

En BILBAO (BIZKAIA), a 12 de febrero de 2018.

Vistos por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social nº 8 D/Dª. JOSE MARIA LABADO SANTIAGO los presentes autos número 621/2017, seguidos a instancia de _____, contra _____, INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y CONSTRUCCIONES Y REFORMAS sobre INCAPACIDAD TEMPORAL.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N° 62/2018

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado por reparto ordinario la demanda iniciadora de las presentes actuaciones, presentada el día 28 de Junio de 2017, en la que la parte actora terminaba suplicando se dictase sentencia condenando a las codemandadas a estar y pasar por lo en ella solicitado.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio el día 20 de Diciembre de 2018. Hechas las alegaciones y practicadas las pruebas declaradas pertinentes por S.Sª, con el resultado que consta en el acta de juicio, las partes elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo el plazo para dictar sentencia por el cumulo de asuntos que pesan sobre este Juzgado.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Que el trabajador demandante, con D.N.I. núm. _____, figura afiliada al Régimen General de la Seguridad Social con el nº _____, como consecuencia de los trabajos prestados _____, para la empresa CONSTRUCCIONES Y REFORMAS que tiene cubiertas las contingencias comunes y profesionales, de la Incapacidad Temporal con la Mutua

SEGUNDO.- El demandante comenzó a prestar servicios para la Empresa CONSTRUCCIONES Y REFORMAS _____, dedicada a la actividad de construcción, con fecha 18.06.2014 en virtud de contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial (20 horas/semana).

Con fecha 01.07.2015 se transforma en indefinido a tiempo parcial (7 horas/día).

La categoría profesional consignada en el contrato era la de auxiliar de 2ª administrativo, desempeñando sus tareas en el departamento financiero de la Empresa.

La relación laboral entre las partes se extinguió con fecha 24.04.2017 por despido con base en causas objetivas (económicas y organizativas), celebrándose acto de conciliación el día 02.06.2017 ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco, con avenencia, la empresa, reconoció la improcedencia del despido, y acordaron el abono de una indemnización, dándose por extinguida la relación laboral (hecho conforme, vida laboral del actor folios 206 a 208, bases de cotización y situación de afiliación folios 126 a 130 de autos).

TERCERO.- Que el demandante tiene interpuestas demanda de reclamación de cantidad y categoría profesional frente a la Empresa.

CUARTO.- Que inicio un proceso de incapacidad temporal el día 02.02.2017, por contingencias comunes, con el diagnóstico de ansiedad, siendo dado de alta el día 30.03.2017, (documentos obrante a los folios 9 y 11 de autos).

QUINTO.- Iniciado, a instancia del demandante el día 19 de Abril de 2017 (folios 12 a 15 de autos) expediente de determinación de contingencia del proceso de incapacidad temporal, el Equipo de Valoración de Incapacidades en fecha 24 de Mayo de 2.017 emite Dictamen sobre valoración de contingencia en el que se propone que el proceso de incapacidad temporal iniciado por la actora el día 02/02/2017, indicando que el mismo deriva de enfermedad común, al no quedar demostrado que las lesiones hayan sido producidas por A.T. (documento obrante al folio 16).

SEXTO.- En fecha 16 de mayo de 2017, el servicio jurídico (IMG/ERH) emitió informe en el que recoge las manifestaciones del actor que alude a los problemas laborales en la empresa y de la mutua que indica que el actor tiene antecedentes de tratamiento psiquiátrico (informe obrante al folio 57 y 58).

SEPTIMO.- Por Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de fecha 25 de Mayo de 2.017, aceptando el dictamen propuesta emitido por el Equipo de Valoración de Incapacidades, se declaró que la contingencia determinante del proceso de incapacidad temporal iniciado por la actora el día 2 de Febrero de 2017, no tiene su origen en un accidente laboral.

OCTAVO.- Que la Inspección de Trabajo, en fecha 05/04/2017, emitió informe (folios 105 a 107 de autos que se da por reproducido), en el que concluye “Como conclusión a todo lo anteriormente expuesto, en el supuesto que nos ocupa resulta evidenciada la existencia de un conflicto entre el denunciante y la empleadora, originado al parecer por las reclamaciones salariales y de categoría de éste, no aceptadas de entrada por la Empresa, y acompañadas de cambios en la estructura organizativa de la empleadora. Ahora bien, dicho conflicto no presupone automáticamente la existencia de una conducta empresarial constitutiva de acoso hacia la persona del trabajador o atentatoria contra su dignidad profesional”.

NOVENO.- Que de estimarse la demanda, la BR del proceso de IT iniciado el día 02/02/2017, asciende a la cantidad de 51,45.-euros/día.

DECIMO.- Que obra en autos expediente administrativo de valoración de contingencia seguido ante la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Vizcaya que se da por reproducido en su integridad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se declara la competencia de este Juzgado para conocer de las cuestiones planteadas en el proceso tanto por la condición de los litigantes como por razón de la materia y el territorio, de conformidad con lo establecidos en los arts. 1, 2.o), 6 y 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y arts. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- Los hechos que se han declarado probados resultan del análisis del conjunto de la prueba practicada conforme a las normas de la sana crítica (artículo 97.2 de la LRJS); y ello principalmente, según resulta de los documentos aportados por las partes que no fueron impugnados y que deben hacer prueba plena en el proceso (artículos 319 y 326 de la Ley de enjuiciamiento Civil); en especial, tal como se especificará posteriormente, el informe de la Inspección de Trabajo y los informes médicos que obran en el expediente administrativo; valorándose, asimismo, la prueba testifical practicada en el acto del juicio.

TERCERO.- El actor pretende se declare que el proceso de incapacidad sufrido desde 2 de febrero de 2013 hasta 30 de marzo de 2017, sea conceptuado como accidente de trabajo, y ello por cuanto su proceso psiquiátrico deviene de las condiciones de trabajo. En esencia el actor está planteando que como consecuencia de un supuesto “acoso” en el trabajo se le ha generado un estado de ansiedad. Pretensión a la que se oponen los codemandados por entender que las resoluciones del I.N.S.S. son conformes a derecho y que la contingencia del mismo no es de naturaleza profesional, sino de etiología común.

Centrados los términos de la presente litis, conviene con carácter previo analizar en consiste el acoso moral, el acoso moral o mobbing es un concepto doctrinal apoyado en la regulación que del mismo hacen otros países, principalmente Suecia y su jurisprudencia, en principio el acoso moral en el trabajo tiene tres aspectos: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto.

Y se define por un grupo de expertos de la Unión Europea como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío".

Es decir, se trata de una conducta hostil o intimidatoria seguida frente a un/a trabajador/a en el marco de su relación por cuenta ajena, que puede ser llevada a cabo por un individuo o por varios, y que este individuo o individuos pueden ser tanto el propio empleador, como su representante o mando intermedio, o incluso sus propios compañeros de trabajo con una posición de facto superior.

El principal objeto del mobbing es hacerle el vacío al trabajador, es decir, provocar su humillación y definitivo alejamiento del lugar de trabajo y en esto se diferencia en opinión de la doctrina del llamado "acoso sexual", que no persigue tal fin; cuya regulación que tenemos en nuestro país de esta materia sería a través del Estatuto de los Trabajadores que establece el derecho de los trabajadores "a su integridad física" (art. 4.2.d) y "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual" (art. 4.2.e).

Este fenómeno ha sido objeto de estudio por la psicología que lo ha definido en el ámbito del trabajo como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido.

El acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad, la víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se le somete a maniobras hostiles y degradantes. Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse.

Como dice la sentencia de 23 de diciembre de 2003 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la psicología ha definido el acoso laboral como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

El acoso se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a la víctima por medio de implantación de medidas organizativas -no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc.-, medidas de aislamiento social -impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc.-, medidas de ataque a la persona de la víctima -críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc.-, medidas de violencia física, agresiones verbales -insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etc.-.

Descrito así el fenómeno resulta evidente que su desarrollo se lleva a cabo a través de las relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo y por tanto sus formas de expresión, presentan múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario y trabajador configura el contrato laboral. En unos casos el empresario puede ser sujeto activo del acoso y en otros espectador, no por ello exento de responsabilidad, de situaciones entre compañeros de trabajo vinculados o no jerárquicamente en las que se cause por una persona o incluso por el colectivo, ese hostigamiento a un determinado trabajador.

Pero también así descrito el acoso moral no cabe duda que constituye un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad y que desde esta perspectiva este acoso constituye un atentado al derecho a la integridad moral que protege el art. 15.1 de la Constitución Española.

Ahora bien, resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas actuaciones antijurídicas.

Y no es paragonable acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con aquel el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas.

Por tanto los motivos que inducen al empresario a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso moral a hostigar a la víctima.

Y esta diferencia será la que permita distinguir los dos planos diferenciados de protección legal frente a estas conductas. Así frente al ejercicio arbitrario del poder empresarial, no estando comprometidos otros posibles y distintos derechos fundamentales, cabrán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria, mientras que frente al acoso la respuesta la obtendremos del art. 15.1 de la Constitución Española por constituir como antes se indicó un atentado al derecho a la integridad moral.

Pero también ejercicio arbitrario del poder empresarial y acoso moral se diferencian por el perjuicio causado. En el primer caso pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el segundo su integridad psíquica, su salud mental.

Esta diferencia exige por tanto la práctica de medios de prueba distintos y así quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso demuestre:

- que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.

- que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología.

Es doctrina reiterada por los Tribunales Superiores de Justicia y en particular por la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de La Rioja de fecha 6 de octubre de 2005, sentencia del TSJ de Navarra de 30 de abril de 2001, sentencia del TSJ del País Vasco de 2 de octubre de 2003, y sentencia del TSJ de Aragón de 22 de diciembre de 2005, que el artículo 10 de la Constitución española de 1978 señala que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social.

El Tribunal Constitucional (SS. núm. 53/1985 de 11 de abril y 120/1990 de 29 de junio), ha definido la dignidad personal como un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás.

Los artículos 4.2.e), 20.3 y 50.1.a del vigente ET reconocen expresamente al trabajador frente al empresario el derecho al respeto a la dignidad personal, reconociendo el referido artículo 50.1.a) al trabajador el derecho a obtener la rescisión indemnizada del contrato de trabajo en caso de menoscabo de su dignidad por consecuencia de la actitud del empresario.

Ahora bien, resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas actuaciones antijurídicas.

El acoso moral (mobbing) consiste en un agresión del empresario, o de alguno de sus empleados con el conocimiento y tolerancia de aquél, mediante hechos, órdenes o palabras, repetida y duradera en el tiempo, con el fin de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador, que puede llegar incluso a deteriorar su salud, con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad. La resistencia del trabajador ante este ataque depende de su fortaleza psicológica y de su capacidad de sobreponerse a la adversidad.

Se caracteriza por una transferencia de proyecciones o energías negativas de empresario a trabajador con ánimo de victimizar a este. Una sublimación de la perversión, mezquindad y bajeza del sujeto activo en su tendencia a afrentar la dignidad del sujeto pasivo, cuya victimización, de una manera u otra, con una amplia posibilidad de manifestación, se busca, hasta producir la sensación de que es inútil o indeseable, intentando degradarle, en su expresión más antijurídica, ruin, mezquina y baja, a una supuesta dimensión de cosa, abiertamente incompatible con lo más elemental de lo que es derecho y en caso alguno compatible con él, que nace, en su expresión esencial, de la dignidad humana.

Es más, aunque fuese posible, a la luz de un conjunto de criterios (lingüísticos, psicológicos, sociológicos, jurídicos, etc.), configurar una diversidad de graduaciones o formas de mobbing, desde el genuino, probablemente radicado en o surgido de un sujeto activo colectivo o plural, téngase en cuenta que mob, del inglés, es traducible, en determinados contextos, como banda; y mobbing, como ataque ejecutado por un grupo desordenado y/o descontrolado (o banda, cuadrilla, turba, etc.), cerco o acoso; hasta otras manifestaciones, posiblemente menos características, entre las que estaría el bullying o intimidación y el bossing o dominación por el jefe (hasta anular la personalidad), lo trascendente es la finalidad perseguida, de victimización.

De otra parte, parece enfatizarse este carácter colectivo o plural del sujeto activo, en

relación con determinadas áreas y momentos lingüísticos del uso del inglés, donde es elocuente y esclarecedora la expresión *mob law* o *Lynch law*, traducible a nuestro idioma, según contexto, como Ley de Lynch y, traslaticiamente, como Ley de linchar o Ley de linchamiento (que implica la participación de una banda, cuadrilla, turba, grupo desordenado y/o descontrolado), y, en tales términos, cabría concluir que el *mobbing*, en su pluralidad de manifestaciones y grados podría caracterizarse como acoso, cerco, linchamiento, intimidación o dominación, referido con enfática preferencia a un plano moral o psicológico y, en su expresión más genuina, ejecutado en grupo (sentencia de 23 de junio de 2003, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia).

La doctrina de suplicación señala como elementos fundamentales del fenómeno estudiado:

El bien jurídico protegido, que no es otro sino el derecho a la dignidad personal del trabajador, de ahí su directo enlace con el derecho constitucional tutelado en el art. 15 CE.

La forma en que se produce la lesión de ese derecho, lo que implica por parte del sujeto activo (empresario u otros trabajadores compañeros del ofendido) una conducta caracterizada por:

- a) un acoso u hostigamiento a un trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto;
- b) reiteración en el tiempo de dicha conducta, siguiendo una unidad de propósito;
- c) perseguir una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador.

La intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo;

La producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales.

Habiendo de ser objeto de cumplida y adecuada demostración tanto la intención de dañar cuanto la efectiva producción de un daño (vid. sentencias, entre otras, de 24.9.2002, Sala Social TSJ Madrid, 30.10 y 29.12.2003, Sala Social TSJ Galicia, 2.10.2003, Sala Social TSJ País Vasco, 9.9.2003, Sala Social Granada TSJ Andalucía y 16.11.2004 Sala Social TSJ La Rioja).

En el caso de autos la prueba practicada acredita que _____, comenzó a prestar servicios para la Empresa CONSTRUCCIONES Y REFORMAS _____, y dedicada a la actividad de construcción, con fecha 18.06.2014 en virtud de contrato de trabajo de duración determinada a tiempo parcial (20 horas/semana), posteriormente transformado en indefinido a tiempo parcial (7 horas/día) con fecha 01.07.2015. La categoría profesional consignada en el contrato era la de auxiliar de 2ª administrativo, desempeñando sus tareas en el departamento financiero de la Empresa.

La relación laboral entre las partes se extinguió con fecha 24.04.2017 por despido con base en causas objetivas —económicas y organizativas—, decisión contra la que reclamó el _____ celebrándose acto de conciliación el día 02.06.2017 ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco en el que la Empresa reconoció la improcedencia del despido, optando por no readmitir al trabajador e indemnizarle con una determinada cantidad, lo que fue aceptado por el demandante.

Que el demandante tiene interpuestas demanda de reclamación de cantidad y categoría profesional frente a la Empresa. Que inicio un proceso de incapacidad temporal el día _____

02.02.2017, por contingencias comunes, con el diagnóstico de ansiedad, siendo dado de alta el día 30.03.2017, iniciándose un proceso de determinación de contingencia, que es el objeto de este pleito.

En el informe de la Inspección de Trabajo de fecha 5 de abril de 2017, consta: Durante la comparecencia en esta Inspección, el representante empresarial, así como los trabajadores y reconocen la existencia de un conflicto en los últimos meses con el trabajador denunciante, originado por la reclamación de incremento salarial y de categoría de este último y que la Empresa atraviesa por unos momentos económica y financieramente complicados, por lo que se le trasladó al una "contrapropuesta" de condiciones laborales que este no aceptó, por resultar inferior a sus expectativas; asimismo, afirman que el trabajador amenazó a la empleadora con hacer públicos datos sobre la situación financiera de la mercantil, lo que ocasionó una pérdida de confianza del Administrador, tomando la decisión de revocarle las claves que, hasta el inicio del proceso de incapacidad temporal, el trabajador utilizaba para acceder a las cuentas bancarias de la empresa al objeto de desarrollar sus tareas de control y gestión de los pagos y cobros. A ello se une la reciente incorporación de

a la Empresa como responsable del departamento financiero (en septiembre de 2016), tras el fallecimiento de la persona que anteriormente realizaba esas funciones —, con quien CONSTRUCCIONES Y REFORMAS no mantenía una relación laboral sino mercantil de arrendamiento de servicios y que no se dedicaba a tiempo completo a esa tarea; actualmente, buena parte de la carga de trabajo del departamento financiero es asumida por el lo que supone la existencia de cambios organizativos en dicho departamento que, en última instancia, tendrían repercusión en la labor del denunciante. Si bien en todo caso los comparecientes coinciden en negar que se haya vaciado de funciones el puesto del o que se le privase de ocupación efectiva y carga de trabajo en los últimos tiempos de la relación laboral, a excepción de la revocación de claves bancarias ya mencionada.

Por otro lado, en el contexto de la situación de conflictividad descrita, el Administrador de la Empresa reconoce haber mantenido una discusión con, que fue grabada por el trabajador con su teléfono móvil, y que motivó la interposición por parte de este último de una denuncia por amenazas contra el, dictándose sentencia nº 186/2017, por el Juzgado de Instrucción nº 8 de Bilbao, en fecha 15/06/2017, siendo condenado el denunciado por un delito leve de amenazas y absuelto del delito leve de coacciones (sentencia obrante a los folios 101 a 104 de autos que se da por reproducida)

Y esta conflictividad laboral originada por las reclamaciones salariales y de categoría de éste, no aceptada de entrada por la Empresa, y acompañadas de cambios en la estructura organizativa de la empleadora, la pone de manifiesto el demandante en su escrito de demanda (ordinal 3º a 6 que se dan por reproducidos).

Y en igual sentido se han pronunciado los testigos, y, que han puesto de manifiesto las largas que le daba la empresa a sus reclamaciones de categoría le afecto psicológicamente.

Por tanto no nos encontramos ante el concepto jurídico de acoso en el trabajo tal y como hemos destacado, sino más bien otra figura que viene emergiendo en la actualidad y que son los riesgos psicosociales, esto es el denominado estrés laboral, causado por un incómodo ambiente laboral, como consecuencia de la conflictividad laboral originada por las reclamaciones salariales y de categoría de éste, no aceptada de entrada por la empresa, y

acompañadas de cambios en la estructura organizativa de la empleadora, que provocaron en el demandante un estado de ansiedad , que dio lugar al proceso de IT.

CUARTO.- Así la cuestión, procede analizar si el proceso de incapacidad temporal con el diagnóstico de ansiedad, lo es por contingencia profesional o deriva de etiología común.

Con relación al accidente de trabajo, el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) define en su número primero el accidente de trabajo, entendiéndose por tal “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”, de modo que si la lesión no aparece vinculada a la “ocasión” o a la “consecuencia” laboral no existe accidente de trabajo (salvo que concurren determinadas circunstancias que el propio precepto en su apartado 2 declara por vía ampliatoria como generadoras del accidente de trabajo, o que éste se presuma, salvo prueba en contrario, por el hecho de haberse producido la lesión “durante el tiempo y en el lugar de trabajo” según su tercer apartado);

Por su parte, el art. 156.2.e) - dispone que tendrán también la consideración de accidentes de trabajo las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente (enfermedades profesionales) 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.

Como pone de manifiesto, la sentencia nº 1799/2016 del TSJ del País Vasco, de fecha 20/09/2017,” las enfermedades comunes que contraiga la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, tienen, a los efectos que ahora nos interesan, la consideración de accidentes de trabajo. La calificación como accidente de trabajo de este tipo de enfermedades viene siendo admitida por la jurisprudencia, siempre y cuando se acredite fehacientemente la relación causa/efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad. Así, si la enfermedad se manifiesta en el lugar y durante el trabajo, le es de aplicación la presunción de laboralidad del artículo 115.3 LGSS , invirtiéndose así la carga de la prueba, de manera que es el empleador -o entidad subrogada- quien tiene la carga de demostrar que la lesión, trauma o defecto no se produjo a consecuencia de la realización de la tarea (STS de 18 de marzo de 1999 , RJ 3006).

Conviene matizar, de un lado, que el hecho de que una enfermedad de etiología común se revele exteriormente con ocasión del ejercicio del trabajo no dota a la misma, sin más, de la característica jurídica de accidente de trabajo, en tanto en cuanto no se demuestre la efectiva influencia de aquel trabajo en la aparición de la patología (STS de 24 de mayo de 1990 , RJ 4498), y que únicamente tienen esa calificación cuando se demuestre que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo (Sentencia de nuestra Sala del TSJ del País Vasco de 22 de febrero de 2000 , AS 5763).

Mayores problemas se producen al analizar y calificar las lesiones anímicas o psíquicas. En este sentido recordaremos que esta Sala ya ha venido calificando de accidente de trabajo algunos episodios psíquicos, como la depresión producida por una modificación de condiciones de trabajo decidida por la empresa, (nuestra Sentencia de 9 de mayo de 2000 , AS 3289), o un crisis nerviosa debida al stress profesional (nuestra Sentencia de 7 de octubre de 1997 , AS 3163), o el conocido como síndrome de desgaste personal o de burn-out (nuestra Sentencia de 2 de noviembre de 1999 , AS 4212), el estado de ansiedad generalizado al derivar

de una situación de conflicto laboral en la empresa, sin concurrencia de ninguna otra causa determinante del mismo (nuestra Sentencia de 29 de diciembre de 2006, Rec. 2374/06) o los trastornos psíquicos de un ertzaina (STS de 18 de enero de 2005 , Rec. 6590), y como otras Salas también han determinado, como para un caso de síndrome depresivo reactivo a acoso sexual (STSJ de Galicia de 24 de enero de 2000 , AS 60, o del TSJ de Cantabria de 23 de noviembre de 2006, Rec. 919/06), o en otros supuestos en los que se ha razonado que, cuando la causa del trastorno de ansiedad y depresión tienen su origen en el conflicto laboral, aun cuando no exista acoso moral o mobbing, la situación de incapacidad temporal que se deriva es considerada accidente de trabajo (STSJ Madrid de 12 de julio de 2004, Rec. 1958/04).

A ello hemos de añadir que, según la letra f) del apartado 2. del artículo 115 LGSS, se califican como accidente de trabajo las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad en los que el accidente actúa como elemento desencadenante de la enfermedad padecida por el trabajador, agudizándola o sacándola de su estado latente, porque si trabajaba normalmente antes del accidente hay que entender que todos los resultados derivan de éste, y a éste imputados. Pero, en estos casos, ha de existir nexo causal entre la enfermedad, el trabajo ejecutado y la agravación de la dolencia, sin que el hecho de que una enfermedad de etiología común se revele exteriormente con ocasión del ejercicio de la ocupación laboral no dota a la misma, sin más, de la característica jurídica de accidente de trabajo, en tanto en cuanto no se demuestre la efectiva influencia de aquel ejercicio laboral en la aparición de la patología de referencia (STSJ de Navarra de 8 de septiembre de 1999 , AS 3057), por no estar amparado en ninguna presunción.

Por otra parte, para que una enfermedad sea calificada como accidente de trabajo, sin conexión o vinculación con enfermedad previa, es preciso que concurren los siguientes requisitos a) que la enfermedad haya sido contraída con motivo del desempeño de la actividad laboral y b) que el trabajo sea la única o exclusiva causa de su aparición, extremos ambos cuya prueba incumbe a la persona trabajadora que pretende incardinar su padecimiento en la consideración de accidente de trabajo.

En cuanto al primer elemento o requisito de los dos que acabamos de mencionar, en el caso de las enfermedades de corte psíquico, ha de añadirse, además, que basa con que la actividad laboral haya provocado la dolencia, aunque no pueda vincularse la misma a una concreta actuación laboral (STS de 18 de enero de 2005 , RJ 1157).

En cuanto al segundo de los requisitos, un indicio que evidencia la existencia de nexo causal directo entre el trabajo y la patología en cuestión es la inexistencia de sintomatología previa ajena al trabajo y de otras causas que hubieran podido hacer surgir la enfermedad. En todo caso, es preciso que concorra algún agente externo que explique la aparición de la enfermedad”.

En el caso que ahora se enjuicia, ninguna duda cabe acerca de que la situación de IT iniciada el 02/02/2017 obedece al ambiente conflictividad laboral, originado por las reclamaciones salariales y de categoría del demandante, no aceptadas por la Empresa, acompañadas de cambios en la estructura organizativa de la empleadora, lo que evidencia que fue ese ambiente en la empresa en los duros términos en que se produjo, el que ha sido el único detonante de la enfermedad, lo que provocó en el actor el cuadro de ansiedad, en consecuencia la demanda debe ser estimada.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que estimando la demanda promovida por _____ frente a
MUTUA , INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA
GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y CONSTRUCCIONES Y REFORMAS
en materia de SEGURIDAD SOCIAL, debo declarar que la contingencia de la
Incapacidad Temporal del proceso iniciado el día 02/02/2017 , lo es por accidente de trabajo, y
debo condenar y condeno a la MUTUA a la obligación de hacerse responsable de tal
situación y del resto de las consecuencias del accidente de trabajo y a la empresa
CONSTRUCCIONES Y REFORMAS y al Instituto Nacional de la Seguridad
Social y Tesorería General de la Seguridad Social a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer
Recurso de Suplicación

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo anunciarse tal propósito mediante
comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de **cinco días** a contar desde la
notificación.

De recurrir la entidad gestora, al anunciar el recurso, deberá presentar en el Juzgado
certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación y que lo seguirá puntualmente
durante la tramitación del recurso hasta el límite de su responsabilidad, lo que si no cumple
efectivamente pondrá fin al trámite del recurso.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.