



Incapacidad Laboral Psicológica

¿Qué es una incapacidad laboral psicológica?

Una incapacidad laboral psicológica es aquella situación en la que un trabajador tiene limitada o mermada su capacidad para el desarrollo de las tareas de su puesto de trabajo, bien por enfermedad o bien por accidente de trabajo, derivada de la materialización en daño de un riesgo psicosocial. Pueden ser incapacidades temporales, permanentes parciales, totales o absolutas, y lesiones permanentes no invalidantes.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo afirma que las bajas o incapacidades relacionadas con los riesgos psicosociales tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras causas, y que el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada¹. En su campaña actual: Trabajos saludables, 2014-2015. Gestionemos el estrés², la Agencia informa de algunas estadísticas acerca de estos riesgos, en concreto sobre el riesgo de estrés. En ella nos indica que **es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en Europa y que entre el 50% y el 60% de todos los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés laboral**. Los trabajadores tienden a causar baja durante periodos considerables a causa del estrés laboral y otros problemas psicológicos.

Incapacidad laboral psicológica derivada del trabajo ¿contingencia común?

Según la legislación española en materia de contingencias, a la hora de catalogar las incapacidades por causas psicológicas, debemos tener en cuenta que, en general, las enfermedades diagnosticadas como problemas de salud mental en la población trabajadora serán consideradas como contingencia común, salvo casos concretos que se consideran contingencia profesional pero no como enfermedad profesional sino como enfermedad del trabajo, por tanto accidente de trabajo, siempre que se demuestre la causalidad, según queda establecido en el art. 115.3 de la LGSS. Por ejemplo:

- Trabajadores que sufran algún trastorno de adaptación o depresión como consecuencia de un accidente de trabajo sufrido con anterioridad;
- Trabajadores que sufran un trastorno diagnosticado de estrés postraumático derivado de un accidente de trabajo;
- Determinación de un caso de acoso psicológico laboral, aunque esto no corresponde a un diagnóstico médico sino a una decisión judicial.

Así se establece en la Guía de valoración de incapacidad laboral para médicos de Atención Primaria, en donde se disponen directrices para los facultativos a la hora de valorar las posibles incapacidades laborales por motivos psicológicos³.

1 OSHA, Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html

2 OSHA, Trabajos saludables, 2014-2015. Gestionemos el estrés <https://www.healthy-workplaces.eu/es/stress-and-psycho-social-risks/the-business-case>

3 Ministerio de empleo y Seguridad Social. Guía de valoración de incapacidad laboral para médicos de Atención Primaria http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/Publicaciones/Publicacionesporcon28156/Informacionsofbrep47075/GuiaMedicosAP/index.htm



Con la Financiación de:
DI-0007/2013





Según un informe elaborado para la Secretaría de Estado para la Seguridad Social, "Diagnósticos y prescripciones en salud mental, atención primaria e incapacidad laboral temporal"⁴, "reducir la carga que genera la Salud mental requiere intervención en el propio lugar de trabajo y organización... la relevancia de implicar a las empresas y centros de trabajo en el manejo y prevención de la afectación psicopatológica, las enfermedades mentales".

Estado del debate sobre incapacidad laboral psicológica

Es evidente que la situación de las incapacidades laborales psicológicas derivadas de las condiciones de organización del trabajo debe ser modificada. Como ejemplo baste decir que el listado de enfermedades profesionales español no incluye los trastornos psicológicos como causa de enfermedades laborales, aunque ha quedado demostrado la relación causa-efecto entre condiciones de organización del trabajo y nuevas formas de producción con problemas de salud de los trabajadores cuyos costes humanos y económicos asume el Sistema Nacional de Salud. Tan es así, que la Organización Internacional del Trabajo, si que ha modificado su listado de enfermedades profesionales para adaptarse de una manera más adecuada a la situación real de los riesgos psicosociales. El listado de la OIT incluye en su punto 2.4 los trastornos mentales y del comportamiento, con dos subapartados, el 2.4.1, relativo al trastorno de estrés postraumático, y el 2.4.2, que incluye otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior, cuando se haya establecido por métodos adecuados, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el trastorno mental o del comportamiento contraído por el trabajador.

Ejemplo: Sentencia del TSJ Andalucía, nº resolución 1413/2013, de 17 de julio 2013:

La actora causó baja laboral iniciando un proceso de incapacidad laboral por contingencia común y diagnóstico de trastorno ansioso-depresivo, que surge del desarraigo laboral al cambiar su puesto de trabajo donde desempeña sus funciones con normalidad. El Subcomité de Salud Laboral de su empresa consideró que la patología padecida por la actora interfería con las actividades propias de su categoría profesional y su puesto de trabajo en un nivel importante recomendándole evitar situaciones de estrés y acordando dar traslado al responsable de su centro para que adaptara su puesto de trabajo conforme con las recomendaciones del Subcomité y, si no fuera posible, acordando que se procediera a adscribirla a otro puesto de trabajo adecuado a las restricciones funcionales que provoca su patología de forma provisional. La Dirección provincial del INSS dictó resolución declarando a la afectada con incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo. La sentencia entiende que la incapacidad temporal es derivada de accidente de trabajo y no de enfermedad común pues considera probada la relación directa de causalidad entre lesión y trabajo, pues esta surge "del desarraigo laboral al cambiar de su puesto de trabajo donde desempeña sus funciones con normalidad".

Para más información: http://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1121184

⁴ Ministerio de empleo y Seguridad Social. Diagnósticos y prescripciones en salud mental, atención primaria e incapacidad laboral temporal. www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/116335.pdf



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

