

No es necesario acreditar una conducta constitutiva de acoso laboral para que la baja médica de quien así lo vivencia pueda considerarse profesional.

Fermín Gallego Moya

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: *La resolución judicial comentada contiene una regla general de máxima relevancia: no es necesario constatar la realidad jurídica de una situación de acoso laboral para que un proceso de incapacidad temporal relacionado con los hechos acreditados de carácter laboral, y supuestamente constitutivos de aquel, pueda calificarse como accidente de trabajo. Más que si los hechos integran plenamente la figura de acoso, importa si la baja médica cuya contingencia pretende determinarse, tiene por causa exclusiva tales hechos acaecidos durante la ejecución del trabajo.*

Palabras clave: *Acoso Laboral. Determinación de contingencia. Causa exclusiva.*

Abstract: *The court ruling discussed contains a crucial general rule: it is not necessary to establish the legal reality of a situation of workplace harassment for a period of temporary incapacity related to the proven facts that allegedly constitute such harassment to be classified as a work-related accident. Rather than whether the facts fully constitute harassment, what matters is whether the medical leave, the cause of which is being investigated, is solely due to those facts.*

Keywords: *Workplace Harassment. Determination of contingency. Exclusive cause.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00700

I. Introducción

Debatiendo habitualmente en los procesos judiciales sobre acoso laboral, cuestiones como: ¿qué constituye y qué no, acoso laboral? ¿qué relevancia tiene la forma en que cada persona trabajadora vivencia unos mismos hechos? o ¿qué valor debe otorgarse a las referencias al acoso, por parte de la propia víctima, plasmadas en documentación médica oficial?, llega a nuestro conocimiento, de ahí el presente comentario, una resolución judicial que, de manera muy clara, viene a afirmar que no es necesario constatar la realidad de una situación de acoso laboral para que un proceso de incapacidad temporal relacionado con los hechos supuestamente constitutivos de este, pueda calificarse como accidente de trabajo.

No importa, pues, tanto, si los hechos acreditados se integran plenamente en dicha figura, como si la situación de baja médica cuya contingencia pretende determinarse, tiene por causa exclusiva tales hechos y, más concretamente, si los mismos han

generado una sintomatología en la persona trabajadora susceptible de cobertura a través de la incapacidad temporal.

La anterior afirmación, pese a que se ciña al ámbito de la cobertura prestacional (nunca alcanzaría tal «flexibilidad» a supuestos de despido disciplinario o extinción causal, en los que la calificación jurídica de la conducta en cuestión, como acoso, determinará tanto la procedencia o no del cese, como el éxito de la acción resolutoria), viene a simplificar enormemente el debate jurídico, en la medida en que se elimina, para la persona trabajadora, la necesidad de acreditar que, en la concreta conducta empresarial denunciada, concurren todos y cada uno de los requisitos que la doctrina laboralista ha venido exigiendo para considerar concurrente una situación de acoso moral en el ámbito laboral^[1].

De esta forma, una bronca del jefe ante los compañeros de trabajo, una sucesión de pequeñas desconsideraciones ante los clientes, o un insulto grave pero aislado, pueden no constituir propiamente acoso laboral, pero si se acredita que tales hechos fueron causa exclusiva del proceso de incapacidad temporal iniciado su raíz, la baja médica alcanzará una dimensión «profesional», con todas las consecuencias prestacionales que ello comporta.

La clave, desde este punto de vista, es la impertinencia de determinar si los hechos acaecidos con motivo de la ejecución laboral son o no constitutivos de acoso, pues lo relevante no es si existió una conducta ilícita de la empresa generadora del daño psíquico, sino si tal conducta actuó como causa laboral exclusiva de la enfermedad cubierta; todo ello, por ser el objeto de este proceso, única y exclusivamente, la determinación de contingencia.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias / Santa Cruz de Tenerife.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 665/2025, de 18 de septiembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de suplicación núm. 1236/2023.

ECLI: ES:TSJICAN:2025:3340.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Eduardo Ramos Real.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Los (únicos) hechos acreditados

Los hechos que, en síntesis, dan pie a la resolución comentada, son los siguientes: una trabajadora de 41 años y antigüedad de 2019 presta servicios como técnico de sala para la empresa «Bingo Siete Islas Canarias, S.A.», que tiene cubiertas las contingencias profesionales con la Entidad Colaboradora Fraternidad-Muprespa. El día 4-05-2021, encontrándose la trabajadora disfrutando de su día libre, tuvo que acudir a la empresa, ante la llamada del Director Gerente, manteniendo con este una conversación durante la que fue duramente recriminada por haberse afiliado a un sindicato, siendo advertida de que eso no la iba a salvar de perder su trabajo (conversación que fue grabada por la trabajadora)^[2]. Tres días después, el 7-05-2021, el Servicio Canario de Salud expide una baja médica, por contingencia común, por el diagnóstico de «Trastorno ansioso depresivo» por conflictividad laboral derivada de

dicho conflicto interpersonal grave y puntual con su superior jerárquico, el cual le causó incertidumbre y angustia por su futuro profesional. Iniciado tratamiento farmacológico, fue derivada a la Unidad de Salud Mental, donde el diagnóstico inicial tornó en el de depresión.

Incoado expediente de determinación de contingencia a instancias de la trabajadora, el Médico Inspector del INSS, concluyó «no poder constatar de forma fehaciente» el origen profesional del proceso, dado que no se aportó -a su juicio-^[3] documento en el que constase la existencia de evento laboral ni la existencia de una relación de causalidad única y exclusiva entre el trabajo y la clínica desarrollada».

Con base en tal informe, el INSS resolvió declarar contingencia común el proceso de baja médica iniciado el 7-05-2021.

Hace referencia el texto analizado a la existencia de un Informe Forense, fechado en 22-05-2023 (no consta dato alguno que explique su incorporación al proceso)^[4], según el cual, «en esta situación es de suma importancia conocer el estado anterior de D.^a Tania descartando antecedentes patológicos, lo que en nuestra situación no es posible...», concluyendo (tras valorar circunstancias como el estado de alarma durante el que se desarrolló la prestación laboral, o que «cronológicamente no hay una relación acreditada directa y exclusiva entre los motivos laborales aducidos y su estado ansioso depresivo»), que, «ante todos estos factores, se considera que su estado ansioso depresivo no es solo reactivo a los hechos laborales denunciados».

Consta igualmente aportado al proceso un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dando cuenta de un documento de Atención Primaria, en virtud del cual, la actora habría acudido el día 21-05-2021 presentando síntomas de ansiedad y depresión, según refiere por acoso laboral, todo ello relacionado -sigue indicando- con el hecho de que en la empresa donde está trabajando desde hace dos años, su jefe la insulta y tiene comportamientos despectivos hacia ella. Según dicho informe, presenta llanto fácil, anhedonia, clinofilia, sentimientos de desesperanza, por lo que se remite a Salud Mental que, con fecha 25-08-2021, diagnostica «episodios depresivos». Según la Inspección, todo comenzó cuando empezó a trabajar en la empresa en 2019, recibiendo un trato diferente, siendo obligada a doblar turnos, y sin ser capaz nunca de contestar a insultos y vejaciones.

Ninguno de los hechos indicados en los dos informes recién referidos, fue incorporado al relato fáctico por el Juez de instancia.

2. Calificación profesional en la instancia

La decisión administrativa fue impugnada por la actora, obteniendo Sentencia estimatoria del Juzgado de lo Social núm. 3 de Santa Cruz de Tenerife, dictada en fecha 7-09-2023 (proceso 262/2022); resolución de instancia que afirma el carácter profesional del proceso de incapacidad temporal discutido, a la vista de unos hechos, cuya carga correspondía a la demandante, y que ofrecen al Magistrado un panorama fáctico suficiente para determinar, a diferencia de lo resuelto por la Entidad Gestora, que dicha baja deriva de accidente de trabajo.

IV. Posición de las partes

Frente a la Sentencia del órgano unipersonal tinerfeño se alzan tanto la empleadora como la Entidad colaboradora responsable del abono de la prestación anudada a la baja médica.

La primera ataca la resolución de instancia de una manera formalmente «torpe», en la medida en que, tras instar la revisión de los hechos probados (para incorporar las conclusiones del Informe Forense), se olvida de acompañar el preceptivo motivo de censura jurídica. Esto último habría sido suficiente para desestimar el recurso, no obstante lo cual, también aprecia la Sala la irrelevancia de la modificación fáctica propuesta, decayendo con ello cualquier posibilidad de éxito para el primer recurrente.

La Entidad Colaboradora ataca el pronunciamiento de instancia de manera formalmente correcta; en primer término, reproduciendo la pretensión revisora intentada por su «partner», pretende incorporar al relato fáctico el contenido del Informe Forense, solicitud que la Sala descarta por dos motivos: a) porque, sin necesidad de entrar en el análisis de la veracidad de los datos que se pretenden incorporar, los mismos resultan intrascendentes para resolver la cuestión que nos ocupa y en nada afectarían al sentido de la presente resolución, como veremos seguidamente; y b) porque existiendo varias pruebas periciales que arrojan resultados divergentes (en referencia al Informe de la Inspección del INSS, los informes médicos de la actora emitidos por los facultativos del Servicio Canario de Salud, y el Informe Médico Forense), han de prevalecer las conclusiones a las que la juzgadora ha llegado en la valoración global de tales pruebas, no pudiendo pretender la Mutua recurrente que se lleve a cabo una nueva valoración en bloque de la documentación médica obrante en las actuaciones más favorable a sus intereses.

En cuanto a la censura jurídica, Fraternidad-Muprespa denuncia la aplicación indebida del art. 156.2.e ET, y de la «Jurisprudencia» -dice- sentada por el TSJ País Vasco, en su sentencia de 23-02-2016^[5]. Y es que, no quedando acreditada la existencia de una situación de acoso moral respecto de la actora por parte de su superior jerárquico inmediato, ni la relación de causalidad directa entre el estado psicológico de la misma y la situación de conflicto laboral existente con anterioridad a la baja, no cabe la menor duda de que la contingencia de la que deriva ésta es la de enfermedad común y no la de accidente de trabajo.

V. Normativa aplicable al caso

En contra de lo que se podría presumir, y pese a que la Sala hace referencia directa a los mismos, no serán ni los preceptos ni la doctrina judicial relativos al acoso laboral los que adquieran relevancia en la resolución del caso; al contrario, el conflicto se resolverá en esta alzada aplicando una norma de carácter general: el art. 156.2.e TRLGSS.

En efecto, y pese a que no la utilizará luego para resolver el caso, el TSJ toma «prestada» la definición legal que nos ofrece la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y de orden social, según la cual, el acoso moral en el trabajo puede definirse como «aquella conducta o conductas reiteradas en un periodo de tiempo más o menos prolongado en las que, por medio de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores sobre el trabajador, se crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para quien es objeto de la misma, con la consiguiente lesión de su dignidad e integridad moral»^[6]. Considera el órgano de suplicación, como elementos esenciales del acoso moral: a) la existencia de comportamientos hostiles hacia el trabajador; b) su reiteración o sucesión a lo largo de un periodo más o menos largo de tiempo (dependiendo de las circunstancias concretas del caso y de la intensidad de la conducta); y c) la producción de un efecto lesivo de la integridad moral de la persona y degradante de su ambiente u otras condiciones de trabajo.

El debate, por tanto, se ha de resolver acudiendo a la norma citada en primer término, el art. 156.2.e TRLGSS, según el cual, tendrán la consideración de accidentes de trabajo «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 de este».

Como ejemplo de aplicación jurisprudencial del precepto, el TSJ canario extracta varios pasajes de la conocida Sentencia que, en 18-10-2005, dictara el Tribunal Supremo, en relación a la calificación profesional de la incapacidad temporal de un ertzaina causada por un trastorno adaptativo con alteración mixta de las emociones y las conductas, derivada de las presiones, amenazas, insultos y agresiones que recibía «por su condición de ertzaina», en atención a que la causa única de su trastorno era la conducta que soportaba por dicha concreta condición, ante lo que era irrelevante que no derivase de actos suyos realizados en el desempeño de su profesión. Afirmó allí el

Alto Tribunal que es sin duda el ejercicio ininterrumpido de sus funciones como *ertzaina* lo que ha dado lugar a los insultos, agresiones y amenazas sufridas por el demandante, que, a su vez, fueron causa del deterioro de la salud de éste y de su baja por incapacidad, sin que ninguna otra causa aparezca en el relato fáctico como explicativa o fundamentadora de tales hechos.

VI. Doctrina básica

A efectos de calificar una incapacidad temporal psíquica como accidente de trabajo, resulta irrelevante que los hechos que la provocan constituyan o no acoso moral o incumplimiento empresarial, bastando con que se acredite de forma suficiente y coherente que las consecuencias dañinas para la salud mental traen causa exclusiva de la conflictividad o de la tensión generadas en el ámbito laboral, siendo este el verdadero hecho causante de la prestación.

La doctrina básica extraíble de la sentencia analizada podría conjugar, por tanto, las siguientes reglas: a) una desvinculación entre el accidente laboral y el acoso moral efectivo (en la medida en que aquel puede concurrir ante una conducta que no alcance un reproche tal que acarree tal calificación); b) la causa de la enfermedad, y no la ilicitud de la conducta, se convierte en el eje central; de modo que la dimensión «laboral» del conflicto solo interesa en la medida en que actúa como fuente de la alteración de la salud; c) en los procesos de determinación de contingencia no se enjuicia el acoso en sí mismo, sino la citada relación causal entre hecho y patología, regla que, desde luego, no concurrirá en procedimientos en los que se accione por despido disciplinario del acosador o se inste la resolución causal del contrato, al amparo del art. 50 ET; d) dicho lo anterior, incluso en estos procesos en el ámbito de la Seguridad Social debe garantizarse una actividad probatoria solvente, esto es, que las consecuencias sobre la salud estén acreditadas, que tengan una entidad suficiente como para generar un proceso de incapacidad temporal y, por último, que sean atribuibles, de manera «exclusiva» al ámbito laboral, sin interferencia de concausas ajenas al trabajo que rompan el nexo causal.

VII. Parte dispositiva

El Tribunal Superior de Justicia desestima los recursos de suplicación interpuestos, tanto por la Mutua Colaboradora «Fraternidad-Muprespa», como por la empresa «Bingo Siete Islas Canarias, S.A.», contra la sentencia de fecha 27-9-2023, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de los de Santa Cruz de Tenerife, en los autos de juicio 262/2022, la cual confirma íntegramente, avalando el carácter profesional del proceso de incapacidad temporal.

VIII. Pasajes decisivos

El Fundamento de Derecho Quinto de la Sentencia contiene el pasaje decisivo de la resolución comentada, el cual extractamos literalmente en la medida en que contiene una síntesis difícilmente mejorable de la doctrina declarada por el Tribunal:

«De lo anteriormente expuesto se deduce que no es necesario vincular la existencia del accidente de trabajo a una situación de acoso moral efectivo o de estar sufriendo conductas constitutivas de incumplimientos laborales, ya que no es necesario incumplimiento alguno para que pueda atribuirse a accidente de trabajo una baja laboral derivada de la tensión que se vive en la realización de una actividad laboral. Por tanto, la calificación de si los hechos acaecidos en el seno de la relación laboral son o no constitutivos de acoso moral es impertinente, pues lo fundamental no es en modo alguno si existió una conducta ilícita de la empresa generadora del daño psíquico, sino que basta con delimitar la causa de la enfermedad, resultando que la misma puede tener una causa laboral incluso si no se aprecia conducta ilícita de la empleadora, ya que el objeto de este proceso es única y exclusivamente la determinación de la contingencia. Y es que son las consecuencias dañinas para la salud psíquica derivadas de una conflictividad laboral las que constituyen el hecho causante de la prestación y no el problema laboral en sí mismo. Nos encontramos

pues, ante la necesidad de que las consecuencias dañosas han de ser constatadas, en su realidad y seriedad, y han de atribuirse exclusivamente al ámbito laboral».

IX. Comentario

Llama la atención cómo el esfuerzo probatorio de las partes del proceso se ha ligado a la demostración o negación de una efectiva situación de acoso moral cuando, como hemos comprobado, lo relevante no es constatar la concurrencia de tal conducta ilícita, por la integración de sus elementos definitorios, sino demostrar la existencia de una causa «laboral» que, sin interferencias, determine la sintomatología protegida por la incapacidad temporal.

Motivo por el que la Sala no da el valor pretendido por los recurrentes a unos documentos, por ellos considerados «de peso», tales como el propio Informe de la Inspección del INSS o el Informe del Médico Forense que concluyen, al alimón, que no es demostrable la situación de acoso laboral, ni, derivadamente, que aquella opere como causa exclusiva de la enfermedad.

Con todo, la resolución judicial comentada no es, en absoluto, voluntarista, sino que, con los elementos fácticos a su disposición -es cierto que algunos meramente referenciados, construye un relato de hechos, no incontestable, pero sí «suficiente» para sustentar la decisión final (siendo esta enumeración la que puede tener utilidad para el operador jurídico).

En efecto, la sentencia: a) constata la conflictividad laboral denunciada por la trabajadora, concretada en las condiciones laborales insoportables y lesivas de su dignidad a las que fue sometida (si bien no su reiteración en el tiempo), la actividad laboral que desarrollaba y como afectaron aquellas a ésta^[7]; b) destaca cómo la actora ofrece en la vista oral su versión sobre lo ocurrido, aportando la grabación de la conversación mantenida con el Gerente de la empresa, así como informes periciales que corroboran la realidad de los hechos; c) consta, además, para determinar la existencia de relación de causalidad entre el estado psicológico de la actora y su situación laboral, que la demandante acudió a partir del día 7-05-2021 a las sucesivas consultas médicas que ha tenido en la Unidad de Salud Mental, siendo valorada con el diagnóstico de «depresión», y sin que conste en autos la finalización del proceso de incapacidad temporal; d) existe, asimismo, una denuncia de la actora ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, poco después ésta, el inicio del proceso de incapacidad temporal por «trastorno ansioso depresivo» derivado de una situación de conflictividad laboral que finalmente deriva en una depresión; y e), por último, no se ha acreditado que en fechas anteriores existieran otras bajas motivadas por patologías similares referidas a estados de ansiedad, depresiones o similares, ajenas al trabajo.

Todo lo anterior permite al Juez de instancia, primero, y a la Sala después, manifestar que «sólo se observan factores de tipo laboral como los desencadenantes de la patología de la actora».

X. Apunte final

La Sentencia comentada adquiere mayor relevancia al constatar que no es idéntica la sensibilidad que, ante esta cuestión jurídica, muestran otros tribunales.

Precisamente la sentencia del TSJ País Vasco que la Entidad Colaboradora citaba en su recurso, y a la que la Sala de lo Social del TSJ Canario no ha prestado atención (ciertamente, no se trata de jurisprudencia, ni puede vincular su decisión), reflexiona en el terreno del debate de manera ciertamente opuesta. En efecto, considera el citado tribunal que «para que el trabajo pueda ser el desencadenante de la enfermedad, se requiere que haya existido un elemento que sea de suficiente relevancia o entidad para producir el deterioro de la salud, pues distinta de la enfermedad ocasionada con motivo y causa del trabajo es aquella que se padece por un determinado estado anímico de la trabajadora, que determinará un estado vivencial de una determinada situación, con una reacción corporal sobre ello». Afirma, así, que «lo relevante es si lo sucedido, no la vivencia, se puede considerar... suficiente para desencadenar, en

parámetros ordinarios, una situación de Incapacidad Temporal». Por tanto, para que una enfermedad contraída exclusivamente por causa del trabajo se considere, en este contexto, profesional, precisa, según la Sala vasca, de «un hecho, de varios, o de conductas o avatares que no sean simples acontecimientos, sino que sean situaciones generadas de entidad suficiente para que actúen en el sujeto; y que causalicen efectivamente, no solo porque así se percibe, el padecimiento».

Comprobamos, pues, que, con mucha mayor rigidez que el TSJ canario, otras salas exigen que la fuerza lesiva sea en el accidente la causa de la enfermedad, «sin que baste con que el trabajo esté relacionado con esta». Insistiendo en esta línea el TSJ vasco en que «la determinación del trabajo como factor desencadenante requiere eso, que sea el trabajo el desencadenante, no el que se percibe como tal por el beneficiario, sino su realidad impulsora»^[8].

Pese a las limitaciones que la contradicción entre sentencias genera para poder acceder a casación, hay, desde el punto de vista material, una cuestión compleja e interesante susceptible de unificación. Quedamos atentos.

Referencias:

1. [^] Valga como muestra la STSJ Madrid 9-12-2008, Rec. 5447/2008, según la cual, «no es suficiente con la existencia de un acto aislado de carácter abusivo, aunque sea grave y lesivo de la dignidad del trabajador, pues ... ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son equiparables al propio y verdadero acoso moral (...) La reiteración o continuidad sigue siendo definitiva para definir el acoso, de manera que las conductas aisladas o esporádicas, por graves que sean, no merecen la calificación de acoso». O, en idéntico sentido, la STSJ Andalucía/Granada 1-03-2018, Rec. 2160/2017, para la cual «no se han producido intencionales conductas relevantes, objetivamente humillantes o vejatorias, reiteradas en el tiempo durante un tiempo prolongado buscando crear finalísticamente un ambiente hostil de trabajo o denigratorio, preordenado a causar un mal al trabajador y que causalmente explique el daño psicológico padecido al trabajador.
2. [^] Debemos reprochar a la sentencia comentada que, teniendo a su disposición la grabación actora, y siendo un dato muy relevante para contextualizar la relación entre este hecho y la baja médica, saber qué ocurrió el día en que se produce el único y aislado hecho determinante de la baja médica, no efectúe una transcripción de sus pasajes más relevantes o dote de un contenido mínimo a la afirmada «dura recriminación».
3. [^] No tuvieron, pues, el impacto pretendido, ni la grabación aportada ni la denuncia registrada ante la Inspección de Trabajo (esta última, es cierto que, en ese momento, sin contestación).
4. [^] Desconocemos si se solicita como diligencia final (dado que la sentencia de instancia es de fecha 27-09-2023), o si se obtuvo en un procedimiento judicial independiente.
5. [^] No hace referencia la Sala, ni siquiera sucintamente, al contenido de esta resolución judicial, por lo que hemos accedido a la misma, a través de una base de datos, comprobando que se trata de la STSJ País Vasco 23-02-2026, Rec. 83231/2016, ECLI:ES:TSJPV:2016:507.

6. [^] Pronto nos damos cuenta de que este precepto no sustentará la decisión final, dado que se echan en falta varios de los elementos señalados para que la conducta acreditada pueda encajar en la definición legal.
7. [^] Que es lo que requiere el art. 156.2.e ET.
8. [^] La sentencia cuenta con un Voto particular que, en la línea del TSJ canario, considera que la situación de incapacidad temporal analizada «tiene por causa exclusiva su falta de adaptación psíquica a los cambios experimentados en su relación laboral desde octubre de 2013, reaccionando a ellos patológicamente, de lo que deriva que deba atribuirse a accidente laboral, tal y como lo demandaba con pleno amparo jurídico».