

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

El suicidio del trabajador como supuesto imputable al empleador por incumplimiento de sus obligaciones postventivas frente a los riesgos psicosociales. Examen desde el derecho peruano*

Luis Martín BRAVO SENMACHE**

RESUMEN: Los riesgos psicosociales son pluriofensivos, latentes y potencialmente irreversibles. Justifican, por ello, la puesta en marcha de la actividad postventiva de los empleadores, la misma que jurídicamente se desprende del deber de prevención, aunque tradicionalmente no se le haya reconocido esta pertenencia. Las dos primeras características de los riesgos psicosociales les son naturales. Pero la última es accidental; y, por tanto, evitable. Solo aparece ante la negligencia de la prevención terciaria que, sobre el riesgo, en apariencia controlado y aun eliminado, debió haber desplegado la empresa. Si las consecuencias de esta omisión ocasionan el suicidio del trabajador, jurídicamente se podrá declarar al empleador de responsable civil, pues si bien el fallecido pudo haber tenido condiciones médicas preexistentes, la conducta del empleador pudo haber actuado como un detonante de aquellas; es decir, pudo haber asumido una preponderancia determinante en la etiología de la conducta suicida.

Palabras clave: Factores psicosociales, riesgos psicosociales, postvención, suicidio, responsabilidad civil del empleador.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El deber de prevención del empleador en el ordenamiento jurídico peruano. Apuntes conceptuales. 3. Los factores psicosociales derivados del entorno laboral. Análisis en clave preventiva. 3.1. Los factores psicosociales negativos (potencialmente riesgosos). La primera oportunidad preventiva de los empleadores. 3.2. Los riesgos psicosociales. Sus caracteres típicos como justificativos de la postvención. 3.2.1. El carácter latente de los riesgos psicosociales. 3.2.2. El carácter potencialmente irreversible de los efectos de los riesgos psicosociales. 4. El suicidio del trabajador como supuesto imputable a la conducta del empleador. Problemática a nivel normativo. 4.1. La insuficiencia del incumplimiento del deber de prevención del empleador como elemento determinante. 4.2. La etiología preponderantemente laboral como factor determinante complementario. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* El presente trabajo se ha realizado bajo iniciativa del Proyecto de Investigación vinculado a la Agencia Estatal de Investigación *Reformas legislativas y medidas preventivas para reducir las altas tasas de suicidio*, PID2022-141431OA-I00.

** Abogado laboralista; Asociado en Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas.

The Suicide of the Worker as an Assumption Attributable to the Employer for Breach of His Post-Ventive Obligations in the Face of Psychosocial Risks. Examination from Peruvian Law

ABSTRACT: The psychosocial risks are multiply offensive, latent and potentially irreversible. Therefore, they justify the implementation of the post-ventive activity of employers, the same that legally follows from the duty of prevention, although traditionally this belonging has not been recognized. The first two characteristics of psychosocial risks are natural to them. But the last one is accidental; and therefore avoidable. It only appears before the negligence of tertiary prevention that, on the risk, apparently controlled and even eliminated, the company should have deployed. If the consequences of this omission cause the worker to commit suicide, legally the employer may be declared liable, because although the deceased may have had pre-existing medical conditions, the employer's conduct may have acted as a trigger for them; that is, it could have assumed a determining preponderance in the aetiology of suicidal behaviour.

Key Words: Psychosocial factors, psychosocial risks, postvention, suicide, employer's civil liability.

1. Introducción

En un poco difundido artículo de 1846 sobre el suicidio, Karl Marx, agudo observador de la sociedad, sugiere que «La clasificación de las diversas causas de suicidios sería la clasificación de los *defectos mismos de nuestra sociedad*»¹.

Indudablemente, el suicidio *por causas laborales*, materia prima de esta investigación, habría sido, para el ideólogo alemán, el ejemplo perfecto de su afirmación, si se recuerda que, en su sistema, el sociolaboral representaba el conflicto matriz de toda la sociedad capitalista.

Tal vez, a diferencia de muchas otras ideas del socialismo, el tiempo no haya sido tan cruel con esta observación. Aunque, para ratificarla, y defenderla con autoridad científica, ahora son precisos los auxilios de la psicología, la psiquiatría y del derecho, por sobre los de la filosofía y la economía.

Afirmar que la sociedad contemporánea, aun armada con el entendimiento más pulido de los derechos humanos, adolece de un gran *defecto*; y que este, que es visible en prácticamente todas las latitudes, radica nada menos que en los entornos laborales y en las piezas humanas que lo componen, puede tener un impacto positivo a nivel macrosistémico, pues, a través suyo, se puede denunciar que *la sociedad está fallando en algo, y muy seriamente*. Para, partir desde allí, empezar a tomar acciones al respecto.

En esta investigación se pretende analizar una de las formas en que ese defecto, esa falla de la sociedad, puede llegar a ocurrir en el marco de las relaciones laborales: el suicidio del trabajador por inadecuada o inexistente atención postventiva contra los riesgos psicosociales cuyos efectos hubo de padecer. Y cómo esta atroz consecuencia puede serle jurídicamente imputada al empleador, ese coprotagonista que, hasta hace no mucho, solo podía presentarse como un mero espectador del problema.

En sustento científico de lo anterior se acude, en primer lugar, al ordenamiento jurídico vigente peruano, principalmente a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, y a la procesal laboral. En segundo término, se consultará al estado de la ciencia de la psicología y de la psiquiatría, analizando la conducta suicida desde un enfoque etiológico, siempre a base del método de la revisión de literatura.

Con ello, se postulará una respuesta a la interrogante de si el empleador puede, en efecto, ser el causante – y, por tanto, responsable – del suicidio de su trabajador por no haber puesto en marcha, o no haberlo hecho correctamente, su aparato postventivo, permitiendo, con su negligencia, el avance irreversible de los efectos del riesgo psicosocial que se haya

¹ K. MARX, *Acercas del suicidio*, Las Cuarenta, 2012, p. 93.

configurado en el centro laboral.

2. El deber de prevención del empleador en el ordenamiento jurídico peruano. Apuntes conceptuales

En el ordenamiento laboral peruano, la prevención obliga a que el empleador garantice, en el centro de trabajo, el establecimiento de medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de, entre otros, los trabajadores que presten servicios o se encuentren dentro del ámbito del centro de labores o incluso fuera de él, tal como se deduce de una lectura sistemática del principio I y de los arts. 53 y 54 de la Ley 29783/2011, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), que, en esta materia, es el cuerpo legal rector.

De la regulación de la LSST deben destacarse, cuando menos, los siguientes aspectos: 1) contempla a la prevención como un principio², y lo ubica en el primer artículo del título preliminar³; 2) complementa esta disposición con dispositivos ordinarios, a través de los cuales se materializan los alcances del deber de prevención, siendo este una expresión concreta del principio que lo inspira.

Entonces, para el legislador peruano, la prevención es, al tiempo, un principio, es decir, una fuente inspiradora e integradora de la LSST; y una exigencia concreta fiscalizable a las partes de la relación de trabajo, y aun al propio Estado⁴.

La reparación de los daños que, como consecuencia de algún accidente o

² Dos son las características de los principios del derecho, según apunta Mercader Uguina: su carácter fundamental, «fundamentan, pero no están fundamentados»; «su carácter indeterminado, vago, en los que se aprecia la “textura abierta del Derecho”» (J.R. MERCADER UGUINA, *Los principios de aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2014, p. 22).

³ Lo que la convierte, según ha llamado la doctrina, en una “norma sobre norma”; o, como prefiere Santamaría Pastor, una norma estructural: «proposiciones que han de ser necesariamente tomadas en cuenta en el proceso de creación o de aplicación de otras normas, bien como condicionantes de la forma y contenidos de éstas, bien como complemento o parámetro para su aplicación» (J.A. SANTAMARÍA PASTOR, *Fundamentos de Derecho administrativo*, Centro de Estudios Ramón Areces, 1988, tomo I, p. 448).

⁴ En su objetivo de promover una cultura de prevención, la LSST ha distribuido las cargas de la siguiente forma: a los empleadores corresponde el deber de prevención; a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales, la participación y el involucramiento; y al Estado, el rol de fiscalización y control (art. 1 LSST). Los tres agentes, asimismo, están obligados a cooperar, estableciendo «mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo» (principio III LSST).

enfermedad del trabajador, deba asumir la parte empleadora (“principio de responsabilidad”, previsto en el principio II LSST), asume, en este esquema, un rol ideológicamente secundario, aunque desde el plano material, tanto más importante, si se atiende a que, una vez ocurrida la afectación, será la única vía eficaz.

Ahora bien, una interpretación literal del principio de prevención contemplado en el Título Preliminar de la LSST debe, necesariamente, llevar a reconocer una variedad de categorías⁵, entre las que se resaltan “vida”, “salud” y “bienestar”. Se trata de una redacción en consonancia con el entendimiento científico contemporáneo sobre la materia, que admite la salud como un concepto mucho más amplio a la mera condición física del sujeto. A pesar de ello, aún se aprecia que «la conciencia preventiva y la tolerancia del riesgo es muy diferente ante la exposición a un riesgo físico evidente de accidente, por ejemplo, una caída o atrapamiento, que ante un riesgo psicosocial (ej. estrés o violencia en el trabajo), aunque ambos puedan producir daños a la salud similarmente graves»⁶.

Desde la perspectiva empresarial, esto se traduce en que el deber de prevención posee, en realidad, diversos ámbitos de aplicación: prevención de la salud física, de la salud psicológica, de la salud mental, entre otras. Lo que también equivale a decir que el cumplimiento del deber, la observancia de sus exigencias por parte del empleador puede ser evaluado, precisamente, desde todos estos dominios: nivel de prevención de la salud física, nivel de prevención de la salud psicológica, etcétera.

Los resultados de estos exámenes, a los que se llegará analizando y valorando la conducta del empleador, podrán evidenciar que este pudo haber configurado un cumplimiento diligente; o que pudo haber incurrido bien en uno defectuoso o bien en uno francamente negligente de sus obligaciones preventivas. Esto justificará, a la postre, distintas determinaciones de responsabilidad civil, pues no se puede juzgar de igual forma al empresario diligente del que no lo ha sido, y este del que lo ha sido a medias, más aún cuando en el ordenamiento jurídico peruano la

⁵ Por el principio de protección, previsto en el principio IX LSST, «Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua».

⁶ J.A. MORIANO LEÓN, G. TOPA CANTISANO, C. GARCÍA AEL (coords.), *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*, Sanz y Torres, 2019, p. 3.

responsabilidad civil por infortunios laborales es subjetiva⁷, y así debe serlo⁸.

3. Los factores psicosociales derivados del entorno laboral. Análisis en clave preventiva

La psicología social, o psicología social, ha sido definida por la doctrina especializada como «la articulación entre lo social y lo individual a partir de los procesos de interacción y de representación intra e intergrupos»⁹.

En el contexto laboral, esta disciplina habrá de identificar las condiciones organizacionales que, por sus efectos, positivos o negativos, en las partes involucradas – trabajador y empleador –, merecen ser estudiadas, para, a base de su conocimiento, actuar en consecuencia, estratégicamente.

Estas condiciones, o, en terminología más difundida, *factores*, cuando «son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan

⁷ La doctrina peruana es prácticamente mayoritaria en este sentido. Y con razón, pues el articulado de la LSST y del Código Civil exponen las bases de este sistema, aunque la Corte Suprema de la República se haya empeñado en intentar cambiar, ilegítimamente, las reglas de juego. Un repaso de los hitos de la jurisprudencia nacional al respecto se puede leer en A.J. COSSIO PERALTA, *La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: reflexiones para una impostergable reforma*, en AA.VV., *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Chiclayo, 24 al 26 de octubre de 2018*, SPDTSS, 2018. Una visión en perspectiva temporal del problema se encuentra en C. PUNTRIANO ROSAS, *La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: retrospectiva y futuro*, en *Giuristi*, 2021, n. 3. Admitir que, en el derecho peruano, la responsabilidad civil por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales es subjetiva es reconocer, al mismo tiempo, que el deber de prevención constituye una obligación de medios, y no así de resultados.

⁸ La responsabilidad civil persigue, también, funciones macrosistémicas, entre las que se identifica la función de prevención general. «Así, cuando ambos sujetos de la relación de responsabilidad están en aptitud de poder adoptar medidas de prevención para evitar que el daño se produzca, se configuraría un supuesto de “prevención bilateral”, en el cual la regla de la responsabilidad subjetiva (culpa) será la óptima para atribuir responsabilidad. No cabe invertir esta regla, pues siempre produciría una situación de ineficiencia en prevención» (G. FERNÁNDEZ CRUZ, *Introducción a la responsabilidad civil. Lecciones universitarias*, Fondo Editorial, 2019, p. 33). De cómo la responsabilidad objetiva resultaría perjudicial para la cultura preventiva en terreno laboral, puede verse L.M. BRAVO SENMACHE, *El debido cumplimiento del deber de prevención como eximente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales*, Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad Señor de Sipán, 2019, pp. 73-78.

⁹ D. PÁEZ ET AL. (eds.), *Teoría y método en psicología social*, Anthropos, 1992, p. 119, citado por E. CRESPO SUÁREZ, *Introducción a la Psicología Social*, Universitas, 1995, p. 23.

mayor experiencia y competencia profesional»¹⁰. Mas, cuando las condiciones son disfuncionales o negativas, «provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés»¹¹.

Desde luego, el ambiente laboral no es ajeno a estos fenómenos sociales. Tanto los trabajadores como los empleadores pueden verse afectados por los factores psicosociales que, paradójicamente, ellos mismos, a través de su interacción, generan.

La finalidad del presente estudio obliga a descartar el análisis de los factores psicosociales positivos; y a dirigir el enfoque exclusivamente en los negativos, pues, como se verá, este es el origen lógico de la teoría aquí propuesta.

3.1. Los factores psicosociales negativos (potencialmente riesgosos). La primera oportunidad preventiva de los empleadores

Como se ha adelantado, los factores psicosociales negativos suponen, en términos generales, y cuando de materia laboral se trata, una afectación a la productividad de los trabajadores, a la correcta administración de los empleadores; y, en fin, a la armonía y buen entendimiento entre las partes de la relación laboral. Representan síntomas concretos de que el ambiente de trabajo no es saludable para los involucrados, y de que es necesario adoptar medidas para corregir esta situación.

Aunque son virtualmente incontables, pueden señalarse como ejemplos de este tipo de factores, la presencia de jefes autoritarios, la excesiva e injustificada burocracia, el sabotaje entre los trabajadores, o de estos hacia la empresa, la represión de la creatividad, la no programación de capacitaciones, entre otros muchos. Se trata, en todos los casos, de escenarios potencialmente riesgosos. Esta es la característica determinante de los factores psicosociales negativos, también denominados de riesgo: su potencial para resultar lesivos, si no se los controla o elimina oportunamente.

En este contexto, es pertinente recordar que, en el *Glosario de Términos* incluido como anexo de la Reglamento de la LSST, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TR, se ha desarrollado el concepto de “riesgo laboral” como la «probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso

¹⁰ B. MORENO JIMÉNEZ, C. BÁEZ LEÓN, *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT, 2010, pp. 7-8.

¹¹ *Ibidem*, p. 8.

en el trabajo cause enfermedad o lesión».

Si se reconoce, entonces, que la característica esencial de los factores psicosociales negativos es poseer una importante capacidad de causar daños en perjuicio de cualquiera de las partes de la relación laboral, se está admitiendo que estos factores de riesgo son, al menos en la terminología empleada por el ordenamiento jurídico peruano, riesgos laborales.

Y si se concede tal calificación, necesariamente se está declarando que los factores psicosociales de riesgo merecen, por parte del empleador, la puesta en marcha de su aparato preventivo, pues, como se ha visto, la protección de, entre otras, la salud del trabajador es obligación derivada del principio de prevención.

De este modo, la prevención de los factores psicosociales negativos constituye la primera oportunidad con que cuentan los empleadores para poner en actividad sus obligaciones preventivas.

En el léxico utilizado en la ciencia médica – que, para los empeños de esta investigación, resulta bastante didáctica – esta es la denominada prevención primaria: es decir, aquel conjunto de acciones que buscan identificar y controlar de manera oportuna los factores de riesgo.

3.2. Los riesgos psicosociales. Sus caracteres típicos como justificativos de la postvención

Si de todos los factores psicosociales negativos presentes en una organización laboral se depuran los más nocivos, aquellos que, de configurarse, podrían suponer efectos permanentes para quienes llegasen a experimentarlos, se estará hablando, propiamente, de riesgos psicosociales. La doctrina precisa que los «riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores»¹².

Un factor psicosocial negativo no controlado, o controlado defectuosamente, puede, de ser el caso, agudizarse y tornarse en un riesgo psicosocial.

Como apunta autorizada doctrina, la prevención eficaz en torno a los factores psicosociales negativos puede suponer, en el tiempo, que estos no devenguen en riesgos psicosociales, por lo que estos pueden, en realidad, no llegar siquiera a existir si el empleador los identifica, controla o elimina, en sus etapas primerizas (prevención primaria).

Así, «incluso la atención exclusiva a los riesgos psicosociales puede ser un

¹² *Ibidem*, p. 20.

indicador de la pérdida de capacidad de análisis de la salud laboral. De la misma forma que no se puede atender sólo a los accidentes mortales, sino que la verdadera prevención comienza en la atención a los incidentes blancos laborales que no producen lesiones, la prevención psicosocial comienza en el análisis de los factores de riesgo psicosocial. Atender sólo a los riesgos psicosociales supone dirigir la atención sólo hacia las manifestaciones más graves, descuidando su génesis»¹³.

Entre los riesgos psicosociales más conocidos en el contexto del trabajo se encuentran el hostigamiento sexual laboral, el estrés laboral, el síndrome del trabajador quemado (*burnout*), el acoso moral (*mobbing*), entre otros.

En el ordenamiento jurídico peruano no todos estos fenómenos patológicos gozan de reconocimiento expreso, aunque no por ello carecen necesariamente de entidad, pues siempre está abierta la posibilidad de una interpretación sistemática a su respecto¹⁴.

Así, mientras que, por un lado, riesgos como el hostigamiento sexual laboral o, incluso, versiones moduladas del acoso moral y de la fatiga informática poseen una regulación propia (Ley 27942/2003, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 014-2019-MIMP; el Texto Único Ordenado del DL 728/2020; la Ley 31572/2022, Ley del Teletrabajo, respectivamente), otros escenarios como el estrés laboral, o el síndrome del trabajador quemado carecen de regulaciones autónomas, aunque es de esperar que el legislador nacional subsane estas omisiones en los años próximos.

Lo cierto es que, a nivel práctico, sobre los riesgos psicosociales parece haber recaído un entendimiento generalizado, pero incompleto, de sus efectos.

Si, como se ha señalado, los riesgos psicosociales representan, en ciertos casos, la expresión más nociva de los factores psicosociales negativos, los efectos que aquellos produzcan, cuando se lleguen a configurar, resultarán considerablemente más graves.

¹³ B. MORENO JIMÉNEZ, *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2011, supl. 1, p. 9.

¹⁴ Los arts. 1 y 23 de la Constitución Política del Perú de 1993 son, en este contexto, ciertamente habilitantes: «La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado»; y «Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador». Con todo, no debe soslayarse el mérito del principio de legalidad, por el cual, en este caso, los empleadores, están obligados a cumplir con las exigencias que estén debidamente reguladas en el ordenamiento vigente. Es cierto que nada impide que superen los estándares mínimos, que son justamente los previstos en la Ley, pero este ya es terreno facultativo y no imperativo. De ahí la importancia que el Estado legisle sobre los riesgos psicosociales de forma explícita.

No se tratará de una afectación común, de única aparición, de simple tratamiento, y de rápida solución, al menos no en todos los casos. En realidad, se estará frente a un serio y latente perjuicio a diversos ámbitos de desarrollo de la persona involucrada, que incluso seguirá vigente cuando el riesgo origen se haya presentado finalmente, y aun controlado.

Esta es la vocación del riesgo psicosocial: la de ser un fenómeno patológico pluriofensivo, latente y potencialmente irreversible.

Ahora bien, de la naturaleza pluriofensiva de los riesgos psicosociales no quedan muchas dudas, pues ya la doctrina se ha encargado de identificar y denunciar esta alarmante característica¹⁵.

Más, del carácter latente, y de los, en potencia, efectos irreversibles en el tiempo de los riesgos psicosociales, sí debe ocuparse esta investigación, pues sobre esta probanza se sustenta su teoría.

3.2.1. El carácter latente de los riesgos psicosociales

Según el Diccionario de la Real Academia Española, latente es aquello que está oculto, escondido o aparentemente inactivo.

Es preciso destacar, sobre todo, esta última característica, que es bastante precisa para lo que se desea explicar. Latente es aquello que se encuentra inactivo, pero solo en apariencia. No lo está realmente, entonces. De esta verificación se tendrá que encargarse, en el contexto laboral, el empleador, como en el caso que, a modo ilustrativo, se ofrece a continuación.

El hostigamiento sexual en el trabajo ha sido, hace relativamente poco tiempo, objeto de actualización normativa en el ordenamiento peruano. El Decreto Supremo 014-2019-MIMP refrescó la ya antigua Ley 27942/2003 y estructuró un proceso administrativo para investigar y sancionar la configuración de este riesgo psicosocial en los entornos laborales.

A través de este novedoso – e ideológicamente vanguardista articulado – el legislador nacional ha reconocido la característica latente de este riesgo psicosocial.

Y es que, en el art. 23 de este cuerpo legal, se tiene establecido que «La institución, con la finalidad de prevenir nuevos casos de hostigamiento sexual, debe identificar los factores de riesgo en el área o espacio en el que se han desarrollado los hechos que constituyeron hostigamiento sexual, con el fin de removerlos y evitar que los mismos se repitan».

¹⁵ B. MORENO JIMÉNEZ, C. BÁEZ LEÓN, *op. cit.*, p. 20, sugieren que, «mientras los factores psicosociales de riesgo o estrés tienen efectos mediados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales tienen efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo».

Como se puede observar, en este dispositivo normativo se encierra, con toda claridad, una obligación de corte “preventivo” – término, en esta etapa, ya impropio, como se verá –, de titularidad del empleador.

Para ello, en el Reglamento de la Ley se parte por reconocer que, en realidad, la primera oportunidad preventiva del empleador, la dirigida a controlar y eliminar los factores psicosociales de riesgo, ha sido defectuosa, ineficaz, o sencillamente inexistente. Y que, por tanto, es necesario reexaminarla *a posteriori*, pues ha terminado ocasionando el desarrollo de un riesgo psicosocial cierto.

Esto acredita el carácter latente de, en este caso, el riesgo psicosocial del hostigamiento sexual laboral: sus efectos, incluso cuando ya han sido controlados y aun eliminados, se mantienen presentes, aunque aparentemente inactivos, por un lado, en aquellas que han padecido su configuración; y, por otro, en el entorno laboral mismo, que también se ha visto involucrado, aunque de forma indirecta.

En los dos ámbitos corresponderá aplicar ya no la prevención, pues ya el daño ha ocurrido, sino, más propiamente, la postvención, es decir, actividades de atención posterior (seguimiento) a las partes que se hayan visto involucradas y que hayan recibido soluciones y reparaciones en apariencia efectivas. Y, al tiempo, al entorno laboral mismo, pues al tratarse de un fenómeno psicosocial, también sus efectos se habrán desplegado indirectamente, causando en los demás trabajadores una posible sensación de intranquilidad.

En consulta nuevamente con la ciencia médica, esta sería la denominada prevención terciaria, aquel conjunto de acciones con que se pretende la recuperación integral de, en este caso, el afectado con el riesgo psicosocial presentado, a través de un tratamiento y rehabilitación tanto a nivel psicológico como a nivel social.

Es la especialísima naturaleza nociva de los riesgos psicosociales la que justifica la puesta en marcha de la postvención, pues, como se reitera, los efectos de estos fenómenos patológicos suelen mantenerse, aunque de manera latente, a pesar del tratamiento que haya podido ser recetado por los empleadores.

3.2.2. El carácter potencialmente irreversible de los efectos de los riesgos psicosociales

Si bien resulta natural que los efectos de los riesgos psicosociales sean pluriofensivos y latentes, el hecho de que lleguen a ser irreversibles es, en realidad, distinto. Puede ser controlado y aun eliminado, si es que se activa

el aparato postventivo del empleador efectiva y oportunamente. En consecuencia, este tercer carácter, la irreversibilidad en potencia, no es natural, sino accidental.

La postvención existe para, justamente, evitar que los efectos de los riesgos psicosociales, que ya se han configurado, se tornen en irreversibles, y que adquieran, con respecto a la parte afectada, consecuencias incluso fatales.

Nuevamente, un ejemplo servirá para ilustrar estas afirmaciones.

Cada vez más conocido en el medio, a pesar de su denominación anglosajona, el síndrome del *burnout*, o del trabajador quemado, es un riesgo psicosocial que atenta contra el bienestar laboral de los trabajadores, quienes, por consecuencia de las abusivas exigencias laborales, han desarrollado niveles crónicos de estrés y su capacidad productiva se ha visto, en consecuencia, severamente reducida, y, peor aún, vaciada de contenido.

Se trata, como apuntarían los japoneses, de «una condición debida a prácticas de trabajo psicológicamente insanas, que perturban los ritmos normales de la vida y el trabajo, lo que conduce a una acumulación de fatiga en el cuerpo, a una condición crónica de estar continuamente sobrepasado por el trabajo»¹⁶.

El origen fenomenológico de este síndrome radica en la existencia pronunciada de, en este caso, diversos factores psicosociales de riesgo que, al no haber sido identificados y tratados, han desplegado sus efectos negativos, ya de forma agudizada, en perjuicio del trabajador.

No debe olvidarse, finalmente, que la calificación de *síndrome* no es casual. Supone un «conjunto de fenómenos que caracterizan una situación determinada» (DRAE). Es decir, se está frente a una etiología diversa, aunque con un resultado único.

Los factores podrían haber sido, por ejemplo, la cultura empresarial de no respetar los horarios de salida; y de obligar, implícitamente, a realizar horas extras (situación ampliamente presente en los trabajadores judiciales del Perú, por cierto). También podría generar esta situación, la nula o defectuosa observancia de la desconexión digital, derecho que, en el ordenamiento peruano, ya posee regulación¹⁷. La excesiva e innecesaria

¹⁶ NATIONAL DEFENSE COUNCIL FOR VICTIMS OF KAROSHI, *Karoshi. When the "Corporate Warrior" Dies*, Mado-Sha, 1990, citado por R. JÁUREGUI, F. EGEA, J. DE LA PUERTA, *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo. La gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*, Paidós, 1998, p. 383.

¹⁷ En noviembre de 2020 entró en vigencia el Decreto de Urgencia 127/2020, a través de cuya única Disposición Complementaria Modificatoria se incorporó, entre otras disposiciones, el derecho a la desconexión digital del trabajador, «por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y

celebración de reuniones, virtuales o presenciales, la acuciosa vigilancia de los resultados o la escasa libertad de actuación son, en este contexto, factores de importante relevancia, igualmente.

La sumatoria de estos factores hipotéticos son, al tiempo, la causa del riesgo psicosocial del síndrome del trabajador quemado; pero también suponen, de algún modo, la eventual receta para hacer frente a sus efectos y evitar que estos se agudicen a niveles en extremo perjudiciales.

Es decir, el empleador que identifique la presencia, aislada o colectiva, del riesgo psicosocial del síndrome del trabajador quemado tendrá que revisar, cuando menos, factores psicosociales negativos como los antes sugeridos para abordar su tratamiento, control y eliminación, sin prescindir, por supuesto, del cuidado posterior del trabajador o trabajadores que se hayan visto afectados por este fenómeno patológico (prevención secundaria), y que, de forma protectora, ya hayan sido beneficiados con ciertas medidas en su beneficio.

Si el empleador no practica esta postvención; o sí lo hace, pero defectuosamente, los efectos del síndrome del *burnout* pueden seguir escalando hasta alcanzar niveles de afectación probablemente irreversibles: la escasa posibilidad de conseguir aumentar la productividad laboral devengaría en nula; y ante la comprobación de que, en el puesto laboral, no se consigue nada, el trabajador empezaría a desarrollar un extendido sentido de frustración, que eventualmente podría extrapolarse a su esfera privada y atentar contra su estabilidad mental. Se inculparía a sí mismo del padecimiento que, en realidad, su entorno laboral le ha generado.

Las consecuencias de esta progresión son variables, pero, en cualquier caso, considerablemente graves. La más siniestra, como explica perfectamente el vocablo japonés del *karoshi*, es el suicidio por causas laborales, supuesto que ya es posible abordar en este trabajo.

4. El suicidio del trabajador como supuesto imputable a la conducta del empleador. Problemática a nivel normativo

4.1. La insuficiencia del incumplimiento del deber de prevención del empleador como elemento determinante

La conducta diligente del empleador frente a los riesgos psicosociales no se

análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral» (nueva redacción del art. 18.1.4, Decreto de Urgencia 026/2020).

limita a prevenirlos (prevención primaria) y a contrarrestar los efectos inmediatos de su configuración (prevención secundaria), sino que también incluye el abordaje de las consecuencias de su presencia, incluso después de su aparente control y aun eliminación (prevención terciaria o postvención). De acuerdo con este esquema, puede afirmarse que el cumplimiento del deber de prevención, cuando de riesgos psicosociales se refiera, solo podrá verse satisfecho a cabalidad cuando sus tres niveles de actuación¹⁸ sean rigurosamente cubiertos a favor de la parte trabajadora. La observancia de uno o dos, pero no de los tres, supondrá, en consecuencia, un cumplimiento parcial, es decir, defectuoso, de esta obligación legal.

Por tanto, el suicidio del trabajador puede, como puede suceder en realidad con un sinnúmero de escenarios hipotéticos, encuadrarse como una posible consecuencia más – aunque ciertamente una sin parangón de tipo alguno – del no control, o control defectuoso del riesgo psicosocial que, en la empresa, se haya configurado en perjuicio del trabajador.

No obstante, esta afirmación, basada apriorísticamente en el tenor literal del art. 53 LSST, resulta un tanto apresurada, al menos en el contexto de este trabajo.

La lectura aislada del referido dispositivo normativo permitiría concluir, sin más, que la autoeliminación del trabajador es un escenario fáctico apto para ser calificado como un (especialísimo) supuesto de incumplimiento del deber de prevención del empleador; o, en términos equivalentes, en un supuesto de accidente de trabajo¹⁹. Digno, por ello, de ser objeto de

¹⁸ En la ciencia médica existen, en realidad, cuatro niveles de actuación preventiva. Además de los tres expuestos en este trabajo, obra la prevención cuaternaria, la que se define como aquellas «acciones tomadas para identificar al paciente en riesgo de sobremedicalización, a fin de protegerlo de nueva invasión médica y para sugerirle intervenciones éticamente aceptables» (M. JAMOULLE, M. ROLAND, *Quaternary prevention*, Hong-Kong Wonca Classification Committee, 6-9 junio 1995, p. 3). No es, como se aprecia, un concepto de aplicación en la teoría que aquí se presenta.

¹⁹ En la legislación peruana, el accidente de trabajo es definido como «Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo» (*Glosario de Términos*, Reglamento de la Ley 29783/2011). La tesis de la inaptitud del suicidio del trabajador para ser calificado como accidente de trabajo por contener dicho evento, en su configuración, el elemento de la voluntariedad ha venido siendo cada vez más descartada por la doctrina. Y es que, como se anota en un reciente trabajo, «el concepto clásico de dolo queda enervado por la concurrencia de cuantos factores psicosociales a menudo interfieren en la capacidad del individuo para tomar decisiones libres» (C. SCALZO, *El suicidio del trabajador como accidente de trabajo y su vertiente preventiva*, Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales,

resarcimiento económico por parte de la empresa.

Pero, como se demostrará, en esta determinación no se asume la verdadera dimensión del fenómeno de la conducta suicida²⁰, y es, por tanto, insuficiente, inidónea por sí misma para satisfacer legítimamente los fines que persigue. Y es que, innegablemente, el esguince de un gemelo; o aun la pérdida de, por ejemplo, una falange, no pueden, a pesar de sus naturales consecuencias para el trabajador afectado, asimilarse al suicidio de este, es decir, al término definitivo de todo su proyecto de vida.

Por tanto, se vuelve necesario complementar esta afirmación a base de una lectura sistemática entre la normativa de seguridad y salud en el trabajo con la del proceso laboral, y la del proceso común, como fuente supletoria. Ambas, desde luego, propias del ordenamiento peruano.

4.2. La etiología preponderantemente laboral como factor determinante complementario

Descifrar la etiología de la conducta suicida aún representa, para los especialistas en la materia, un auténtico desafío. Se trata de un entrapamiento científico del que no puede librarse, ni mucho menos, el análisis jurídico, que, a este respecto, está supeditado a lo que la psicología y la psiquiatría puedan llegar a determinar como estado de la ciencia.

Asociar la muerte de un trabajador provocada por él mismo con causas laborales es, por tanto, un ejercicio en extremo delicado; y de muy compleja probanza a nivel procesal.

Al respecto, es preciso resaltar la vigencia de la Ley 29497/2010, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que regula el proceso laboral para, entre muchas otras, este tipo de pretensiones indemnizatorias.

El art. 23 de este cuerpo de leyes prevé la dinámica de la carga probatoria, estableciendo que «La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos» (apartado 1). Más adelante, se precisa que el empleador, cuando le

Universidad de León, 2022, p. 63). La STSJ Cantabria 118/2023, de 27 de febrero, reseña, con rigor, esta posición académica (FD 4º).

²⁰ «Se puede entender el comportamiento suicida como un proceso complejo que puede incluir ideaciones suicidas, amenazas, gestos e intentos, hasta desembocar en el suicidio propiamente dicho, aunque puede ocurrir suicidio sin ideación previa, así como ideaciones que no lleven a la muerte autoinfligida» (A. SOTO SALCEDO, P. VILLARROEL GRÜNER, A. VÉLIZ BURGOS, *Factores que intervienen en riesgo suicida y parasuicida en jóvenes Chilenos*, en *Propósitos y Representaciones*, 2020, n. 3, p. 4, que citan a D. VÉLEZ-PÉREZ, N. MALDONADO-SANTIAGO, C.I. RIVERA-LUGO, *Espectro del suicidio en jóvenes universitarios en Puerto Rico*, en *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 2017, n. 1).

corresponda, deberá probar (inversión de la carga de la prueba), entre otras, el cumplimiento de las normas legales, de las obligaciones contractuales, su extinción o su inexigibilidad (apartado 4).

En complemento, el art. 200 del Código Procesal Civil de 1984 – norma aplicable de manera supletoria – prevé que «Si la parte no acredita con medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o reconvencción, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada».

Al margen de toda discusión filosófica, este será el marco legal probatorio que, a fin de cuentas, definirá la causa judicial que pudiere entablarse como consecuencia de un presunto suicidio por causas laborales.

De este modo, la sucesión del trabajador fallecido que alegase, a través de una demanda judicial, que la muerte de su deudo estuvo provocada directamente por la conducta negligente de su empleador sobre sus obligaciones postventivas, deberá probar, sobre todo, que la etiología de la muerte fue preponderantemente laboral. Es decir, que la presencia latente, no contralada o mal controlada, del riesgo psicosocial resultó ser la detonante para que el suicidio del trabajador tuviese lugar, al margen de condiciones médicas potencialmente problemáticas.

Ahora bien, declarar que una causa es preponderante es reconocer que, en la consecuencia, confluyeron en realidad varias de aquellas, pero que una resultó, en perspectiva, capital para que finalmente el acontecimiento llegase a ocurrir.

Por tanto, la existencia de afectaciones psíquicas previas, o incluso de predisposiciones genéticas del trabajador no necesariamente asumirán un papel excluyente en la etiología de la conducta suicida. Estas condiciones pueden existir, aunque en forma relativamente inocua, hasta que un evento concreto (factor estresante) tome lugar y detone sus efectos fatalmente. Ese evento puede provocarlo, justamente, el entorno laboral; y, más concretamente, la conducta negligente del empleador con respecto a sus obligaciones postventivas.

Esta es, en términos básicos, la lógica propuesta por el modelo estrés diátesis (o gatillo-límite), sugerida por la ciencia de la psiquiatría para explicar la ocurrencia del suicidio.

En este esquema se propone que la conducta suicida es el resultado de la presencia activa de dos factores de riesgo: una diátesis, es decir, una condición de vulnerabilidad; y un estresor, esto es, un factor precipitante o gatillo con incidencia en aquella²¹.

²¹ M.A. OQUENDO VILLAR, *Predictores clínicos de conducta suicida. Abordaje prospectivo*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid, 2010, p. 20.

Sugerimos que un paciente debe tener al menos un factor de riesgo importante de cada dominio para estar en alto riesgo de suicidio. Un factor no es suficiente para resultar en actos suicidas, lo que explica por qué algunos pacientes psiquiátricos intentan o se suicidan y otros con la misma enfermedad no²².

Por el lado de la diátesis, la doctrina²³ ha identificado como factores de riesgo, los de origen neurobiológico, como la disminución de la función serotoninérgica, la agresividad/impulsividad, e incluso el colesterol; también obran factores de origen psicobiológicos, como el abuso crónico de sustancias, las enfermedades físicas crónicas o el abuso infantil. Y en los factores de origen ambiental, se tienen el soporte social y las creencias religiosas.

Con respecto a los estresores o precipitantes, los especialistas²⁴ han ubicado los de origen psicobiológicos, como episodios de trastorno psiquiátrico o la intoxicación aguda por sustancias. Están, también, los factores de origen ambiental, como el mimetismo o – particularmente relevante a esta investigación – las crisis familiares, financieras o sociales, sin perjuicio de las de origen laboral.

Un estudio²⁵ practicado sobre la población finlandesa, por ejemplo, determinó que la ocurrencia de eventos recientes de la vida, en los últimos tres meses, fueron reportados en el 80% de los suicidios, siendo los de más frecuente aparición, los problemas laborales (28%), por encima de las discordias familiares (23%) o los problemas financieros (18%), entre otros, que incluyen, por cierto, el desempleo (16%).

Por tanto, médicamente es posible acusar a las cuestiones problemáticas del trabajo como las precipitantes definitivas de la conducta suicida. Cuestiones entre las que se pueden contar las relacionadas al incumplimiento de las obligaciones postventivas del empleador frente a los riesgos psicosociales, así como, en realidad, una gran variedad de supuestos²⁶.

²² J.J. MANN, M. OQUENDO, V. ARANGO, *The Neurobiology of Suicide Risk: A Review for the Clinician*, en *The Journal of Clinical Psychiatry*, 1999, vol. 60, supl. 2, pp. 7-8.

²³ M.A. OQUENDO VILLAR, *op. cit.*, pp. 21-22.

²⁴ *Ibidem*, pp. 20-21.

²⁵ M. HEIKKINEN, H. ARO, J. LÖNNQVIST, *Recent life events, social support and suicide*, en *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 1994, vol. 89, n. s377.

²⁶ Véase, por ejemplo, el suicidio del trabajador ante un despido contrario a derecho, aquella desvinculación motivada por razones prohibidas (despido nulo); por razones derivadas de un ánimo perverso por obtener la desvinculación (despido fraudulento); por razones de actos de hostilidad (autodespido o despido indirecto), por razones de terminación abrupta del vínculo (despido arbitrario) o simplemente sin razones (despido

Pero, en cualquier caso, el suicidio debe entrañar un deseo real del individuo de terminar definitivamente su vida. Doctrina crítica es enfática al respecto:

Si no hay elementos para reconstruir a posteriori esa intencionalidad y voluntariedad de desear la muerte (subjetividad), habría que dudar si realmente se trata de un suicidio, por más que hubiera un trastorno mental²⁷.

La probanza de la etiología laboral en la consumación del suicidio, materia de extremada complejidad, atañerá a la parte demandante, pues al empleador solo se le podrá exigir, como se ha visto, la demostración del cumplimiento de sus obligaciones preventivas (que incluyen, según se ha verificado, las postventivas). Así lo prevé el ordenamiento jurídico peruano. Pero, incluso si se llegase a comprobar que el empleador actuó, durante la vigencia de la relación laboral, de forma negligente con respecto a sus obligaciones postventivas, de acuerdo con las comprobaciones alcanzadas en este estudio, solo podrá declararse su responsabilidad civil si, en terreno procesal, se logra asociar dicha negligencia con la conducta suicida. Pues puede darse el caso de que la negligencia, por sí misma, no sea la causante del fatal desenlace.

Si bien las causas laborales del suicidio no pueden ser materia de presunción, no es menos cierto que, por la naturaleza de la tragedia, tampoco puede exigírsele a la parte accionante una demostración absoluta de la etiología laboral. Los indicios suficientes y razonables serán, por tanto, idóneos para fundar un pronunciamiento estimatorio²⁸.

incausado). Obreros y altos funcionarios pueden ser víctimas, sin distinciones, de un agudo cuadro de estrés y depresión por haberse visto despojados de su puesto de trabajo (con las connotaciones familiares y sociales que esto conlleva), y de haberse visto obligados a transitar por la potencialmente traumática experiencia del proceso judicial de reposición. La práctica forense podrá corroborar sin problemas cómo los trabajadores confiesan estos siniestros pensamientos ante sus abogados.

²⁷ J. GARCÍA-HARO ET AL., *Suicidio y trastorno mental: una crítica necesaria*, en *Papeles del Psicólogo*, 2020, n. 1, p. 40.

²⁸ «La psicología en su campo de especialización forense propone técnicas de evaluación retrospectiva que buscan valorar – en los casos de muerte – si la condición psicológica o psicopatológica de la víctima era compatible con un suicidio, muerte natural, accidente, homicidio u otra situación no determinada» (D.K. PABÓN POCHE, J.A. DELGADO MEZA, *Métodos, modelos y evaluación en la autopsia psicológica: una revisión bibliográfica en Iberoamérica*, en *Revista Criminalidad*, 2019, n. 2, p. 147). Una de las técnicas más comentadas es la autopsia psicológica, práctica *post mórtem* que «incluye el análisis de los antecedentes de la persona fallecida y de sus relaciones sociales, también el análisis de posibles indicios de comportamiento suicida, así como cuestionarios a familiares y allegados» (J.F. LOUSADA AROCHENA, *El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2023, n. 4, p. 7). J. GARCÍA-HARO ET AL., *op. cit.*, p. 40, precisan que «en el fenómeno suicida han de existir datos suficientes que permitan inferir o

5. Conclusiones

De acuerdo con el ordenamiento jurídico peruano vigente, el aparato preventivo de los empleadores debe activarse ante la mera presencia de factores psicosociales de riesgo, aquellas condiciones organizacionales con aptitud para generar, en las partes de la relación de trabajo, alguna afectación, sin importar la levedad de sus efectos. La sola posibilidad de daño hace exigible, a la empresa, la puesta en marcha de estas medidas preventivas, que, por ello, representan la primera oportunidad para controlar el todavía incipiente problema.

Los riesgos psicosociales pueden representar, cuando de ellos provengan, la versión más nociva de los factores psicosociales de riesgo. Siendo la manifestación más alarmante de los fenómenos patológicos que, en el seno de las relaciones laborales, pueden gestarse, se caracterizan por su naturaleza pluriofensiva; por su carácter latente; y por su potencial eficacia irreversible. Las dos primeras descripciones les son naturales, mientras que la última de ellas, es accidental. Solo aparecerá ante la negligencia del empleador con respecto a sus actividades de postvención.

La especial naturaleza de los riesgos psicosociales justifica redimensionar los alcances tradicionales del deber de prevención de los empleadores, esto es, incluir en su contenido a las actividades postventivas, o de prevención terciaria, las que son definidas como el control posterior de las personas que, habiendo padecido la configuración de un riesgo psicosocial en su perjuicio, se han visto, en apariencia, beneficiados con las reparaciones que haya podido aplicar la empresa.

Por lo anterior, el deber de prevención de los empleadores solo podrá verse cumplido a cabalidad cuando se despliegue el aparato preventivo en los tres niveles de actuación: la prevención primaria, a nivel de los factores psicosociales de riesgo; la prevención secundaria, a través de las medidas de protección inmediatas ante la configuración del riesgo psicosocial; y, especialmente, la prevención terciaria, cuando el riesgo psicosocial se haya controlado y aun, en apariencia, eliminado.

El suicidio del trabajador puede calificarse, jurídicamente, como una de las consecuencias, la más siniestra, del cumplimiento defectuoso o incumplimiento total de las actividades postventivas del empleador, quien, a través de su negligencia puede permitir que los efectos del o los riesgos

reconstruir con cierta verosimilitud la intencionalidad suicida del acto. Si no es así (y aquí la nota de despedida jugaría un papel fundamental, aunque no solo ni siempre), podría tratarse de otra cosa; véase la defenestración en personas diagnosticadas de esquizofrenia. A estos suicidios sin implicación intencional se les suele llamar “pseudosuicidios”».

psicosociales que se hayan presentado alcancen, para el trabajador perjudicado con su configuración, niveles de afectación irreversibles. Sin embargo, la compleja naturaleza de la conducta suicida hace necesario que, además del incumplimiento del deber de prevención, se verifique un elemento adicional.

La compleja naturaleza de la conducta suicida exige que, para serle legítimamente imputada al empleador, y pretender acceder a terreno resarcitorio en su mérito, también se acredite, y con suficiencia probatoria, que la etiología del suicidio fue preponderantemente laboral, es decir, que, aun habiendo otras razones potencialmente justificadoras de la conducta suicida, fue la de origen laboral la que terminó provocando, en última instancia, este fatal desenlace.

Según se explica a través del modelo diátesis-estrés, la ocurrencia del suicidio tiene lugar cuando a una condición natural de vulnerabilidad (diátesis) se le adiciona un factor estresante, que termina actuando como gatillo o detonante de aquella. El entorno laboral; y, más específicamente, la conducta negligente del empleador frente a los riesgos psicosociales puede representar, sin problemas, este factor de estrés, que, en el peor escenario, puede motivar el suicidio del trabajador.

6. Bibliografía

BRAVO SENMACHE L.M. (2019), *El debido cumplimiento del deber de prevención como exigente o atenuante de responsabilidad civil de los empleadores ante riesgos laborales*, Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad Señor de Sipán

COSSIO PERALTA A.J. (2018), *La responsabilidad civil del empleador por accidentes de trabajo en el Perú: reflexiones para una impostergable reforma*, en AA.VV., *VIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Chiclayo, 24 al 26 de octubre de 2018*, SPDTSS

CRESPO SUÁREZ E. (1995), *Introducción a la Psicología Social*, Universitas

FERNÁNDEZ CRUZ G. (2019), *Introducción a la responsabilidad civil. Lecciones universitarias*, Fondo Editorial

GARCÍA-HARO J., GARCÍA-PASCUAL H., GONZÁLEZ GONZÁLEZ M., BARRIO-MARTÍNEZ S., GARCÍA-PASCUAL R. (2020), *Suicidio y trastorno mental: una crítica necesaria*, en *Papeles del Psicólogo*, n. 1, pp. 35-42

HEIKKINEN M., ARO H., LÖNNQVIST J. (1994), *Recent life events, social support and suicide*, en *Acta Psychiatrica Scandinavica*, vol. 89, n. s377, pp. 65-72

JAMOULLE M., ROLAND M. (1995), *Quaternary prevention*, Hong-Kong Wonca Classification Committee, 6-9 junio

- JÁUREGUI R., EGEA F., DE LA PUERTA J. (1998), *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo. La gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*, Paidós
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2023), *El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 4, pp. 1-8
- MANN J.J., OQUENDO M., ARANGO V. (1999), *The Neurobiology of Suicide Risk: A Review for the Clinician*, en *The Journal of Clinical Psychiatry*, vol. 60, supl. 2, pp. 7-11
- MARX K. (2012), *Acerca del suicidio*, Las Cuarenta
- MERCADER UGUINA J.R. (2014), *Los principios de aplicación del derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch
- MORENO JIMÉNEZ B. (2011), *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, supl. 1, pp. 4-19
- MORENO JIMÉNEZ B., BÁEZ LEÓN C. (2010), *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, INSHT
- MORIANO LEÓN J.A., TOPA CANTISANO G., GARCÍA AEL C. (coords.) (2019), *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*, Sanz y Torres
- NATIONAL DEFENSE COUNCIL FOR VICTIMS OF KAROSHI (1990), *Karoshi. When the "Corporate Warrior" Dies*, Mado-Sha
- OQUENDO VILLAR M.A. (2010), *Predictores clínicos de conducta suicida. Abordaje prospectivo*, Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid
- PABÓN POCHES D.K., DELGADO MEZA J.A. (2019), *Métodos, modelos y evaluación en la autopsia psicológica: una revisión bibliográfica en Iberoamérica*, en *Revista Criminalidad*, n. 2, pp. 145-159
- PÁEZ D., VALENCIA J., MORALES J.F., SARABIA B., URSUA N. (eds.) (1992), *Teoría y método en psicología social*, Anthropos
- PUNTRIANO ROSAS C. (2021), *La responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales: retrospectiva y futuro*, en *Giuristi*, n. 3, pp. 50-72
- SANTAMARÍA PASTOR J.A. (1988), *Fundamentos de Derecho administrativo*, Centro de Estudios Ramón Areces, tomo I
- SCALZO C. (2022), *El suicidio del trabajador como accidente de trabajo y su vertiente preventiva*, Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, Universidad de León
- SOTO SALCEDO A., VILLARROEL GRÜNER P., VÉLIZ BURGOS A. (2020), *Factores que intervienen en riesgo suicida y parasuicida en jóvenes Chilenos*, en *Propósitos y Representaciones*, n. 3, pp. 1-12
- VÉLEZ-PÉREZ D., MALDONADO-SANTIAGO N., RIVERA-LUGO C.I. (2017), *Espectro del suicidio en jóvenes universitarios en Puerto Rico*, en *Revista Puertorriqueña de Psicología*, n. 1, pp. 34-44

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

