Els trastorns d’ansietat i psicosocials… poden tenir uns origens laborals?

Marc Font / @marcfontribas

El passat desembre, un jutjat d’Almeria va considerar accident de treball el suïcidi d’un treballador de Cajamar que s’havia tret la vida després de mantenir una forta discussió amb un client. Segons la sentència, **la mort no pot considerar-se una “contingència comuna”, perquè aprecia de forma inequívoca l’existència d’una “relació de causalitat entre el treball i la conducta de suïcidi”**. Entre d’altres qüestions, la resolució judicial implica un increment de les prestacions de viduïtat i orfenesa i per a Miguel Arenas, advocat del Col·lectiu Ronda i que va representar la família de la víctima en el cas, “és important que apareguin sentències en aquest sentit que contribueixin a situar el focus de l’atenció pública sobre un àmbit com són els trastorns d’ansietat i els riscos psicosocials vinculats a l’acompliment professional que continuen sent, malauradament, els grans oblidats del camp de la prevenció i la salut laboral”.

De fet, les patologies psíquiques derivades de riscos psicosocials a la feina ni tan sols estan incloses a la llista de malalties professionals de la Seguretat Social. Per tant, l’única via a través de la qual el treballador pot obtenir una millora en la prestació, sempre i quan pugui demostrat un vincle directe entre la malaltia i la feina, és **presentar una demanda judicial perquè sigui considerada un accident de treball**. El més habitual és que es tracti de malalties com quadres de depressió, ansietat, ‘burnout’ (l’estar cremat) o estrès, però pot aparèixer qualsevol trastorn psíquic.

L’aparició -o l’agreujament- de la patologia està directament vinculada amb els factors psicosocials, és a dir, amb les condicions existents en un ambient de treball, relacionades amb l’organització, el contingut i la realització de la feina, que en provocar alteracions a la salut esdevenen riscos psicosocials. És a dir, parlem de qüestions com el ritme de la feina, el control, l’ambient, el rol del treballador, la seguretat contractual, la conciliació amb la vida familiar… **Aquestes situacions estressants no són precisament excepcionals.** I no són precisament un fenomen menor. Segons la darrera ‘Enquesta Nacional de Condicions a la Feina‘, que data de 2011 i va ser encarregada pel Ministeri de Treball, gairebé una quarta part dels treballadors de l’Estat espanyol considera que té “molta feina” i se sent “aclaparat”. I el 2013, s’estimava que entre l’11% i el 27% dels trastorns mentals poden ser atribuïts a les condicions de treball.

Un procés llarg

L’advocada del Col·lectiu Ronda Clara Llena explica que per guanyar una demanda d’aquest tipus, **s’ha d’acreditar que la patologia “deriva exclusivament del treball o s’ha vist agreujada com a conseqüència de la feina”**. “Si pots demostrar que una persona no havia tingut mai abans una depressió és més fàcil acreditar la relació de causalitat amb la feina, tot i que al final s’ha aconseguit que la tendència d’una persona a ser depressiva o ansiosa no impedeixi el reconeixement com a accident de treball”, afegeix. Llena també relata el procés que ha de seguir un treballador que pateixi aquesta situació: “primer ha d’anar al metge perquè li diagnostiqui la patologia i és important que es faci seguiment exhaustiu per poder demostrar que hi ha relació amb la feina. Després ha d’anar a l’advocat, qui guiarà el procés fins a presentar la demanda i, finalment, hi ha el judici”.

El procés no és precisament ràpid, sinó que habitualment s’allarga al voltant d’un any, i encara s’hi han de sumar unes quantes setmanes o mesos més per conèixer la sentència. **Però, a més, no és**

fàcil. Ni es guanyen tots els casos ni les empreses faciliten res al treballador, que normalment quan inicia el procés està de baixa -a la qual s'haurà acollit com a contingència comuna, és a dir, un accident o malaltia no laboral-, ja sigui encara amb contracte a l'empresa o a l'atur. En el paper de l'empresa, és clau el fet que si es reconeix la patologia com a conseqüència d'un accident de treball, haurà d'abonar danys i prejudicis a l'afectat. Demostrar la vinculació de la malaltia amb la feina és l'element clau i alhora difícil, i en aquest sentit Clara Llena subratlla la importància de "l'aportació que puguin fer els testimonis", ja que es tracta de qüestions que tenen a veure amb "l'entorn i les condicions de treball". Problema? **Difícilment una persona declara contra l'empresa per la qual treballa, i sovint s'ha de recórrer a persones que ja no hi estiguin empleades**. Si, malgrat totes les dificultats, el jutge dona la raó al demandant, el treballador pot arribar a cobrar un recàrrec d'entre un 30% i un 50% de la seva pensió, una quantitat que també varia si es reconeix que l'empresa no ha actuat amb rigor en matèria de prevenció, precisament per pal·liar o eliminar els riscos psicosocials.

Per a l'advocada Clara Llena l'ideal seria òbviament que no arribés a passar, però si passa és per les greus mancances en una qüestió tan fonamental com és la prevenció: "les empreses no la valoren suficient, ni hi destinen prou recursos. No hi ha prou plans de prevenció i això s'hi suma el fet que els volums de feina són desmesurats". En aquest sentit, recalca que hi ha la paradoxa que "qui hauria de prevenir i prendre mesures perquè no es donin aquestes situacions, és precisament qui les ha generat". També afegeix que seria idoni que no calgués recórrer als tribunals, ja que s'aboca l'afectat a viure un "procés complicat". **En un escenari en què la precarietat laboral no deixa de guanyar pes, amb salaris cada cop més baixos, contractes temporals i grans càrregues de feina, no sembla precisament que ens encaminem cap a un escenari en què aquest tipus d'afectacions disminueixin.** I, almenys de moment, la víctima principal, el treballador, no està ni de bon tros prou protegit.