por el mero hecho de desarrollar su actividad laboral, no se vean mermodos sus derechos jurídicos y económicos.

Como es lógico, y así se constata de las distintas resoluciones judiciales existentes en España, la norma genera conflictos interpretativos, resultando que como ya se ha expues-

to, se somete a la persona trabajadora a un fuerte deber probatorio.

No obstante, existen resoluciones judiciales que van aclarando la situación y que resultan relevantes para abordar la materia y comprender la problemática:

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Castilla y León/Valladolid de 31 de mayo de 2018 (rec. 194/2018) la propia entidad gestora que la situación de incapacidad temporal (IT), con diagnóstico de estado de ansiedad reactivo a una problemática laboral, provocada por un ambiente hostil y amenazas sufridas por una docente, profesora de instituto, pudiera considerarse como accidente de trabajo.

Resulta especialmente relevante que en este asunto que resuelve el TSJ de Castilla y León, existían incluso condenas penales a menores que formaban parte del colectivo con el que trabajaba la demandante, por lo que, ante la interpretación estricta de la norma que hacía la entidad gestora, la Sala tuvo que abordar la cuestión desde la perspectiva de la causalidad y del riesgo:

MAYO 2024

“

“para que una dolencia psíquica (...) pueda considerarse enfermedad del trabajo, basta con que exista un nexo causal directo y exclusivo entre la prestación laboral de servicios y la patología, incluyéndose en tal concepto cualesquiera factores laborales susceptibles de alterar la salud mental de la trabajadora, ya se produzcan en un desarrollo ordinario de la prestación o en un desenvolvimiento irregular”



PATOLOGÍAS PSÍQUICAS

En este sentido, resulta especialmente relevante la sentencia porque se permite que, lejos de casos de “mobbing” o similares en los que ese estado psíquico lo produce la propia empresa o su personal, se considere que la existencia cualquier otro factor ajeno al trabajador relacionado con la prestación laboral que pueda alterar la salud mental, conlleve a que se considere la contingencia profesional de la patología.

De hecho, la De otro lado, la STS de 19 de junio de 2012 (rec. 2261/2011) ya dejó claro que a efectos de ponderar la contingencia de una enfermedad o accidente como profe-

sional debe basarse en que «se haya producido como consecuencia de la prestación de servicios».

En cualquier caso, y volviendo a la reflexión realizada en los párrafos anteriores, resulta necesario articular alternativas legislativas que permitan que, en casos en los que una patología derivada de un accidente no traumático se repite de forma constante en muchas personas trabajadoras dentro de la misma profesión o tipo de trabajo, adecuar el cuadro de enfermedades o, en su defecto, habilitar medios que permitan tanto al INSS como a las mutualidades y a las empresas

actuar directamente en estos casos redundando de forma positiva en la salud de las personas trabajadoras y en sus derechos.