



Roj: **STSJ AND 5760/2017 - ECLI:ES:TSJAND:2017:5760**

Id Cendoj: **41091340012017101637**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **01/06/2017**

Nº de Recurso: **1607/2016**

Nº de Resolución: **1683/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN PEREZ SIBON**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

ROLLO Nº 1607/16 - L SENTENCIA Nº 1683/17

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

Recurso nº 1607/2016 - L

Ilmos. Sres.:

D. Luis Lozano Moreno

D. Francisco Manuel Álvarez Domínguez

D^a María del Carmen Pérez Sibón, ponente

En Sevilla, a uno de junio de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 1683/2017

En el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de D^a Alejandra , contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Algeciras, Autos nº 1610/12; ha sido Ponente la Ilmta. Sra. D^a. María del Carmen Pérez Sibón, Magistrada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en autos, se presentó demanda por D^a Alejandra contra Ubago Group Mare S.L., Mutua Fremap, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 05/06/15, por el Juzgado de referencia, en la que se desestimó la demanda.

SEGUNDO: En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

" **PRIMERO.-** Según informe de inspección de **trabajo**, de fecha 13 de octubre de 2011, cuyos hechos que refleja han de considerarse probados, relativo a la actora, Dña. Alejandra , mayor de edad, con DNI NUM000 y NASS NUM001 , y a la empresa para la que prestaba servicios, UBAGO GROUP MARE SL, "1º. D. Alejandra comenzó a prestar servicios para la empresa UBAGO GROUP MARE, S.L. en el año 1986 con la categoría profesional de directora de fábrica. La totalidad de las personas entrevistadas coinciden en señalar la profesionalidad y la entrega de la trabajadora en el desempeño de sus funciones, calificándola como el alma de la empresa, ya



que conocía en profundidad su funcionamiento y los mecanismos de producción, prestando servicios tanto como directora, como en cualquier puesto de **trabajo** cuando fuera necesario, prolongando su jornada laboral en períodos punta de producción. Se constata de la documentación aportada por la trabajadora, que ya en los años 2000 y 2006 sufrió procesos depresivos que motivaron su baja laboral por stress, resaltando los informes médicos la existencia de un exceso de responsabilidad y autoexigencia entre sus características personales. En esa época manifiesta la trabajadora no haber tenido problemas de acoso en su **trabajo**.

2º. Al parecer, los problemas comenzaron en el mes de junio de 2008, cuando se realizaron cambios en la fábrica para adaptarse a los requerimientos de la demanda, dedicando una parte del almacén de conservas al envasado de salmón. Los trabajadores que iban a prestar servicios en la nueva línea, entre ellos la Sra. Alejandra como directora, se desplazaron a Málaga (durante 1 mes los trabajadores en 2 turnos, y dos meses la directora), para recibir un curso de formación. Manifiesta la Sra. Alejandra que durante el curso no le dieron información sobre sus funciones, al igual que D^a Juana , que iba a ser adjunta a la directora de producción, cargo reservado a la denunciante. Ambas señalan que los responsables del curso les dijeron que analizaran el proceso como mejor les pareciera, por lo que ellas se dedicaron a preguntar a los Jefes de Equipo por los mecanismos de producción. Una vez finalizado el curso, las trabajadoras se incorporaron a sus funciones en la fábrica de La Línea de la Concepción solo durante 4 meses, ya que la nueva actividad fracasó. En ese momento, la Sra. Alejandra se quedó momentáneamente sin funciones, puesto que estaba dedicada a la dirección de área conservera del salmón, cuya fabricación cesó en diciembre de 2008, y en la reorganización de la fábrica se había designado otro responsable para el área de conservas.

3º. Al principio del año 2009, la dirección de la fábrica comunicó a la Sra. Alejandra que había sido designada para encargarse de un nuevo proyecto Andreas, para el envasado de bacalao. La Sra. Alejandra manifiesta que no se le informaba de nada, y que era ella la que entraba en la sala para ver cómo avanzaban las obras. En marzo de 2009, los directivos le encomendaron labores de organización de la fábrica que la empresa mantiene en Cabo Verde, señalando las personas entrevistadas que pensaron en ella precisamente por sus capacidades profesionales, siendo la persona idónea para formar al personal. La Sra. Alejandra acudió a Cabo Verde en 3 ocasiones durante este año, manifestando que volvió a sentirse útil. En ese período, el gerente del nuevo proyecto, D. Faustino , convocó a la Sra. Alejandra a una reunión, en la que le comunicó cuáles serían sus funciones, que compartiría con otra compañera, D^a Angelina ; la Sra. Alejandra se ocuparía de la parte de costes e incentivos, que ya conocía, y la Sra. Angelina de atender a los proveedores, por su conocimiento del italiano. El nuevo proyecto, que pensaban que empezaría en mayo, finalmente comenzó en el mes de agosto de 2009, durante una de las estancias de la Sra. Alejandra en Cabo Verde.

Manifiesta la Sra. Alejandra que cuando llegó, el gerente industrial, d. Mariano , le pidió que procediera a enseñar a la Sra. Angelina y a él mismo el funcionamiento del proyecto, y que ella tenía que llevar el control de todo. Comenzó a trabajar, y en un momento dado tuvo una discusión con la Sra. Angelina sobre la forma de manejar los datos que enviaba a los proveedores, y el gerente dirimió la discusión, asignando a cada una las funciones correspondientes. La Sra. Alejandra manifiesta que comenzó a sentirse mal, y que en un momento dado le pidieron de dirección su contraseña y clave para que la Sra. Angelina pudiese acceder a los datos de la directora y trabajar con ellos (aunque los mandos señalan que el servidor es público y no se necesita contraseña para acceder a los datos); desde ese momento la Sra. Alejandra manifiesta haberse sentido cada vez más aislada, hasta que a final de año se cayó en su casa y se partió un dedo de un pie, por lo que los servicios médicos le dieron la baja laboral.

4º. La trabajadora se mantuvo en situación de baja hasta el mes de abril de 2010, manifestando que acudió en ocasiones al centro de **trabajo** a petición de sus jefes para que se hiciera ver, aunque no saliera de la oficina. La Sra. Alejandra acudió a la fábrica durante 15 días, pero al ver que no le daban **trabajo** efectivo, a pesar de que se ofreció para ayudar desde su ordenador, no volvió al centro de **trabajo** hasta que le dieron el alta médica. Manifiesta que en ese momento, el director de recursos humanos, D. Jose María , la llamó a su despacho y le hizo una serie de preguntas sobre su estado de ánimo, sobre si quería continuar en la empresa, ya que los dueños pensaban que ya no le interesaba continuar, y le hizo un ofrecimiento de llegar a un acuerdo con la empresa. En su comparecencia, D. Jose María reconoce los hechos, pero señala que se le hizo ese ofrecimiento al ver el estado depresivo de la trabajadora, y por favorecerla en un momento en que pensaban que no quería seguir trabajando por una serie de problemas personales.

Cuando se reincorporó a la empresa tras el alta médica, la dirección realmente no sabía dónde ubicarla, ya que hubo una serie de problemas con el proyecto Andreas derivados de temas legales (adición de aditivos), que motivó un importante descenso de la producción; por ello, se decidió enviarla a la sección de conservas (se había despedido a la Sra. Angelina al fracasar el proyecto Andreas), hasta que se decidiera el proceso de reorganización de la fábrica que se habían visto forzados a emprender. Durante ese período, la trabajadora se encontró cada vez peor, señalando directamente como la persona que la ignoraba, al recién nombrado gerente



industrial, D. Balbino , a quien ella había formado tras su ingreso en el año 2003. Finalmente, el director de Málaga elaboró un nuevo organigrama, en el que figuraba la Sra. Alejandra como responsable de ubicación del personal, procesos e incentivos, cargo situado por debajo del Gerente general, D. Mariano , y del gerente industrial, D. Balbino . Se encomendó a la Sra. Alejandra la labor de controlar las áreas asignadas, y ella manifestó que no pensaba enseñar a nadie y menos aún buscar soluciones. En la reunión convocada por el director de Málaga a través de la cual se asignaron las responsabilidades de cada cargo de la fábrica, la Sra. Alejandra manifiesta que se sintió humillada, porque esperaba otro cargo para ella. El director manifestó a la Sra. Alejandra que empezara a observar las tareas por las salas, que su labor era muy importante para el proceso productivo, y que la desempeñaría mejor que nadie dada su experiencia, pero la Sra. Jose María insistió en que no buscaría soluciones, que las buscara el director tal y como ella hacía cuando ejercía su función de directora.

No obstante, al día siguiente comenzó a analizar los tiempos para revisar costes e incentivos, pero no estaba de acuerdo con los datos que le facilitaba la dirección, comunicándolo al nuevo director. Manifiesta que a partir de ese momento empieza a darle largas y no le facilita información; se siente mal, y un día tuvo un ataque de ansiedad, que motivó su baja médica el día 24 de junio de 2010. La Inspección médica dio de alta a la trabajadora en febrero de 2011, pero como continuaba con su estado depresivo, la empresa le concedió sus vacaciones. Finalmente, mediante la intervención del Comité de Empresa se volvió a dar de baja médica a la trabajadora, manteniéndose en esa situación en la fecha de las actuaciones.

A preguntas de la Inspectora actuante, la trabajadora manifiesta que no desea volver a trabajar en la empresa. Sus responsables manifiestan que su puesto no se ha cubierto, desempeñando interinamente sus funciones D^a Juana , tanto en el área de conservas como en la de bacalao.

Una vez analizados el conjunto de datos facilitados por las personas entrevistadas, no se puede concluir la existencia de una vulneración del derecho a la integridad moral de la trabajadora. Y ello es así porque, además del reconocimiento a la labor realizada por la Sra. Alejandra desde su incorporación a la empresa por parte de sus mandos, sin que en ningún momento se haya pensado que pueda haber perdido su capacidad profesional con el tiempo, se puede observar que en todo momento se ha contado con ella para dirigir proyectos importantes. Lo que puede haber ocurrido es que ha coincidido un proceso de reorganización profunda de ella actividad empresarial, basado en la necesidad de adaptarse a la demanda actual, con las legítimas bajas laborales de ella trabajadora, que la han alejado de una incorporación plena a los nuevos requerimientos productivos. Y por otra parte se observa que no siempre han sido las mismas personas quienes presuntamente han acosado a la trabajadora (D. Balbino fue nombrado gerente industrial en el año 2010).

El acoso se define en los ámbitos especializados (médico y jurídico), como aquella conducta abusiva o de violencia psicológica al que se somete de forma sistemática, concurriendo las notas de frecuencia, intensidad y permanencia, a una persona en el ámbito laboral, manifestada de forma reiterada mediante comportamientos, palabras o actitudes que lesionen su dignidad o integridad psíquica, poniendo en peligro o degradando sus condiciones de **trabajo**. El acoso requiere determinados componentes objetivos, como el tener carácter sistemático y grave, y subjetivos, como la intencionalidad denigratoria, que le diferencia de figuras afines, como el síndrome del quemado o **estrés** laboral manifestado en síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional, que incluso pueden tener carácter subjetivo, cuando el trabajador percibe una situación que no se corresponde con los datos subjetivos y objetivos presentes en su entorno laboral. Hay que distinguir asimismo el hostigamiento psicológico, del ejercicio tal vez inadecuado de la actividad directiva a la hora de llevar a cabo una reorganización de la empresa (todo ello ha sido consagrado en numerosas sentencias jurisdiccionales).

Pues bien, en este caso, a juicio de la Inspectora actuante, no concurren datos que relacionen con carácter concluyente la situación depresiva que viene arrastrando desde el año 2000, con una situación de hostigamiento sistemático con intención de perjudicar al trabajador, determinante del acoso laboral, sin que en ningún momento se dude del estado de malestar psicológico de la trabajadora ni de su relación con situaciones de stress derivado del **trabajo**. Y tampoco se pone en duda que este stress pueda estar relacionado con una mala gestión empresarial a la hora de reasignar responsabilidades y funciones en el marco de los cambios organizativos que se llevaron a cabo, pero en cualquier caso esta actuación podría ser motivo de censura en el ámbito estrictamente laboral, y no en el plano de protección de derechos fundamentales como sucedería en los supuestos de acoso." -Doc. nº 1 aportado en el acto del juicio por la parte actora-

SEGUNDO.- El día 24-6-2010, la actora inició una situación de baja de incapacidad temporal por enfermedad común de la que fue dada de alta el día 2-2-2011. Posteriormente, la actora inició otro proceso de baja de incapacidad temporal por enfermedad común el día 15-3-2011 ,que se acumuló al anterior y del que fue dada de alta, para control del INSS por duración máxima de la IT de los procesos acumulados, el día 2-8-2011, todo ello según resolución de la UVMI de fecha 3- 8-2011. El diagnóstico de ambas bajas médicas era el de "Trastorno



depresivo recurrente de larga Evolución, rasgos anancásticos de personalidad." -ff. 1 y 6 a 8 del expediente administrativo aportado por el SAS que consta en autos-

No conforme con el origen de la contingencia de los procesos de IT acumulados, en fecha 4-9-2012, se inició, a instancia de la actora, un procedimiento para la determinación de la contingencia por incapacidad temporal de fecha 15-3-2011, solicitando que las bajas médicas por enfermedad común de fechas 24-6-2010 a 2-2-2011 (alta por inspección) y de 15-3-2011 a 2-8-2011 (alta control INSS), se declaren derivadas de contingencia profesional -Expediente administrativo aportado por el INSS (f. 15 de 61)-.

Iniciado el expediente, el día 19-9-2012 se dictó resolución por parte del INSS declarando que el proceso de incapacidad temporal padecido por la actora y que se inició el día 15/03/2011 fue derivado de enfermedad común, declarando como responsable de dicho proceso a la Mutua Fremap, por tener la empresa las contingencias comunes y profesionales cubiertas con esa entidad -Expediente administrativo aportado por el INSS (f. 43 y 57 de 61)-.

Frente a la citada resolución, la actora formuló, el día 26-10-2012, reclamación administrativa previa -Expediente administrativo aportado por el INSS (ff. 23 a 30 de 43)-, que fue desestimada por resolución del INSS de fecha 16-11-2012 -Expediente administrativo aportado por el INSS (f. 57 de 61)-.

TERCERO: Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: La demandante solicita la declaración de que los procesos de baja iniciados el 24-6-2010 y el 15-3-2011 (finalmente acumulados), así como como la prestación de incapacidad permanente total posteriormente reconocida, derivan de enfermedad profesional o subsidiariamente de **accidente de trabajo**, pretensión que ha sido desestimada por el Juzgado.

Frente a la sentencia dictada se alza la actora en Suplicación, articulando su recurso en tres motivos que formula con amparo procesal respectivo en los párrafos b) y c) del Art. 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

SEGUNDO : El primero de los motivos del recurso denuncia, a través del cauce adjetivo del Art. 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , la infracción de los Arts. 93 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, así como 335 y 348 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

Sostiene la recurrente que el juzgador a quo no ha valorado la prueba pericial propuesta y practicada a su instancia y así mismo no ha motivado suficientemente su falta de valoración.

Como declaró esta Sala en sentencia número 977/2011 : " *El artículo 24 CE dispone en su apartado 1 que todas las personas tiene derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión, comprendiendo ello, según previene el apartado 2, el derecho a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías y a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa.*

Y el Tribunal Constitucional, interpretando dicho precepto ha declarado que el derecho a la tutela judicial efectiva no ampara la valoración de la prueba conforme a las pretensiones ejercitadas por la parte recurrente, sino el derecho de los litigantes a "una valoración de la prueba que no sea manifiestamente irrazonable o totalmente infundada, absurda o notoriamente errónea" (SSTC nº 484/1984 de 26 de julio y 301/1996 de 25 de octubre), y que únicamente cabe apreciar indefensión por la valoración de la prueba cuando exista "una defectuosa utilización de las reglas rectoras de la carga de la prueba" (STC nº 140/1994 de 9 de mayo), o "por prescindir de la contemplación racional de la prueba de una de las partes" (STC nº 63/1993 de 1 de marzo).

Asimismo, la doctrina constitucional (STC 44/1989, de 20 de febrero) tiene señalado, que por ser facultad que pertenece a la potestad jurisdiccional, corresponde en exclusiva a los Jueces y Tribunales ponderar los distintos elementos de prueba y valorar su significado y trascendencia en orden a la fundamentación del fallo contenido en la sentencia. Y esta libertad del Órgano Judicial para la libre valoración de la prueba, implica, como también señala la misma doctrina (STC 175/1985, de 15 de febrero) que pueda realizar deducciones lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas, siendo el Juez o Tribunal de instancia soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que esta libre apreciación sea razonada, exigencia que ha puesto de manifiesto la propia doctrina constitucional (STC 24/1990, de 15 de febrero), lo que quiere decir que la resolución judicial ha de contener el razonamiento sobre las conclusiones de hecho a fin de que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el Órgano Judicial.



Y la vigente Ley de Procedimiento Laboral ha recogido expresamente esa doctrina en su artículo 97.2, al disponer que la sentencia, apreciando los elementos de convicción, habrá de declarar expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, deduciéndose de ello que la apreciación de la prueba es facultad que corresponde al órgano judicial de instancia, que debe ser libremente ejercitada por el mismo, con el único requisito de que no resulte arbitraria, ilógica, irracional y absurda; y se encuentre además debida y suficientemente motivada; en tal sentido la STC núm. 14/1991 de 28 de enero señaló que, "la obligación de motivar las Sentencias que el art. 120.3º de la Constitución impone a los órganos judiciales, puesta en conexión con el derecho a la tutela judicial protegido por el art. 24.1º de la propia Constitución -entendido como derecho a una resolución jurídicamente fundada-, conduce a integrar en el contenido de esta garantía constitucional el derecho del justiciable a conocer las razones de las decisiones judiciales y, por tanto, el enlace de las mismas con la ley el sistema general de fuentes, de la cual son aplicación". Y para cumplir este mandato no es necesario que los razonamientos hayan de ser exhaustivos y pormenorizados, pero sí suficientes para justificar los motivos de la convicción judicial en cuanto a la realidad de los hechos que plasma, que no pueden aparecer como una arbitraria conclusión, puesto que la facultad de valoración de la prueba atribuida al Juez de instancia no significa una apreciación infundada o discrecional, y su libertad no es absoluta sino condicionada dentro de ciertos límites, al combinarse en nuestro ordenamiento civil y laboral los sistemas de prueba legal y de prueba libre, debiendo actuar en todo momento con sometimiento a las reglas de derecho y de la razón, optando, cuando existe una colisión entre el contenido de los diversos elementos probatorios, por aquellos que le ofrezcan, en función de su eficacia, una mayor garantía de certidumbre y poder de convicción para acreditar cumplidamente los fundamentos de derecho (Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 1985); sin que por lo tanto la libertad del órgano judicial en la valoración de la prueba suponga aceptar las más absoluta soberanía o admitir que el juez ha de seguir sus conjeturas, impresiones, sospechas o suposiciones (Sentencia del Tribunal Constitucional 44/1989 de 20 de febrero); debiendo, en todo caso, respetarse las normas de valoración tasada de pruebas que contiene nuestro ordenamiento jurídico ".

En análogo sentido se han pronunciado las sentencias de esta Sala del Tribunal Superior de justicia de Andalucía (Sevilla) de 13-6-13 y 5-4-11 .

En el caso ahora sometido a nuestro enjuiciamiento, la recurrente considera que el informe del perito propuesto por la misma no ha sido valorado adecuadamente por el Juzgador, a pesar de considerar que por sus concretas circunstancias (especialidad médica, tratamiento prolongado de la demandante etc) debió otorgársele un especial privilegio probatorio, y más aún, considera que debió ser mejor o más exhaustivamente fundada la no aceptación de sus conclusiones.

Sin embargo, siendo éste un medio de prueba (pericial), desde luego no es el único, consideramos que el hecho de que el magistrado haya optado por otorgar mayor credibilidad a otros informes de médicos, profesionales y organismos inspectores no puede llevar a concluir que la valoración efectuada por aquél (quien es soberano en esta función siempre que no se evidencie error patente en la valoración), sea errónea o irracional, habiendo optado -entendemos que razonadamente- por obtener otras conclusiones acerca del origen de la patología de la actora que se derivan de otros documentos y pruebas o del conjunto de todas ellas.

Sentado lo anterior, la supuesta errónea valoración de la prueba por parte del juzgador habrá de combatirse a través del cauce previsto en el Art. 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , dado que lo contrario, en un recurso extraordinario como es el de suplicación, con los medios de ataque y defensa tasados, implicaría reconducir la modificación del relato fáctico a la vía del Art. 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , lo que únicamente puede llevarse a cabo cuando la infracción de un derecho fundamental en la valoración de la prueba haya causado real indefensión y no pueda ser subsanado de otro modo, lo que consideramos no ha sido el caso.

El motivo, por lo expuesto, se desestima.

TERCERO : El segundo motivo del recurso, se articula bajo el cauce procesal del Art. 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , proponiéndose la revisión del Hecho Probado tercero del relato histórico, para el cual se pide la siguiente redacción: " *La causa de la enfermedad de la actora, trastorno depresivo recurrente de larga evolución, viene derivada de una relación laboral conflictiva. No se recoge en ningún documento una alternativa causal para la enfermedad de la demandante. Los rasgos anancásticos de la personalidad de la actora no pueden ser valorados como rasgos patológicos causantes de su enfermedad* ".

La redacción propuesta no puede ser acogida y ello fundamentalmente por su carácter predeterminante, al decidir sobre el origen laboral de la enfermedad, que debe ser una conclusión que se obtenga del relato fáctico, no pudiendo así mismo excluirse la referencia a los rasgos anancásticos de la personalidad de la actora por cuanto que ello se recoge en un documento que alcanzó la convicción del Juzgador y que por ello debe



ser mantenido, con independencia de la conclusión que posteriormente se obtenga por la Sala al analizar el derecho aplicado en el correspondiente motivo del recurso.

El motivo se desestima.

CUARTO : En último lugar, se ha denunciado, al amparo del Art. 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción del Art. 115.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social (Texto de 1994).

El objeto de la pretensión y del recurso es que se declaren derivadas de contingencia profesional los procesos de incapacidad temporal en los que ha estado incurso la demandante así como la posterior declaración de incapacidad permanente total que tuvieron por base -en síntesis- un trastorno depresivo que considera derivado del **estrés** laboral, de las excesivas presiones en el **trabajo**, de la mala gestión del **trabajo** por la empresa y de las circunstancias de enfrentamientos en que se venía desarrollando su labor en los últimos tiempos.

El artículo 115 de la LGSS (RCL 1994, 1825) establece que 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. Indica así mismo el precepto en su número 2 que tendrán la consideración de **accidentes de trabajo**, 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 ".

Ha de partirse del hecho de que, según reiterada Jurisprudencia, el término enfermedad en este contexto no ha de ajustarse necesariamente a aquel otro más estricto que es propio del **accidente**, de manera que una enfermedad psiquiátrica, aún cuando no se tratase de una lesión acaecida de forma súbita, puede ser calificada como **accidente de trabajo** en virtud de la disposición contenida en el artículo 115.2.e.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 4-3-08 (AS 2008, 1395) establece a este respecto: " En este concreto tipo legal de **accidente** laboral **no basta con que el trabajo sea elemento que incide en la génesis de la enfermedad, sino que ha de ser el único factor causal** de la misma, por lo que no tiene esa calificación legal cuando la enfermedad es fruto de la confluencia de varias causas, alguna de las cuales proviene del **trabajo**, pero no otras. Conviene no confundir pluralidad de causas reales con variedad de causas posibles, pero sólo una real. (...)

*En el caso de las enfermedades psíquicas y/o mentales, su calificación como **accidente de trabajo** puede provenir de varias causas, de las que ahora debemos dejar de lado todos los supuestos en que: 1) la enfermedad de esas características es posterior a un **accidente** laboral propio, del que deriva, bien por las lesiones orgánicas sufridas (por ejemplo, personas demenciadas por el traumatismo craneal sufrido trabajando), bien como pura reacción psíquica o mental (sirva de ejemplo, quien tras caída al vacío trabajando, desarrolla fobia a **trabajos** en altura), cuyo amparo legal radica en el art. 115-2-e LGSS (RCL 1994, 1825) ; 2) la enfermedad preexiste, por causa ajena al **trabajo**, a un **accidente** laboral, pero empeora su curso (art. 115-2-f LGSS (RCL 1994, 1825)) o altera el proceso de curación de las lesiones directamente derivadas del **accidente** (art. 115-2-g LGSS (RCL 1994, 1825)). Debemos aparcas su análisis, decimos, porque en todos ellos ha habido un **accidente** laboral distinto a la propia enfermedad, lo que no es el caso de autos, en el que únicamente existe ésta, a la que sin embargo se pretende que se reconozca como **accidente de trabajo**.*

*En casos como éstos, esa calificación únicamente puede provenir de que concurra el supuesto previsto en el art. 115-2-e) LGSS (RCL 1994, 1825) y ello exige, como hemos visto, que la única causa de la enfermedad sea el **trabajo**, por lo que no basta con que la patología se desencadene a consecuencia del modo en que el trabajador vivencia determinados avatares de la relación laboral, sino que también ha de darse que no confluyan otros elementos desencadenantes y, además, **que no venga provocada por una personalidad de base del afectado**, que le hace vivir mal, enfermando, lo que normalmente no desencadena patología alguna. De ahí que pueda resultar relevante, como elemento indiciario, determinar si el trastorno anímico se habría producido en una mayoría de personas colocadas en su misma situación laboral o si el grueso de ellos no habría enfermado.*

*Tipo legal en el que encajan adecuadamente los trastornos anímicos que un trabajador presenta motivados únicamente por incidencias surgidas en su **trabajo** y le impiden desempeñarlo, puesto que no están tipificados como enfermedad profesional y su causa exclusiva es la ejecución del **trabajo** por cuenta ajena. Así lo resolvimos, por ejemplo, en sentencia de 2 de noviembre de 1999 (AS 1999, 4212) (AS 4212) en quien presentaba el llamado **síndrome del "quemado"** por razón de su **trabajo**; en sentencia de 9 de mayo de 2000 (AS 3289) en quien sufre una depresión originada por una decisión empresarial de modificación sustancial de sus condiciones laborales; (...).*

*Conviene advertir que, dados los términos del precepto en cuestión, no cabe esa calificación en los casos en que la incapacidad para el **trabajo** viene motivada por una alteración anímica generado en una persona con una patología psíquica previa, en la que los problemas laborales actúan como mero elemento desencadenante de*



esos episodios (...) ya que entonces falta el requisito de exclusividad exigido por la norma. Interesa destacar que, para la atribución de la situación a **accidente de trabajo**, poco importa que la problemática laboral generadora del trastorno obedezca a incumplimientos de su empresario o provenga de actuaciones de éste sujetas a derecho, ya que la razón de la calificación está en la causalidad de la enfermedad por el **trabajo** y no en el hecho de que ésta se origine por haber soportado en éste una situación injustificada".

Por su parte, la sentencia del TSJ de Navarra de 5-3-14 señala: " se habla como nueva aparición de enfermedad psicosocial, la denominada «BURN OUT», que viene a significar «estar quemado», y que se trata de un síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de **estrés** laboral crónico o frustración prolongado y que según tanto la Psicología del **Trabajo** como la Medicina Forense se trata de un trastorno de adaptación del individuo al ámbito laboral cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional). El «quemado» por el **trabajo**, se ha dicho, tiene fuerzas, pero no tiene ganas; la despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el **trabajo** con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y, frecuentemente, ansiedad, depresión (trastorno psíquico adaptativo crónico). Respecto a sus causas, se apunta como estresores laborales desencadenantes, los vinculados al puesto de **trabajo** y las variables de carácter personal. Entre los primeros se señalan la categoría profesional, las funciones desempeñadas, escasez de personal. Respecto a los segundos, se trata de un **estrés** laboral asistencial, y por consiguiente con más incidencia en el sector servicios, de entre los que cabe destacar los servicios sociales en los que el **trabajo** se realiza en contacto directo con personas que por sus características son sujetos de ayuda".

De este modo, lo fundamental es delimitar la causa de la enfermedad, resultando que la misma puede tener una causa laboral, incluso aunque no se aprecie conducta ilícita de la empleadora, ya que el objeto de este proceso es única y exclusivamente la determinación de la contingencia.

Corolario de todo lo expresado es la necesidad de que las consecuencias dañosas hayan de ser constatadas, en su realidad y gravedad, y hayan de atribuirse exclusivamente al ámbito laboral.

Centrándonos ya en el concreto caso de autos, la realidad de la patología psíquica no es controvertida. Tampoco lo es la forma en que la actora prestaba el servicio desde el año 1986 en que comenzó a laborar en la empresa, esto es, con una gran responsabilidad, un quehacer exhaustivo, una gran profesionalidad (era Directora de fábrica), alargando su jornada en los periodos necesarios, reconociéndose por todos el exceso de responsabilidad y autoexigencia, habiendo presentado bajas por **estrés** ya en los años 2000 y 2006. Es en 2008 cuando la reestructuración de la empresa, la adopción de nuevos proyectos y la contratación de nuevo personal gerente y directivo, provocaron cambios en las funciones de la actora, y conllevó que la demandante se sintiera desplazada, y aun cuando no se acredita un mal comportamiento de la empresa hacia ella ni una desconsideración en su trato, lo cierto es que mantuvo desavenencias con superiores y nuevos contratados.

De todo lo expuesto y de una detenida lectura del prolijo relato fáctico se descarta el hostigamiento propio de un comportamiento de acoso, pero esta Sala considera que una trayectoria como la de la demandante, con una situación permanente de autoexigencia y responsabilidad aprovechados por la empresa (sin que esta afirmación respecto de la empleadora en el contexto en el que incluimos suponga una crítica o desvalor), para mantener una adecuada gestión de sus servicios, (en palabras de los trabajadores que han accedido al relato fáctico, la actora era " *el alma de la empresa* ") no puede extrañar que conduzca tras muchos años de intensidad, y en un momento de cambios, a una situación como la denominada "burn out".

Y para alcanzar tal conclusión, tal y como vienen haciendo en general los Tribunales Superiores de Justicia, es decisivo tener en cuenta la existencia de procesos morbosos previos que puedan llevarnos a entender una determinada tendencia o factores de otra naturaleza ajenos al **trabajo** que conformen una personalidad ya de por sí susceptible de incurrir en este tipo de patologías. Y en este sentido es importante recordar que ya en los años 2000 y 2006 la demandante obtuvo dos bajas médicas por **estrés**, lo que viene a casar adecuadamente con el tipo de **trabajo** intenso y de gran responsabilidad al que se sometía, y en la forma en que lo llevaba a cabo.

Sentado lo anterior, consideramos que ha de concluirse que el proceso de incapacidad temporal iniciado el 24-6-2010 al que se acumuló el de 15-3-2011 y así mismo la situación de incapacidad permanente total reconocida deben considerarse derivadas de contingencia profesional. No de enfermedad profesional, dado que no se encuentra la enfermedad listada en el RD 1995/1978 de 12 de mayo (Art. 116 LGSS Texto de 1994), pero sí **accidente de trabajo** de conformidad con la previsión contenida en el Art. 115.2 e) LGSS.

Resta por indicar que el hecho de que la actora presente rasgos de personalidad anancástica, no es suficiente en este contexto y con los antecedentes descritos, para excluir el nexo causal de la patología con el **trabajo** y así mismo de forma exclusiva como exige el precepto analizado.



El recurso, por todo lo expuesto, se estima.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que debemos **ESTIMAR** y **ESTIMAMOS** el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de Alejandra contra la sentencia de fecha 5-6-2015, dictada por el juzgado de lo social N° 1 de Algeciras, en autos 1610/2012 seguidos a instancia de Alejandra contra UBAGO GROUP MARE S.L., MUTUA FREMAP INSS y TGSS y, en consecuencia, **REVOCAMOS** la Resolución impugnada y declaramos que los procesos de incapacidad temporal acumulados de fecha el 24-6-2010 y el 15-3-2011, así como como la prestación de incapacidad permanente total posteriormente reconocida a la actora, derivan de **accidente de trabajo**, codenando a las demandadas a estar y pasar por esta declaración y a la Mutua FREMAP a las consecuencias derivadas de la misma.

No se efectúa condena en costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar:

- a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos".
- b) referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción".
- c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

Se advierte al condenado por la sentencia que, de hacer uso de tal derecho, deberá presentar en esta Sala, en el plazo de cinco días hábiles a partir de que sea requerido para ello, resguardo acreditativo de haber ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital importe de la parte de pensión a cuyo pago ha sido condenado, con objeto de abonarla a la beneficiaria durante la sustanciación del recurso.

Asimismo se advierte al recurrente no exento, que deberá acreditar ante esta Sala, haber efectuado el depósito de 600€, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banco Santander, en la Cuenta-Expediente nº 4052-0000-35., especificando en el campo concepto, del documento resguardo de ingreso, que se trata de un "Recurso".

Una vez firme esta sentencia, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Se advierte al condenado por la sentencia que, de hacer uso de tal derecho, deberá presentar en esta Sala, en el plazo de cinco días hábiles a partir de que sea requerido para ello, resguardo acreditativo de haber ingresado en la Tesorería General de la Seguridad Social el capital importe de la parte de pensión a cuyo pago ha sido condenado, con objeto de abonarla a la beneficiaria durante la sustanciación del recurso.

PUBLICACIÓN.- Sevilla a 5 de junio de 2017.