

*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<sup>a</sup> 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)

Coordinador de este número monográfico de la Revista Internacional y  
Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO  
sobre suicidio y trabajo

*José Sánchez Pérez*

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Granada (España)

---

## ÍNDICE

**José Sánchez Pérez, Introducción al número por parte del Coordinador..... 1**

### Artículos

#### *I – Propuestas de cambio normativo para una regulación más eficiente y análisis jurisprudencial*

**José Sánchez Pérez, Suicidio y trabajo: la insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable..... 12**

**Sofía Olarte Encabo, Trabajo, salud mental y suicidio: criterios técnicos para su consideración laboral..... 43**

**Rubén López Fernández, El encaje del suicidio como accidente de trabajo: qué dice la jurisprudencia y cuáles son las principales causas..... 64**

#### *II – Derecho comparado (España, Italia, Brasil, Argentina, Perú)*

**María del Carmen Macías García, El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica ..... 93**

**Giovanni Pigliararmi, Lavinia Serrani, El suicidio del trabajador entre accidente y enfermedad profesional: un itinerario en la jurisprudencia italiana .... 123**

**Alberto Ayala Sánchez, El suicidio como accidente de trabajo bajo la óptica de Seguridad Social española con algunas notas de Derecho comparado brasileño ..... 140**

**Guido Ariel Seren Novoa, Suicidio y salud mental en el ámbito laboral (ley y jurisprudencia argentina)..... 167**

**Luis Martín Bravo Senmache, 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..... 188**

**II**

*III – Medios de prueba para la acreditación de la relación causal: suicidio/trabajo*

**Nuria Terán Villagrà**, *La autopsia psicológica como herramienta de prueba en el suicidio de causa laboral*..... **210**

*IV – Perspectiva desde la prevención de riesgos laborales*

**Noelia Manuela García-Guirao**, *El abordaje del suicidio desde la prevención de riesgos laborales*..... **228**

**Tomás Álvarez Tejedor**, *Trabajar para morir: una verdad incómoda sobre la actual sostenibilidad humana* ..... **250**

*V – El suicidio abordado desde la especialidad del derecho penal*

**Francisco Rodríguez Almirón**, *El suicidio en el ámbito laboral. Tratamiento jurídico-penal de la inducción al suicidio*..... **278**

*VI – El suicidio desde la perspectiva psicosocial*

**Raúl Quevedo-Blasco, José María Palomares-Rodríguez**, *Evolución histórica del perfil profesional de las víctimas de suicidio en España (1943-2005)*..... **298**

**Reseñas Bibliográficas**

**Ana María Castro Franco**, *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad, dirigido por David Montoya Medina* ..... **314**

**María Cristina Aguilar González**, *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral, por José Eduardo López Abumada*..... **321**

## Introducción al número por parte del Coordinador

---

De entrada, el análisis crítico de la relación entre suicidio y trabajo implica afrontar el abordaje de una materia tabú que se encuentra enquistada en el inconsciente colectivo. Hoy en día no se ha superado la clásica asimilación entre suicidio y pecado característica de las religiones monoteístas. De hecho, nos seguimos encontrando resoluciones judiciales que, como reflejo de este prejuicio ancestral, derivan la exclusiva responsabilidad del suicidio hacia la víctima por haber «atentado contra lo más sagrado: la vida», obviando que la relación laboral es un campo de cultivo ideal para el desarrollo de prácticas tan devastadoras como el acoso, con eventuales y graves atentados contra el honor, la dignidad profesional o la integridad moral. Lo expuesto confluye con otra realidad descorazonadora: a pesar de que existe la evidencia estadística de que hay un grupo de profesiones que arrojan un porcentaje de suicidios muy superior a la media, todo queda enterrado bajo la tradicional excusa de que el último responsable de un suicidio no es otro que el propio suicida. De las últimas estadísticas puede observarse que, de las 4.003 víctimas reconocidas en 2021 en España por etiología suicida (dato incrementado por el INE a 4.097 en 2022), solo consta una única resolución judicial que establezca la vinculación suicidio-trabajo a pesar de la evidencia de que las condiciones en que se desarrolla el trabajo, o la pérdida de este, resultan decisivas en un elevado número de supuestos. Esta evidencia arroja dos claras premisas de trabajo: la primera muestra que existe una marcadísima infradeclaración de supuestos de suicidio en que se reconoce la incidencia letal del trabajo en la salud mental de los trabajadores y la segunda es que resulta casi inviable actuar de forma efectiva a nivel preventivo cuando el factor trabajo aparece como causa invisible, o no detectada, de la decisión suicida.

Hay que recordar que cuando se proyectó la idea de realizar una revista monográfica sobre la relación entre suicidio y trabajo surgió cierta inquietud respecto a la respuesta por parte de los investigadores que pudiera tener una materia, de entrada, tan delicada y compleja. Sin embargo, salta a la vista que un abordaje adecuado del problema puede ofrecer resultados muy satisfactorios tanto para el investigador como para una sociedad que demanda la adopción de medidas frente a las cifras crecientes e incontroladas de pérdida de vidas humanas por suicidio. Son varias las

líneas de trabajo en que los avances permitirán afrontar el problema y no solo respecto al problema del suicidio en sí, sino por la necesidad imperiosa de que los riesgos psicosociales ocupen un papel preventivo paralelo al que se ofrece para los riesgos físicos en el desempeño del trabajo.

Recuérdese también que la norma que regula el espacio de trabajo, pese a permitir la opción de considerar la contingencia profesional del acto suicida, sigue siendo muy deficiente para alcanzar una tutela adecuada. Hace décadas nuestra normativa laboral solo permitía una reparación tasada por el propio Estatuto de los Trabajadores de modo que, cuando se producía (*ad ex.*) una situación de acoso laboral en el trabajo, la víctima, como mucho, podía rescindir su contrato pudiendo resultar acreedora solo de la indemnización asociada al despido no justificado (puede afirmarse, pues, sin tapujos, que el acoso era libre y carecía de consecuencias específicas). Hubo de modificarse, entre otras normas, la ley procesal mientras que la jurisprudencia marcaba el terreno para ofrecer una indemnización adecuada a la grave infracción de derechos fundamentales que aparece junto al acoso laboral al afectar, de forma recurrente al derecho al honor, a la dignidad profesional o a la integridad moral. El acoso laboral dejó de resultar una fórmula gratuita para aquellas organizaciones empresariales que se desarrollaban en un contexto tóxico, de modo que, con las modificaciones incorporadas aquellas dejaron de disfrutar de “barra libre” para hostigar de forma constante a los trabajadores.

Es cierto que queda mucho por hacer en el ámbito de los riesgos psicosociales para que su proyección en el ámbito de la empresa resulte efectiva. El Convenio OIT n. 190 de 2019, sobre la violencia y el acoso, ha supuesto un paso adelante y ofrece una oportunidad, que no se puede dejar pasar, para robustecer un modelo normativo protector de la salud mental en el trabajo.

Descendiendo al tema tratado por la revista monográfica son múltiples las tareas a desarrollar para una adecuada protección de los riesgos psicosociales. Es necesario pulir la deficiente técnica legislativa de múltiples normas que han pasado, de alguna manera, desapercibidas durante décadas pero que entorpecen, de forma implacable, la actuación preventiva en materia de riesgos psicosociales.

La revista monográfica que se presenta incide en varias de las claves que permitirán avanzar en la detección de la causalidad laboral del suicidio y en la aplicación de medidas preventivas. Desde esta perspectiva contábamos con un signo distintivo en los investigadores participantes: su compromiso y su generoso esfuerzo. Una amplia representación 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, ha participado en esta revista abarcando una gran variedad de los objetivos diseñados de forma previa.

Con criterio orientativo se realiza una breve reseña de las aportaciones realizadas.

### *I – Propuestas de cambio normativo para una regulación más eficiente y análisis jurisprudencial*

1. José Sánchez Pérez, *Suicidio y trabajo: la insostenible realidad pendiente de una reforma inaplazable*

El objeto referente del trabajo recoge una revisión de la caduca normativa existente y propone diversas actuaciones específicas que permitirían normalizar la calificación del suicidio como contingencia profesional en los supuestos en que aparece determinado por el trabajo. Una de las medidas que se destacan coincide con la propuesta de derogación de la Orden – preconstitucional – de 13 de febrero de 1967, al menos en sus artículos 30.b y 33.b, facilitando la opción, normalizada en el resto de los supuestos (prestaciones de incapacidad temporal y permanente), de instar un expediente administrativo de determinación de contingencias en prestaciones de muerte y supervivencia. Se recuerda que, ante el vacío de ese expediente administrativo, los supervivientes de suicidio han de recurrir, de modo tan obligado como lamentable, a la jurisdicción social como única y exclusiva opción para interesar el cambio de contingencia. El trabajo también aborda el análisis de la doctrina jurisprudencial del TEDH, caso *Lyubov Vasilyeva*. Se examina asimismo un problema, no siempre bien resuelto en la práctica, relativo a la jurisdicción competente en supuestos en que la cuestión central de debate aparece condicionada por la exigencia administrativa del “accidente en acto de servicio”. Asimismo, se analiza el alcance de la doctrina de la “ocasionalidad relevante” que resulta determinante a la hora de plantear, de forma acertada y precisa, la solicitud de cambio de contingencia en sede jurisdiccional. Además, se abren, como vías simultáneas de análisis, la relevancia de la prevención de riesgos psicosociales para evitar el suicidio y los requisitos para que, en supuestos de este tipo, pueda resultar de aplicación del recargo de prestaciones.

2. Sofía Olarte Encabo, *Trabajo, salud mental y suicidio: criterios técnicos para su consideración laboral*

La autora, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada, ha realizado un trabajo de sumo interés



donde aparte del análisis de casos nacionales aborda la conexión imprescindible de los instrumentos internacionales que se han de tener en cuenta en el análisis del problema (la OMS, el Convenio OIT n. 190 y la complementaria Recomendación n. 206, sobre violencia y acoso).

3. Rubén López Fernández, *El encaje del suicidio como accidente de trabajo: qué dice la jurisprudencia y cuáles son las principales causas*  
El autor, Profesor de la Universidad de Murcia, realiza un análisis de la jurisprudencia que, a priori, puede calificarse como el más exhaustivo existente en la materia que se pronuncia sobre la contingencia profesional o común del comportamiento autolesivo relacionado con el trabajo. Ofrece, además, el aliciente adicional de clasificar la doctrina existente a través de los elementos desencadenantes (estrés laboral, pérdida del puesto de trabajo, acoso laboral, etc.). En último término, también se brinda, como valor añadido, la sugerencia de realizar propuestas de cambio normativo.

## II – Derecho comparado (España, Italia, Brasil, Argentina, Perú)

4. María del Carmen Macías García, *El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica* (España)  
La autora es profesora de la Universidad de Málaga. En su aportación analiza los distintos factores que pueden afectar a la ideación suicida. Ha identificado los factores de riesgo psicosocial que se integran en la prestación de servicios laborales y destaca el papel fundamental que desempeñan no solo para el acceso a recursos económicos, sino para la salud del ser humano, pudiendo acarrear la pérdida del empleo, incluso, problemas de identidad. Recoge estadísticas muy reveladoras en distintos países que destacan la incidencia del trabajo – o la pérdida de este – en el incremento de tasas de suicidio cuya extrapolación y análisis permiten extraer interesantes conclusiones. De entre ellos, llama la atención la República de Corea y Japón, países donde el suicidio vinculado al trabajo muestra una particular dimensión que puede contribuir a un mayor conocimiento de esta realidad.
5. Giovanni Pigliararmi, Lavinia Serrani, *El suicidio del trabajador entre accidente y enfermedad profesional: un itinerario en la jurisprudencia italiana* (Italia)  
Los autores, respectivamente investigador de la Universidad de Módena y Reggio Emilia y investigadora de ADAPT, nos muestran la interesante perspectiva italiana y analizan los supuestos en que la

ejecución del trabajo aparece como factor determinante de la decisión suicida, si bien, como en el resto de los países analizados, la casuística resulta escasa lo que no impide ofrecer resultados ejemplificadores. Se parte de analizar la dificultad de la prueba del nexo causal entre la actividad laboral y el suicidio, a cuyo efecto, se destaca que la jurisprudencia italiana más reciente establece que el trabajo ha de figurar como «concausa en la aparición del trastorno mental» lo que, ciertamente, libera de la carga diabólica de la acreditación de una “causa exclusiva”. Se constata así que el Tribunal Supremo italiano, en expresión reflexiva y certera que sirve de referencia extrapolable a otros países, ha establecido «que “el suicidio no constituye un evento apto para la ruptura del nexo causal” y por tanto un hecho completamente ajeno al trabajo, incluso “extraordinario y atípico”, siempre que éste derive de una conducta ilícita que es capaz de determinar en el lesionado unos “procesos graves de enfermedad mental, que se manifiestan en psicosis depresivas u otras formas graves de alteración del estado de ánimo, del sistema nervioso, y del autocontrol”». Dentro de la casuística analizada sobresalen los supuestos en que la decisión autolítica aparece determinada por supuestos de “estrés” o “acoso laboral”. La aportación también distingue, en una línea de trabajo novedosa, la posibilidad de que el suicidio cuando aparece conectado con una enfermedad profesional pueda considerarse accidente de trabajo analizando una casuística que, aunque limitada y restrictiva, también permite la reseñada calificación.

6. Alberto Ayala Sánchez, *El suicidio como accidente de trabajo bajo la óptica de Seguridad Social española con algunas notas de Derecho comparado brasileño* (Brasil)

El trabajo del Profesor de la Universidad de Cádiz parte de realizar un análisis de la consideración del suicidio como accidente de trabajo en el modelo español de Seguridad Social. Con un desarrollo cuidado refiere las condiciones en que es posible la protección de este como contingencia profesional, analizando la sentencia referente del Tribunal Supremo, de 25 de septiembre de 2007. Incorpora una interesante reflexión, vinculada a esta sentencia referencial, acerca de la imposibilidad de aplicar al suicidio la presunción de laboralidad. Como factor añadido se incorpora al trabajo el examen de los escasos precedentes existentes en la jurisprudencia de Brasil, donde apenas se pueden identificar dos supuestos en que ha sido tratado el problema. No obstante, resulta reseñable que la flexibilidad del concepto de accidente de trabajo en la regulación brasileña permite la calificación

del suceso como accidente de trabajo.

7. Guido Ariel Seren Novoa, *Suicidio y salud mental en el ámbito laboral (ley y jurisprudencia argentina)* (Argentina)  
El investigador, Profesor adjunto interino de la Universidad de Buenos Aires, desde la perspectiva argentina, cita la amplia normativa que entra en juego en el análisis del problema debatido y su compleja interpretación y aplicación en el ámbito del accidente de trabajo y enfermedades profesionales. El autor identifica diversas patologías mentales que pueden incidir en la decisión autolítica y, de forma consecutiva, la jurisprudencia, más «empática y receptiva» que el legislador en el abordaje de las patologías mentales. Señala así una serie de pronunciamientos judiciales, no muy elevados en número, que destacan la dificultad de establecer el nexo de causalidad respecto a las condiciones de trabajo si bien, no obstante, se considera factible la hipótesis de trabajo. El autor pone el acento en la necesidad de prestar una mayor atención a la salud mental del trabajador en la prestación de servicios.
8. Luis Martín Bravo Senmache, *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* (Perú)  
El autor, abogado laboralista, realiza el abordaje de la relación entre trabajo y suicidio desde la perspectiva de análisis del derecho peruano. Lo hace teniendo en consideración el estudio previo de su tesis doctoral en la que se analiza la responsabilidad asociada a los incumplimientos en materia de riesgos psicosociales. Aborda lo que denomina prácticas de trabajo psicológicamente insanas y como la falta de control, o el control defectuoso de los riesgos psicosociales por parte del empresario, implican la infracción del deber de prevención del empleador y, en consecuencia, la calificación adecuada como accidente de trabajo del suicidio por causas laborales.

### III – Medios de prueba para la acreditación de la relación causal: suicidio/trabajo

9. Nuria Terán Villagrà, *La autopsia psicológica como herramienta de prueba en el suicidio de causa laboral*  
La autora es Médico especialista en Anatomía Patológica y Profesora de la Universidad de Cantabria. Fue parte actora en el proceso y recurrente en la novedosa sentencia del TSJ de Cantabria, de 27 de febrero de 2023, que declaró las prestaciones de viudedad y orfandad

derivadas de accidente de trabajo. Desde entonces ha iniciado una etapa de ayuda y visibilización del problema del suicidio. Es presidenta de la Asociación PAISAJE de prevención del suicidio. El trabajo que aporta, con una sólida base doctrinal, introduce claves muy relevantes para la comprensión del fenómeno del suicidio partiendo de la sesgada y superada asimilación de la conducta suicida a la enfermedad mental hasta la abierta situación actual en que se vincula el suicidio con situaciones de desesperanza y, en especial, el contexto laboral. Desarrolla el valor de la autopsia psicológica como fórmula novedosa y científica para indagar en las causas que pueden desencadenar la decisión suicida.

#### IV – *Perspectiva desde la prevención de riesgos laborales*

10. Noelia Manuela García-Guirao, *El abordaje del suicidio desde la prevención de riesgos laborales*

La autora es Profesora de la Universidad Nebrija. Ha realizado su tesis doctoral sobre los riesgos psicosociales y la incidencia del suicidio en profesiones como las fuerzas de seguridad. Su perspectiva aparece enriquecida como profesional, a través de una sólida experiencia en prevención de riesgos laborales actuando en sede judicial como perito bajo la especialidad que atesora. Deja de manifiesto en su trabajo que el suicidio puede ser la consecuencia más trágica de la exposición de los trabajadores a factores psicosociales de riesgo. En la actualidad, subraya, se desconoce el número de muertes por suicidio relacionadas con el trabajo pues no existen estadísticas al respecto, debiendo suplir el esfuerzo investigador y analítico las carencias existentes en esta área.

11. Tomás Álvarez Tejedor, *Trabajar para morir: una verdad incómoda sobre la actual sostenibilidad humana*

El autor es Doctor e Ingeniero de Minas y Energía de la Universidad Politécnica de Madrid. Hace un tiempo sufrió la pérdida de un familiar, víctima de suicidio, provocado por la insoportable presión que este sufrió en su trabajo. Desde entonces mantiene una lucha incansable por visibilizar el problema, buscando soluciones y aportando una perspectiva muy valiosa. Su trabajo subraya la necesidad de incluir una visión ética del trabajo y que la “sostenibilidad humana” pasa por alcanzar el bienestar de los empleados no solo por el despliegue de medidas preventivas para preservar su seguridad física, sino también su salud mental.

V – *El suicidio abordado desde la especialidad del derecho penal*

12. Francisco Rodríguez Almirón, *El suicidio en el ámbito laboral. Tratamiento jurídico-penal de la inducción al suicidio*

El autor es Profesor de Derecho penal en la Universidad de Granada. Analiza la perspectiva del suicidio desde el prisma del derecho penal. En su trabajo incide en que las circunstancias producidas encajen con el tipo penal bien de la inducción al suicidio o bien cuando se encuentran asociadas a una situación de acoso laboral en su calificación agravada, constitutiva de delito en la norma española y cuyo análisis complementa, de forma precisa, la perspectiva que ofrece la especialidad laboral.

VI – *El suicidio desde la perspectiva psicosocial*

13. Raúl Quevedo-Blasco, José María Palomares-Rodríguez, *Evolución histórica del perfil profesional de las víctimas de suicidio en España (1943-2005)*

Los autores, respectivamente, el primero Profesor de la Universidad de Granada y el segundo Psicólogo forense y Coordinador de la Unidad de Psicología Jurídica y Forense de la Universidad de Granada, abordan una perspectiva crítica del problema del suicidio destacando que los datos estadísticos proporcionados por los organismos oficiales resultan insuficientes para comprender la relación de causalidad de este fenómeno, apreciándose que no se aborda el perfil profesional, circunstancia que podría aportar una información adicional clave para actuar a varios niveles, especialmente, entre ellos, el preventivo. A través de un estudio retrospectivo de análisis de registros el trabajo examina un total de 125.313 casos de conductas suicidas (intentos y suicidios consumados) a lo largo de 62 años (periodo comprendido entre 1943 y 2005), teniendo en cuenta las categorías profesionales de las víctimas de suicidio, junto con otras variables. Se constata que, en el periodo reseñado se observó que las víctimas de suicidio eran con mayor frecuencia profesionales del sector primario y secundario, y con menor frecuencia – en aquel periodo – profesionales militares.

La revista monográfica finaliza con dos reseñas. La primera se corresponde con la obra dirigida por David Montoya Medina, Profesor titular de la Universidad de Alicante, *Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*, recientemente publicada en la editorial Tirant lo Blanch (2023), y que realiza Ana María Castro Franco, Personal Docente e Investigador FPU de la Universidad de León.

La segunda reseña la realiza María Cristina Aguilar González, profesora titular de la Universidad de Cádiz. Viene referida a la monografía *Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*, publicada por Cinca (2023), cuya autoría corresponde al Catedrático de la Universidad de Alcalá, José Eduardo López Ahumada.

**José Sánchez Pérez**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Granada (España)

## *Artículos*



*I – Propuestas de cambio normativo para una regulación  
más eficiente y análisis jurisprudencial*





# Suicidio y trabajo: la insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable\*

José SÁNCHEZ PÉREZ\*\*

---

**RESUMEN:** El presente estudio glosa los resultados investigados de la relación suicidio/trabajo que el autor ha desarrollado en la última década. Ha sido partícipe de la primera sentencia (STSJ Cantabria de 27 febrero 2023) que ha declarado la contingencia profesional respecto de los 4.003 suicidios reconocidos en España por la estadística en el año 2021. Se añade el primer precedente en que la inspección de trabajo, respondiendo a denuncia previa, y al margen del proceso judicial, declaró la contingencia profesional de un suicidio fuera del centro de trabajo y con propuesta de recargo de prestaciones por ausencia de evaluación de riesgos psicosociales y de respuesta ante un grave conflicto surgido en el seno de la empresa. El objeto central del trabajo muestra una revisión de la caduca normativa existente y propone diversas actuaciones específicas que permitirían normalizar la calificación del suicidio como contingencia profesional en los supuestos en que aparece determinado por el trabajo.

**Palabras clave:** Autolisis, prevención, *lege ferenda*, accidente de trabajo, autopsia psicológica.

**SUMARIO:** 1. Introducción a un problema social candente: el suicidio vinculado al trabajo. 2. La jurisprudencia como punta de lanza para reconocer la laboralidad del suicidio como accidente de trabajo. 2.1. La casuística jurisprudencial más relevante en materia de suicidio como contingencia profesional. 2.2. La doctrina jurisprudencial del TEDH, caso *Lyubov Vasilyeva*. 2.3. El análisis de la STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023: un avance cualitativo en la exégesis del suicidio como contingencia profesional y en la aplicación de la doctrina de la “ocasionalidad relevante”. 2.4. La jurisdicción adecuada para la determinación de contingencia de las prestaciones en el supuesto del suicidio de un funcionario. 2.5. La posibilidad de aplicar el recargo de prestaciones a un hecho causante determinado por infracción de obligaciones en materia de riesgos psicosociales. 2.6. La reparación del daño causado cuando existe nexo causal y responsabilidad imputable a la organización empresarial en supuestos de suicidio. 3. El papel de la prevención de riesgos psicosociales en la conexión suicidio y trabajo. 3.1. La normativa aplicable ante el incumplimiento en materia de riesgos psicosociales. 3.2. La fundamentación jurídica

---

\* Trabajo 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.

\*\* Profesor titular de Universidad, Departamento de Derecho del Trabajo, Universidad de Granada (España).

complementaria. 4. Propuestas *de lege ferenda*: una nueva perspectiva legislativa para afrontar la realidad del suicidio inducido por el conflicto laboral. 5. Bibliografía.

## Suicide and Work: the Unbearable Pending Reality of an Unpostponable Reform

---

**ABSTRACT:** This study describes the research results on the suicide/work relationship that the author has developed over the last decade. He has participated in the first ruling (ruling of the High Court of Justice of Cantabria of 27 February 2023) that has declared the occupational contingency in respect of the 4,003 suicides recognised in Spain by the statistics in 2021. This is the first precedent in which the labour inspectorate, in response to a prior complaint, and outside the judicial process, declared the occupational contingency of a suicide outside the workplace and proposed a surcharge on benefits due to the absence of an assessment of psychosocial risks and of a response to a serious conflict that arose within the company. The main purpose of the work is to review the outdated existing regulations and propose various specific actions that would allow the classification of suicide as an occupational contingency to be standardised in cases where it is determined by work.

*Key Words:* Autolysis, prevention, *lege ferenda*, accident at work, psychological autopsy.

## 1. Introducción a un problema social candente: el suicidio vinculado al trabajo

El suicidio ha emergido como una de las principales causas de muerte no natural en el mundo. De forma muy llamativa en la población joven supera con amplitud las dramáticas cifras asociadas a los accidentes de tráfico. Resultados estimativos nos ofrecen la cifra de un millón de personas fallecidas en el mundo cada año por esta causa. En nuestro país, los datos oficiales durante las últimas 2 décadas ofrecen estadísticas que engrosan la cifra final año a año. En 2021 se han alcanzado los 4.003 suicidios, un suicidio cada dos horas<sup>1</sup>. La realidad y la creciente demanda social sobre la adopción de las medidas adecuadas para enfrentar de forma decidida el problema comienza a calar en la sociedad, si bien no con el empuje necesario para abordar de forma decidida una estrategia preventiva global y las reformas normativas cuyo abordaje resulta imperativo afrontar.

El abordaje del problema del suicidio se enfrenta a un tabú incrustado en el ideario colectivo con la fuerza que las religiones monoteístas predominantes han sabido impregnar en los creyentes durante siglos. Tanto en el cristianismo, como en el judaísmo y el islamismo el suicidio se ha considerado como “un acto o pecado contra Dios”. Este posicionamiento moral que distorsiona con claridad las posibles opciones preventivas también se vio afectado por el planteamiento ofrecido desde la ciencia médica donde resultó común, de forma preferente, vincular el suicidio y/o trastorno mental que lo provoca a enfermedades mentales previas, adicciones al alcohol o a las drogas. En este entorno complejo la OMS<sup>2</sup> ha tomado la iniciativa desde hace más de una década para hacer ver que en el terreno preventivo son múltiples las acciones a desplegar para revertir las estadísticas de muertes en el mundo por esta causa.

En nuestro país, el apartado de la salud mental ha pasado a ocupar un espacio muy destacado en el nuevo Plan de Acción 2021-2024 Salud Mental y Covid-19 que persigue el objetivo de preservar la salud mental de los ciudadanos<sup>3</sup>.

Pese a todo, aún hoy podemos encontrarnos con precedentes judiciales donde se sostiene un planteamiento antediluviano en virtud del cual lo destacable, aunque exista una conexión incuestionable entre un “acto suicida” y el “trabajo”, es que el trastorno mental que aparece vinculado a

---

<sup>1</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *El suicidio como riesgo laboral: claves para prevención*, Ficha Científico-Técnica Preventiva LARPSICO, 2022, n. 5/4, p. 2.

<sup>2</sup> OMS, *Prevención del suicidio. Un imperativo global*, 2014, p. 47.

<sup>3</sup> Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo*, en *Boletín Cuatrimestral LARPSICO*, 2021, n. 2.

la decisión autolítica solo puede ser imputable a la víctima al haber atentado contra lo más sagrado: la “vida humana”. Al margen de lo reprochable – y acientífico – que, en sí mismo, resulta el planteamiento descrito lo lamentable es que con un brochazo de corte medieval se sortee la presunción de veracidad que alcanza a los informes emitidos por la Inspección de Trabajo y se sustituya el criterio consolidado por los tribunales (véase la jurisprudencia que se analizará) en virtud del cual basta con establecer una conexión entre una situación conflictiva emanada del trabajo y el acto suicida para que se produzca una adecuada protección del hecho causante como contingencia profesional, incluso aunque concurra con otros eventuales motivos de causalidad.

Desconocer el carácter profesional del suicidio cuando aparece determinado por el trabajo implicará diversas consecuencias reprobables. Veamos alguna de ellas:

- a. en primer lugar, disfrazar la decisión suicida como contingencia común abundará en la imposibilidad de adoptar medidas adecuadas en el trabajo cuando aquella aparezca condicionada por infracciones en materia de prevención de riesgos psicosociales o por situaciones abusivas vinculadas a la prestación de servicios;
- b. en segundo lugar, mantendrá la estigmatización de los familiares quienes, al final, emergen como víctimas secundarias del suicidio. Los denominados “supervivientes” suelen ser observados de perfil y también acabarán recibiendo el reproche social por no haber anticipado el fatal desenlace o por no haber evitado el acto impío del suicidio.

En el contexto descrito, los profesionales que pueden actuar son arrinconados tras la carga de un tema tabú (el suicidio) que se procura eludir de forma inconsciente o premeditada. En buena parte de las ocasiones se encubre o camufla: los propios familiares afectados lo silencian, se evita como tema de conversación, los análisis estadísticos lo ocultan evitando que se vincule el suicidio a profesiones donde el índice de suicidios es llamativamente superior a la media, enterrando así la evidencia científica que puede establecer el nexo causal entre las condiciones laborales y la decisión suicida. Esta sistemática ocultación de la causa no permite actuar en el origen de modo que la inacción o la premeditada ignorancia permitirá perpetuar las condiciones que, en determinadas profesiones, multiplican el índice de suicidios.

Resulta imprescindible para afrontar la prevención del acto suicida contemplar que se trata de un comportamiento humano con una explicación que se encuentra en su contexto vital que se deforma provocando una situación de desesperanza en la que la víctima no alcanza a encontrar salida y piensa que el suicidio es la única alternativa para escapar

de un sufrimiento insoportable<sup>4</sup>. Es lo que en psicología se conoce como “visión de túnel” para describir la percepción que tiene quien se enfrenta a la decisión suicida. Es un fenómeno que afecta a la capacidad para percibir los estímulos de nuestro entorno en situaciones de mucho estrés en las que se presta atención exclusiva a aquello que se percibe como amenaza, sin capacidad para barajar alternativas y que generalmente va acompañado de conductas impulsivas<sup>5</sup>.

Encontrar soluciones de corte preventivo para enfrentar el problema es un reto directo que se plantea como un objetivo preferente para la propia OMS. El suicidio emerge como una de las principales causas de muerte en todo el mundo<sup>6</sup>, de modo que las muertes por suicidio superan las que provoca el VIH, el paludismo o el cáncer de mama, o incluso el que se producen por las guerras y los homicidios. En el 2019, fallecieron más de 700.000 personas por esta causa, lo que se traduce en 1 de cada 100 muertes. Ello ha provocado que la propia OMS elabore nuevas orientaciones para facilitar el abordaje de la prevención del suicidio y los cuidados conexos.

## **2. La jurisprudencia como punta de lanza para reconocer la laboralidad del suicidio como accidente de trabajo**

Si el estado de la cuestión discutida (suicidio y trabajo) dependiera de las iniciativas del legislador con seguridad estaríamos en el mismo estado de atraso que hace medio siglo<sup>7</sup>.

La apatía legal fijaba como muro de contención el anterior art. 115.4.b (actual art. 156.4.b) TRLGSS que tradicionalmente, hasta el año 1970, impedía de raíz la calificación del suicidio como contingencia profesional al excluir la posibilidad de cobertura a tenor del carácter voluntario de la acción que genera las prestaciones de viudedad y de orfandad. El precepto excluía la protección al considerarse que concurre «el dolo o la imprudencia temeraria del trabajador accidentado».

Hubo de ser la interpretación jurisprudencial la que facilitó el camino para, a pesar de la norma existente, establecer la posibilidad de que el suicidio

---

<sup>4</sup> Vid. J. GARCÍA ORMAZA, *Suicidio y Desempleo: Barakaldo 2003-2014*, Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco, 2016.

<sup>5</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio*, en *Boletín Cuatrimestral LARPSICO*, 2022, n. 2.

<sup>6</sup> Vid. WHO, *Suicide worldwide in 2019. Global Health Estimates*, 2021.

<sup>7</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *El controvertido encaje como accidente de trabajo del estrés laboral y la depresión: Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos 235/2021, de 26 de mayo*, en *Trabajo Y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 465.

alcanzara la consideración de accidente de trabajo.

Pese a recoger una amplia trayectoria temporal, pues existen precedentes desde hace más de medio siglo, resulta tan limitada y compleja la estadística jurisprudencial que admite la consideración del suicidio como contingencia profesional que aún hoy en día persiste la falsa idea de que resulta necesaria una prueba de la causalidad exclusiva del trabajo respecto a la etiología del suicidio en una distorsionada aplicación del ambiguo art. 156.2.*e* LGSS. En efecto, entre gran número de profesionales circula la falsa idea de que resulta imprescindible para que se reconozca la contingencia profesional que se produzca una situación límite asimilada al acoso laboral o como mínimo un comportamiento empresarial culpable. Tal planteamiento arroja una conclusión errónea pues la conexión: suicidio y trabajo puede revestir una amplia diversidad de fórmulas comenzando por el propio estrés provocado por el trabajo. Ofrecemos una glosa simplificada de estas opciones de causalidad:

- a. estrés laboral (asunto *Cajamar*);
- b. presión inasumible por objetivos (caso *France Telecom*);
- c. acoso laboral (asunto *Transportes Almacenes Transitarrios*);
- d. amenaza de despido (asunto *Banco Sabadell*);
- e. apertura de expediente disciplinario (asunto *Transportes urbanos de Sevilla*);
- f. tensión laboral con compañeros, superiores o clientes (asunto *Vigilante de seguridad*);
- g. conflicto laboral (asunto *Ayuntamiento Albacete* y asunto *Aldi*);
- h. Imposición de sanción grave (asunto *Banco Sabadell*).

Como puede observarse llama la atención que en el elenco de la doctrina que se cita no aparezcan profesiones que, dentro de las incompletas estadísticas existentes, destacan sobremanera en el número y la frecuencia letal de suicidios (profesionales de la medicina, fuerzas de orden público – guardia civil, policías –, etc.). Ante todo, se ha de intentar aclarar el nexo causal que es objeto de estudio en la casuística citada.

## 2.1. La casuística jurisprudencial más relevante en materia de suicidio como contingencia profesional

Para delimitar el criterio jurisprudencial en torno a la consideración como contingencia profesional del suicidio se han seleccionado ocho sentencias que permiten abordar una configuración jurídica que matiza, de forma nítida, la deficiente regulación normativa que aún persiste en nuestro ordenamiento. La elaboración del concepto jurídico del suicidio como accidente de trabajo parte de considerar, como admitió el reconocido

magistrado del Tribunal Supremo Desdentado Bonete<sup>8</sup>, que «la lesión podría calificarse como accidente laboral si puede construirse una conexión causal entre trabajo, trastorno mental y suicidio». El primer precedente, que expresó un cambio de tendencia notable vino constituido por la STS de 29 de octubre de 1970 que admitió, sin ambages, la consideración del suicidio como accidente de trabajo. Se aprecia al respecto el germen y el desarrollo de la doctrina de la “ocasionalidad relevante”.

### 1. STS de 29 de octubre de 1970 (RJ 4336)

El trabajador, tras resultar víctima de un accidente de trabajo que le somete a una larga hospitalización y sucesivas intervenciones quirúrgicas, reacciona lanzándose al exterior desde la habitación de la clínica donde se encontraba hospitalizado<sup>9</sup>. Se considera que la larga hospitalización del trabajador, consecuente con un previo accidente laboral, había provocado un trastorno mental de tipo depresivo que entiende: «se integra en los efectos del unitario proceso patológico originado en el trauma laboral, subsumible en el concepto de accidente del trabajo».

### 2. STS de 26 de abril de 1974 (RJ 1762)

La sentencia versa sobre la acción de un trabajador, maquinista-jefe de un buque, que, tras sufrir un accidente de trabajo consistente en un golpe en la cabeza y brazo izquierdo, de leve intensidad, tras trasladarse al hospital para su seguimiento médico se arroja por una ventana falleciendo instantáneamente<sup>10</sup>. Se valora que:

la visita al médico y el traslado al Hospital fueron motivados por otro accidente [...] por lo que ha de presumirse que lo fue para el tratamiento del accidente sufrido en el buque [...] o de alguna enfermedad originada, agravada o desencadenada en el mismo; y siendo así ha de estimarse que se trata de un accidente de trabajo.

El Tribunal Supremo advierte la secuencia de causalidad del suicidio incluso con una lesión leve, calificada como accidente de trabajo, que como mucho

---

<sup>8</sup> Vid. A. DESDENTADO BONETE, *Comentario al artículo 115 LGSS. Concepto del accidente de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA (dirs.), *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social*, Comares, 1999, p. 1116.

<sup>9</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *La configuración jurídica del accidente de trabajo*, Laborum, 2013, p. 251.

<sup>10</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial*, en *Actualidad Laboral*, 2013, n. 9.



podía comportar una recuperación dificultosa y lenta. Es obvio que pudieron haber concurrido otros factores, pero el factor estresor que se identifica como detonante es la lesión de rodilla y su prolongada curación. Nuestro máximo tribunal no considera que el trabajador pudiera tener un estado mental desequilibrado (algo que por lo demás sin antecedentes médicos es pura e interesada especulación), sino que sin la lesión laboral – aún de consecuencias leves – no se habría producido la decisión autolítica.

### *3. STS de 25 de septiembre de 2007 (rec. 5452/2005)*

En la construcción jurídica del suicidio como accidente de trabajo destaca esta sentencia del Tribunal Supremo, dictada por el ilustre magistrado Martín Valverde<sup>11</sup>, tratadista especializado en accidente de trabajo. Se trata de una sentencia referente en la materia hasta el extremo que va a ser la más citada de forma recurrente en la doctrina posterior. Clarifica el magistrado el estado de la cuestión en la fundamentación jurídica de la sentencia, destacando que:

las sentencias del Tribunal Supremo dictadas hasta finales de los años sesenta suelen descartar automáticamente la calificación a efectos de Seguridad Social del suicidio del trabajador como accidente de trabajo. A partir de 1970 las decisiones jurisprudenciales no tienen siempre el mismo signo. En ocasiones se estima la reclamación de las indemnizaciones de accidente de trabajo solicitadas por los familiares sobrevivientes, y en ocasiones se llega a la conclusión contraria. Se trata más bien de determinar la consideración como elementos determinantes de las decisiones adoptadas de ciertos factores circunstanciales y contingentes, que concurren unas veces y están ausentes otras en los casos enjuiciados.

Tales factores determinantes se refieren siempre o casi siempre a la conexión de causalidad entre el trabajo y la conducta de suicidio, concretándose en la existencia o no de trastorno mental del suicida y en la etiología laboral o no de dicho trastorno mental o de la enfermedad mental que conduce a la decisión suicida.

En el modo expuesto si el trastorno o la enfermedad mental que conduce al suicidio tiene etiología laboral será considerado accidente de trabajo y no lo será en sentido contrario. El análisis que realiza el magistrado, especialista en la materia, resulta esclarecedor. Analiza que la STS de 29 de octubre de 1970 considera que tras estimarse la demanda de instancia de pensiones a

---

<sup>11</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *El accidente de trabajo: formación y desarrollo de un concepto legal*, en AA.VV., *Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la Ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900*, Fraternidad Muprespa, 2000.

familiares sobrevivientes (esposa e hijos) el Tribunal Supremo desestimó el recurso, «identificando como causa eficiente del suicidio un “trastorno mental de tipo depresivo”, derivado de una larga hospitalización por accidente de trabajo y de “repetidas intervenciones quirúrgicas” que determinaron la fatal decisión».

La idea concluyente que reitera la sentencia dictada por el magistrado Martín Valverde, en íntima conexión con lo expresado por el magistrado Desdentado Bonete, reside en apreciar «que la propia doctrina jurisprudencial obliga a considerar la conexión existente en cada caso concreto entre la conducta del suicidio y las circunstancias del trabajo prestado».

#### *4. STS de 4 de diciembre de 2012 (rec. 3711/2011)*

La sentencia recoge el supuesto de un trabajador de la empresa de transportes urbanos de Sevilla al que se incoa expediente disciplinario por haber participado como piquete en una huelga. La denuncia, simultáneamente interpuesta en vía penal, genera una situación de estrés laboral en el denunciante. De los antecedentes se deduce, en cualquier caso, una situación de conflictividad laboral subyacente que fácilmente puede relacionarse con el “estado de ansiedad” que padecía el trabajador y que había motivado una situación de incapacidad temporal inmediatamente anterior al hecho suicida. Este Tribunal vino a entender que el primer proceso de incapacidad temporal estaba estrechamente ligado con la situación de conflictividad laboral (detención, imputación, expediente disciplinario, participación en rueda de reconocimiento) y que, aunque se reincorporó por mejoría, el episodio sucedido días después de su vuelta (suicidio) evidencia que las facultades psíquicas y la capacidad volitiva del trabajador estaban mermadas en el segundo proceso en que se produce el luctuoso suceso no existiendo, de otro lado, antecedentes que pudieran evidenciar la concurrencia de alguna patología mental, circunstancia que viene a subrayar la etiología laboral del suceso. Sin embargo, el archivo de la denuncia penal nunca pudo ser conocido por el trabajador dado que, con anterioridad, se quitó la vida.

En el supuesto recogido por la sentencia del Tribunal Supremo hubo que interpretar de forma lógica y coherente la relación entre el “estado de ansiedad” y el “suicidio”.

#### *5. STSJ de Cataluña de 11 de abril de 2014 (rec. 2848/2014)*

El trabajador fallecido, sin antecedentes por problemas psíquicos – común

denominador de todas las sentencias analizadas –, era responsable de un equipo de una cuadrilla antiincendios. De carácter meticuloso y altamente responsable temía que se le imputaran las consecuencias del incendio ocurrido en Calvinyá. Acudió a su médico de cabecera que solo detectó un cuadro de ansiedad moderada que ocultó la crisis sufrida por el trabajador, que consideraba que ese acontecimiento había roto su vida familiar y laboral<sup>12</sup>.

En el supuesto comentado queda en evidencia que, aún sin diagnóstico médico preciso de la crisis sufrida por el trabajador – quien simplemente había sido diagnosticado de “cuadro de ansiedad” – si el conflicto laboral se encuentra presumiblemente en la base de la decisión autolítica, la calificación correcta se traduce en considerarlo accidente de trabajo.

#### *6. STSJ de Cataluña de 26 de octubre de 2015 (rec. 4319/2015, asunto Banco Sabadell)*

El supuesto analizado contempla la situación de un empleado que revela información confidencial relativa a un cliente, que a posteriori tuvo conocimiento del incidente y que presentó una reclamación a la empresa bancaria implicada.

La empresa, como consecuencia del hecho, abrió expediente disciplinario por una falta muy grave, circunstancia que podría acarrear la consecuencia de un despido disciplinario. Tras realizar una consulta con un abogado, días más tarde, el trabajador decidió poner fin a su vida arrojándose a las vías de tren. La mujer e hija del trabajador interpusieron demanda para que las pensiones de viudedad y orfandad lo fueran por contingencia profesional al evaluarse la evidente conexión trabajo-suicidio.

Pese a que el suceso fatídico tuvo lugar a las 19 horas, 4 horas más tarde de la finalización de la jornada laboral, el tribunal aprecia que ello no impide examinar si la causa que lleva a adoptar la decisión es o no de tipo laboral. Se considera que el trabajador se hallaba inmerso en un trastorno psíquico generado por la apertura del expediente disciplinario cuyas consecuencias, tipificadas en la normativa disciplinaria, podían comportar incluso su despido con las graves consecuencias que ello podría generar para su familia.

Se advierte que en los 4 días que transcurrieron entre la apertura del expediente disciplinario y el suicidio el trabajador estuvo aquejado de un grave trastorno y de una angustia tal que le llevó a quitarse la vida,

---

<sup>12</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *Una «relación fatal»: el estrés laboral lleva al suicidio*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2014, n. 376.

apareciendo el nexo causal entre la acción suicida y la situación de conflicto laboral, sin que tal relación pueda considerarse como ilógica o arbitraria, sin que la consulta con el abogado pueda alcanzar entidad suficiente para desvirtuar el nexo causal existente con la situación laboral. Por último, subraya la sentencia, tampoco constaban antecedentes psicológicos que pudieran erigirse en causante del acto suicida.

#### *7. STSJ de Castilla-La Mancha de 2 de febrero de 2016 (rec. 1672/2014)*

El supuesto recoge la reclamación de la viuda de un trabajador vigilante de seguridad que ha sufrido varios episodios de tensión y violencia con varios pacientes en la Unidad de Media Estancia Psicosocial La Milagrosa, centro en el que prestaba servicios. La sentencia constata que el hecho de que el suicidio sea un acto voluntario no rompe el nexo causal, sino que hay que analizar las circunstancias concretas de cada caso ya que:

son relevantes las relacionadas con el trabajo, las características del mismo, las condiciones de su prestación, y posibles elementos desencadenantes de tal extrema respuesta y reacción (discusiones, acoso, tensión laboral con compañeros, superiores o clientes, estrés laboral, conflictividad laboral), incluso aunque concurra o pueda concurrir con otro elemento causal extralaboral.

#### *8. STSJ de Andalucía, Granada, 65/2019, de 10 de enero (asunto Cajamar)*

Recoge el supuesto de hecho en el que un trabajador de banca tras una conversación subida de tono con un cliente que le plantea una queja, de forma y en tono ofensivo, se provoca una situación de estrés en el trabajador frente a la que el trabajador reacciona subiéndose a la azotea del edificio, quitándose la vida al lanzarse al vacío<sup>13</sup>.

Resulta llamativo que la Inspección de Trabajo en el informe interesado en autos estimara que no se podía considerar el conflicto laboral con una entidad suficiente para provocar el suicidio. Sin embargo, con acertado criterio, tanto por el Juzgado de lo Social como la Sala del TSJ Andalucía, Granada, se consideró prevalente la inmediatez y el nexo acreditado entre el incidente surgido en el trabajo, la crisis de ansiedad creada al trabajador y el fatal desenlace<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *¿Es correcto aplicar la presunción de laboralidad a un acto suicida ejecutado en el trabajo? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 440.

<sup>14</sup> *Idem*.

## 2.2. La doctrina jurisprudencial del TEDH, caso *Lyubov Vasilyeva*

La sentencia TEDH *Lyubov Vasilyeva vs Rusia*<sup>15</sup>, ha venido a dejar de manifiesto que la adopción de medidas de gestión adecuadas frente a denuncias por malos tratos en el ejército no asegura la prevención del suicidio del denunciante que teme ser víctima de represalias, pero sí facilita una confianza razonable en que cabe reducir a través de estas el riesgo de forma razonable. La cuestión tratada acoge el análisis de un supuesto de hecho recurrente en las fuerzas armadas: suicidio posterior a una denuncia de acoso. El supuesto de hecho concreto describe la situación de un recluta que se suicida tras denunciar ser víctima de novatadas. En contextos como el descrito se aprecia la inexistencia de un procedimiento específico ante este tipo de situaciones que deja a las víctimas en una situación de virtual desprotección. El proceso tuvo inicio tras recurso presentado por el padre de la víctima al denunciar violación del art. 2 CEDH (*Derecho a la vida*). Desarrollaba el argumento vinculado a la ausencia de medidas de protección, así como por la carencia de investigación rigurosa de lo ocurrido. La resolución del Tribunal concluye lo siguiente:

1. entiende por unanimidad que se ha conculcado el art. 2 CEDH por la no adopción de medidas efectivas de protección frente al derecho sustantivo;
2. mantiene, por seis votos frente a uno, que opone un voto particular, que no se ha producido una violación de corte procedimental respecto del aludido derecho (obligación de investigación adecuada);
3. declara por unanimidad el derecho del padre a una indemnización por daños morales ascendente a 20.000 €, más 7.300 por compensación de gastos y costas.

No obstante, el Tribunal no establece una automaticidad entre la falta de medidas adoptadas y el resultado del suicidio, sino que determina la responsabilidad del Estado interviniente a tenor de que «las medidas razonables que las autoridades nacionales no tomaron podrían haber tenido una perspectiva real de alterar el resultado o mitigar el daño» (apartado 62).

---

<sup>15</sup> Application n. 62080/09.

### 2.3. El análisis de la STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023<sup>16</sup>: un avance cualitativo en la exégesis del suicidio como contingencia profesional y en la aplicación de la doctrina de la “ocasionalidad relevante”

Hasta que se notificó la aludida STSJ de Cantabria de los 7.944 fallecidos por suicidio (3.941 en 2020; 4.003 en 2021) constaba un solo antecedente de reconocimiento de contingencia profesional ubicado en 2020 siendo el primero correspondiente al año 2021. Es fácil colegir que el sistema hace aguas a la hora de reconocer los suicidios que aparecen determinados por el trabajo pues no existe correspondencia alguna entre la incidencia letal que provocan los conflictos generados por el trabajo y la cantidad ínfima de ocasiones en que existe un reconocimiento de contingencia profesional.

La sentencia comentada<sup>17</sup> ha venido a incidir en una de las dos fórmulas de reconocimiento de un suceso como accidente de trabajo; la fórmula estricta “por consecuencia” recoge los supuestos de «lesión corporal del trabajador sufrida como consecuencia del trabajo desempeño del trabajo», mientras que la fórmula más amplia o relajada refiere la “ocasión”, en la cual ya no se exige que el trabajo sea la causa del carácter laboral, quedando excluida la “ocasionalidad pura”.

En relación con la ocasionalidad la jurisprudencia ha venido a destacar que la “ocasionalidad relevante” comporta siempre un factor de ajenidad en la producción del suceso lesivo (STS 27 de enero de 2014, rec. 3179/2012)

aunque en todas las ocasiones ha resaltado la necesidad de que entre el trabajo y la lesión que sufra el trabajador sea apreciable un nexo de causalidad, afirmando en este sentido que no siempre el trabajo es la causa única y directa del accidente; pueden concurrir otras causas distintas, pero el nexo causal entre el trabajo y el accidente no debe estar ausente en ningún caso, como advierte la sentencia de 7 de marzo de 1987.

Como se desprende de lo expuesto, y recogido por la sentencia, procede el reconocimiento de la contingencia profesional a la vista de que «la decisión de quitarse la vida estuvo vinculada de manera próxima y más que directa con su trabajo».

La conclusión de la sentencia de la Sala contrasta con la dictada por el Juzgado *a quo*. Pese a que la Inspección de Trabajo había declarado – en el

---

<sup>16</sup> En la [STSJ Cantabria 128/2023](#), de 27 de febrero (rec. 798/2022), actuó este investigador como representante de la parte actora.

<sup>17</sup> *Vid.* 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.

informe de fecha 27 octubre 2021 recaído en el expediente 39/0004266/21 – que el suicidio producido el primer día de cumplimiento de una sanción impuesta al trabajador por acoso laboral había de considerarse contingencia profesional – siendo la primera ocasión en que esto ocurre con carácter previo a la tramitación de la acción laboral – y pese a que el informe realizó una propuesta de recargo de prestaciones del 45% por omisión de evaluación de riesgos psicosociales, el Juzgado de lo Social dejó sin efecto las conclusiones del sólido informe sin rebatirlas. En modo añadido, en la sentencia inicial se hizo caso omiso de la doctrina expuesta, alineándose con la tesis de la multinacional codemandada Aldi, en la aplicación literal del art. 156.2.e LGSS, el cual exige según su tenor literal, que no en su interpretación jurisprudencial, que la enfermedad «tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo». Para escapar a la evidente relación de causalidad que había con el trabajo, y que hasta el propio perito de la empresa atribuyó en la vista oral en un 60 o 70% al conflicto laboral, el juzgador *a quo* recurrió a argumentos singulares, haciendo mención junto a la causalidad laboral:

1. a la grave enfermedad que el padre había padecido, pese a que el propio implicado descartó hasta en cinco ocasiones que ese fuera el motivo de su abatimiento;
2. a una hipotética crisis conyugal que no se supo, ni concretar, ni describir, ni dotar de prueba eficiente (el perito de la propia empresa incluso llegó en la vista oral a devaluarla en varias ocasiones al sustentarse en simples “habladurías”);
3. a una depresión endógena, sin causa – desprovista de etiología – y no diagnosticada por médico alguno;
4. a la hija, lo que vino a comportar una especie de juego de malabares, pues nadie argumentó, ni la empresa, ni el propio juzgador, ni ningún codemandado que pudiera haber jugado papel alguno determinante de la decisión autolítica.

Visto lo expuesto, y atendiendo a una versión clásica del problema, acogiendo la tesis que mantuvo el Tribunal Supremo hasta el año 1970, el juzgador *a quo* apreció que, dado que el trabajador había atentado «contra lo más sagrado», su propia vida no podía haber otro responsable que el propio trabajador, siendo esta la razón de fondo de la decisión adoptada y posteriormente revocada por la Sala de Cantabria en la sentencia que se comenta.

Otra cuestión destacable en el desarrollo del proceso fue la utilización como medio de prueba de la “autopsia psicológica”. A través de la misma se puede elaborar un análisis fiable que determine los motivos del suicidio, siendo este apartado decisivo para establecer un vínculo probatorio respecto a la eventual causalidad laboral que pueda establecerse. La “autopsia

psicológica” es un proceso indirecto de recolección de información relativo a la persona fallecida en el que retrospectivamente se analizan las características de la personalidad y las condiciones que en vida tuvo el individuo y que tiene como fin identificar las circunstancias de la muerte y los motivos que la han inducido. Su utilización, incipiente en el ámbito de la criminología, como herramienta forense puede resultar útil para clarificar de forma científica los condicionantes que tuvo la persona para llevar a cabo su actuación suicida.

No se puede cerrar el comentario de esta sentencia sin mencionar la sorpresiva alineación de la Seguridad Social con los intereses de la Mutua colaboradora y la actitud parcial de ésta, con claridad contraria a derecho. A tal efecto resultan destacables dos consideraciones.

La primera deriva de que la demanda inicial aparece forzada por la Mutua al dictar una resolución denegatoria de la petición inicial, no fundada en derecho omitiendo, como si no existiera, el claro y transparente informe de la Inspección de Trabajo, Autoridad Laboral que informó previamente del carácter de accidente de trabajo del suceso discutido. Su resolución obedeció exclusivamente no a una razón sustentada en derecho, pues afirmaba, de forma incierta, que nuestro modelo jurídico excluye la posibilidad de que el suicidio de un trabajador permita reconocer la condición de acto desde la contingencia profesional, sino a su mero y exclusivo interés (rechazo de la responsabilidad propia de la prestación de viudedad) y al de una de las denominadas “grandes cuentas” asociadas (la “multinacional” empleadora), de modo que la continuidad aseguradora habría quedado en el alero de haber dictado la resolución que jurídicamente era coherente con el informe de la Autoridad laboral.

La segunda reside en que la representación del INSS, de forma incomprensible y enfrentándose a los propios intereses de la Entidad Gestora, que se presupone defiende, se ha posicionado en contra del criterio de la Autoridad laboral y, por tanto, a favor de la Mutua perjudicando de forma expresa el interés de su representada al defender como propia una responsabilidad que la Autoridad Laboral situó con contundencia en la Mutua aseguradora.

Lo reproducido que, en modo alguno obedece a acontecimientos aislados, pues parece comportamiento generalizado, debería llevar a la reflexión y a una explicación adecuada que pueda justificar cuales son las razones de que el cuerpo de letrados de la Seguridad Social apoye, de forma sistemática y habitual, los intereses de las Mutuas colaboradoras en lugar de los propios de la entidad que representan.



#### 2.4. La jurisdicción adecuada para la determinación de contingencia de las prestaciones en el supuesto del suicidio de un funcionario

Una de las estadísticas más llamativas vienen identificadas por el alto número de suicidios que se producen en determinadas profesiones donde se repiten situaciones extremas de tensión, junto con el factor de riesgo que implica tener a disposición armas de fuego, por ejemplo, fuerzas de orden público: policía y guardia civil<sup>18</sup> o bien donde las exigencias y el estrés laboral mantenido resultan frecuentes afectando a la estabilidad emocional de los profesionales (tal es el caso de las profesiones sanitarias) donde además se tiene acceso directo a medicamentos de efectos letales.

La frecuencia indeseada del suicidio en institutos armados, muy superior a las cifras que se producen en otros ámbitos sociales, conecta con una realidad que exige medidas para paliar sus efectos. El llamamiento efectuado por la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC) recoge que los fallecimientos por este motivo se producen en el cuerpo con una frecuencia de una muerte por cada 26 días<sup>19</sup>. Es conocido también el dato de que, en los últimos 20 años, 480 policías y guardias civiles se han quitado la vida. Desde esta perspectiva se viene reclamando, entre otras medidas, el incremento de psicólogos adscritos a las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales, la adscripción de armeros en todas las unidades y garantía de que las bajas psicológicas no afecten a la carrera profesional del guardia civil.

Otro de los ámbitos profesiones donde destaca el índice de suicidios, con claridad superior a la media, corresponde a los profesionales sanitarios. En el año 2021 se ha constatado que uno de cada 2 profesionales sanitarios (médicos o enfermeros) había padecido situaciones de estrés severo; 1 de cada 4 sufrió depresión grave o extremadamente grave y, nada menos que un 8% tuvo ideas suicidas<sup>20</sup>.

Pues bien, pese a que ya hay un largo recorrido de más de 50 años en nuestra jurisprudencia en los que se suceden sentencias que declaran el vínculo suicidio y trabajo, reconociendo el carácter profesional de las prestaciones generadas no existe ni un solo precedente en el que alguno de los relatados funcionarios públicos haya podido acceder a tal reconocimiento.

<sup>18</sup> Vid. N.M. GARCÍA-GUIRAO, *El Estrés Laboral (Burnout) como Riesgo Psicosocial en la Guardia Civil: un Estudio Exploratorio*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2021.

<sup>19</sup> Vid. LARPSICO, *Para el TEDH, la pasividad institucional ante al riesgo de suicidio de militares y reclutas viola el derecho a la vida*, en [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es), 10 enero 2022.

<sup>20</sup> Vid. LARPSICO, *La profesión sanitaria, durante la pandemia, entre las de mayor prevalencia del riesgo de suicidio, según un nuevo estudio*, en [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es), 27 febrero 2023.

Algo no encaja en el expuesto razonamiento lógico pues los índices estadísticos expresan con nitidez que en estas profesiones el riesgo de suicidio se incrementa de forma exponencial. Ello lleva a colegir, de forma lógica, que las condiciones laborales han de influir de forma notable en las consecuencias descritas, motivo por el que resulta paradójico que no exista ni un solo precedente jurisprudencial vinculado a las mismas.

¿Dónde puede encontrarse la causa? Pues probablemente se encuentre, al margen de la complejidad que siempre suele asociarse a la carga de la prueba para relacionar trabajo y suicidio, en la tradicional dificultad añadida que suele comportar el criterio, más rígido en la Administración, para determinar la concurrencia de contingencia profesional. La pista la podemos encontrar en la Orden APU/3554/2005, de 7 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de enfermedad profesional y de accidente en acto de servicio en el ámbito del mutualismo administrativo gestionado por MUFACE. La misma establece en su art. 1.*d* que es accidente en acto de servicio «aquel que se produzca con ocasión o como consecuencia de las actividades propias de la prestación del servicio a la Administración».

Vincular el suicidio con el trabajo a través de este cauce restrictivo implica una dificultad extrema que difícilmente se puede salvar desde la perspectiva de la norma administrativa y de los criterios propios de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Es por lo anterior que la solución más acertada puede ser la que ofrece el Auto 12/2019, 6 de mayo, de la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo. En el asunto que da origen al debate una funcionaria de carrera del Cuerpo de Farmacéuticos titulares y mutualista de MUFACE es víctima de acoso laboral y hostigamiento que sufre como consecuencia del comportamiento del director del área funcional en que se encontraba adscrita. La trabajadora, que inicia una baja laboral – de larga duración, 6 agosto 2013-6 agosto 2015 – con posterior licencia por enfermedad solicitó la declaración del carácter profesional del aludido proceso. Pues bien, tramitada demanda, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n. 2 de San Sebastián declaró la inadmisibilidad del recurso por entender que la competencia correspondía a los órganos del orden social. Aún quedaba por llegar lo más sorprendente pues el Juzgado de lo Social n. 3 de San Sebastián estimó la pretensión ejercida declarando el carácter profesional de la incapacidad laboral y licencia, circunstancia que no fue definitiva ya que el TSJ del País Vasco, por sentencia de 25 de septiembre de 2018, estimó la excepción de incompetencia de jurisdicción, declarando la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa. Ante la falta de jurisdicción declarada por las dos jurisdicciones implicadas hubo de actuar, de forma

imperativa, la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo.

La controversia estaba servida toda vez que el art. 2.º LRJS en materia de prestaciones otorga la competencia a la jurisdicción social con relación a los trabajadores «pero no a los funcionarios», en tanto que el art. 61.2 del RD 375/2003, de 28 de marzo (Reglamento del Mutualismo Administrativo), establece el procedimiento para el reconocimiento de los derechos derivados de la enfermedad profesional y el accidente en acto de servicio al orden contencioso administrativo.

Pese a lo anterior el Tribunal Supremo concluye que la competencia corresponde a la jurisdicción social en tanto que para «evitar los conflictos producidos por la heterogeneidad de las decisiones adoptadas en los distintos órdenes o las graves disfunciones y merma de efectiva protección de los derechos provocados por el denominado “peregrinaje de jurisdicciones”» se ha de atender en lo que se refiere a situaciones derivadas de accidente de trabajo a la concentración de estas en el orden jurisdiccional social (FJ 3º). De este modo se fortalecen los instrumentos de protección para las víctimas de accidentes de trabajo frente a la deuda de protección del empresario y la prevención de riesgos laborales, protección extendida expresamente a quienes tienen la condición de funcionarios o personal estatutario.

En el modo que se describe se ha resuelto que la eventual reclamación de daños por accidente de trabajo o enfermedad profesional corresponde, en atribución competencial, a la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, sentencia de 1º de marzo de 2018 (rec. 1422/2016). De lo anterior se concluye que se incurriría en un «peregrinaje de jurisdicciones» inadmisibles si se obligara a la actora a reclamar en razón a la contingencia en la jurisdicción contenciosa y en la social para reclamar el eventual daño causado.

En razón a lo reseñado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo estima que la determinación de la contingencia de un proceso de incapacidad temporal ha de corresponder a la jurisdicción social, motivo por el que “*mutatis mutandis*” la discusión de la contingencia profesional, así como la eventual indemnización que proceda por el suicidio de un funcionario han de recaer en la jurisdicción laboral.

Ha de llamarse la atención, no obstante, acerca de que la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, de 6 de febrero de 2023 (rec. 2114/2021) ha declarado la contingencia profesional del suicidio de un trabajador si bien, en tal caso, por tratarse de personal laboral del Ayuntamiento de Albacete no resultó cuestionada la competencia de la jurisdicción social. En el supuesto descrito el trabajador había cursado un proceso de incapacidad temporal por contingencia común comprendido entre el 13 de mayo de 2016 y el 18

de mayo de 2017, bajo el diagnóstico de “trastorno adaptativo mixto”. La *ratio decidendi* en este supuesto aparece determinada por el hecho de que la patología que padecía el trabajador era reactiva a un conflicto laboral, habiéndose recomendado, incluso, el cambio de puesto de trabajo antes de su reincorporación laboral, constando informe médico de inspección que había dejado de manifiesto que el trabajador no estaba en condiciones de incorporarse a su puesto de trabajo. El trabajador tras solicitar vacaciones y permisos solicitó nueva baja por recaída el 5 de septiembre de 2017 suicidándose con un arma de fuego que provocó herida craneal el día previo a su incorporación a su puesto de trabajo (24 de septiembre).

### **2.5. La posibilidad de aplicar el recargo de prestaciones a un hecho causante determinado por infracción de obligaciones en materia de riesgos psicosociales**

La tarea de asimilación de las nuevas obligaciones preventivas ha sido lenta y, en ocasiones, equívoca hasta la situación de perplejidad que provocó la STSJ de Cataluña 1593/2011, de 2 de marzo, que llegó a considerar que en una situación de acoso laboral no procedía la imposición del recargo de prestaciones a la empresa, sobre la base de que «no existe una regulación expresa que contemple la obligación empresarial de prevención y tutela de los riesgos psicosociales».

Tan desafortunado criterio quedó en mera incidencia residual cuando se ha ido imponiendo el criterio contrario. En tal sentido se pronunció en un supuesto de suicidio de un trabajador la STSJ de Galicia 334/2012, de 25 enero, aplicando el recargo de prestaciones a un supuesto acreditado de «presión laboral tendenciosa». En este precedente, la presión y el desprecio reiterado dirigido al trabajador le generó un proceso depresivo con etiología de carácter laboral, habiendo quedado acreditada la existencia de nexo causal entre el acto suicida y el incumplimiento de las medidas preventivas en materia de riesgos psicosociales.

A continuación, se ha identificado, de forma precisa, el modo en que la inobservancia de la evaluación de riesgos psicosociales y su seguimiento puede generar responsabilidad justificando la imposición del recargo de prestaciones. Así se ha determinado en un supuesto en que se ha constatado una elevada carga de estrés en la actividad laboral llevada a cabo por un médico de cabecera (STSJ de Andalucía, Granada, 2215/2017, de 13 octubre), teniéndose en consideración de modo simultáneo:

- a. que no se había acometido una evaluación inicial de riesgos;
- b. que no se había facilitado formación al respecto;

- c. que no se habían realizado reconocimientos periódicos de la salud que consideraran los riesgos psicosociales una vez verificada la «desmesurada acumulación y carga de trabajo» que correspondía médico afectado.

Ratificando lo expuesto, entre otras, se pronunció la STSJ de Cataluña 2519/2017, de 18 abril, rectificando el borrón de la sentencia anterior de 2011, al aplicar el recargo de prestaciones en un supuesto en que tras la aparición de un cuadro ansioso-depresivo en un agente municipal se constató la inexistencia de un plan de riesgos laborales específico, así como la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales en una comisaría de policía municipal. Y todo ello cuando quedó acreditada la existencia de una presión laboral conflictiva y tendenciosa provocada por un superior jerárquico. Aprecia la Sala la concurrencia de responsabilidad del Ayuntamiento empleador al constatarse la omisión de medidas preventivas que se configuran como un «deber de protección incondicionado y, prácticamente, ilimitado».

Según la doctrina más autorizada<sup>21</sup> los principales argumentos sostenidos por la doctrina judicial para la aplicación del recargo de prestaciones se concretan en que:

- a. los riesgos psicosociales son riesgos profesionales en sentido estricto, por lo que deben incluirse en el sistema preventivo con el mismo título que el resto de los contemplados tradicionalmente en la LPRL. Esta idea es importante a la vista de la doctrina sentada por el TS que sostienen su calificación como riesgos laborales, como por ejemplo respecto a la violencia de terceros, física y psíquica (STS 20 de septiembre de 2007 y STS 17 de junio de 2008);
- b. existen normas específicas que requieran su prevención, incluida la evaluación de riesgos psicosociales, en línea con lo sostenido por el TC, que arraiga el deber de protección en el derecho al respeto de la integridad personal del art. 15 CE (STC 62/2007 y STC 160/2007), como hace también de modo expreso la [STSJ de Cataluña 6057/2010](#), de 14 de septiembre, que anuda la posición de débito del empresario a la de «garante de la eficacia horizontal de un derecho fundamental» (FJ 3º);
- c. el eventual incumplimiento de medidas preventivas respecto de los factores de riesgo psicosocial puede entenderse como la causa principal de los daños producidos en el trabajador, por lo que resultará imputable a la empresa.

---

<sup>21</sup> Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace «justicia disuasoria»*. Comentario a la STSJ, Sala Social, Cataluña, 14 de septiembre de 2010, en *Aranzadi Social*, 2011, n. 22.

## **2.6. La reparación del daño causado cuando existe nexo causal y responsabilidad imputable a la organización empresarial en supuestos de suicidio**

No se puede afirmar que existan muchos precedentes en que se haya producido una indemnización del daño cuando se haya producido un fallecimiento con intervención culpable de la empresa. Desde luego, y sin lugar a duda, la obligación de reparar el daño ha de emerger cuando se constate un comportamiento infractor de la empresa implicada tales como por situaciones de acoso o inobservancia de evaluación y actuaciones sobre riesgos psicosociales. Estaría excluido, a priori, en diagnósticos de síndrome del trabajador quemado<sup>22</sup>.

Seguramente, todos tenemos presente la ola de 19 suicidios ocurridos en la empresa France Telecom durante el periodo 2007-2010. En aquel supuesto la empresa perseguía suprimir 22.000 empleos con el menor coste posible, intentando forzar la salida voluntaria de los trabajadores para eludir las indemnizaciones por cese imponiendo unos objetivos comerciales inalcanzables. Solo después de un largo proceso de 10 años se estableció una indemnización de 60.000 € por cada víctima, que nos parece precaria a tenor de los actuales baremos para cuantificar el valor de la vida de una persona. En casos como este, se proyectó la deshumanización del comportamiento empresarial que únicamente perseguía magnificar el rendimiento empresarial habiéndose acreditado cómo en diversas reuniones los directivos llegaron a afirmar que «haremos las reducciones de una manera y otra, por la ventana o por la puerta», despreciando las consecuencias demoledoras de sus medidas achacando los suicidios a una simple “moda”.

## **3. El papel de la prevención de riesgos psicosociales en la conexión suicidio y trabajo**

La escasa cultura prevencionista en nuestro país ha limitado las posibilidades de avances decididos en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas, sobre todo en aquellas áreas – como los riesgos psicosociales – donde la evaluación de estos aparece con menos nitidez. Es así como la prevención de riesgos psicosociales se ha mostrado como la

---

<sup>22</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica*, Comares, 2016, p. 53.

“hermana pobre” en la prevención de riesgos.

### 3.1. La normativa aplicable ante el incumplimiento en materia de riesgos psicosociales

La afirmación de que no existe normativa que obligue a la realización de la evaluación y el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo no es sino la traducción de la ignorancia de un cuerpo normativo consolidado, que con el paso del tiempo ofrece una impresión compacta e incontrovertible. Las obligaciones empresariales en este ámbito derivan de las siguientes normas:

- Directiva Marco 89/391/CEE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales;
- RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Salud y Prevención;
- Acuerdo Marco Estrés Laboral de 2004;
- Acuerdo sobre acoso y violencia en el trabajo de 2007;
- Acuerdo Europeo sobre estrés laboral fue suscrito por los interlocutores sociales con fecha de 8 de octubre de 2014.

Lo anterior no obsta a que la entrada en vigor del Convenio OIT n. 190 de 2019, sobre la violencia y el acoso, ponga en primer plano de actualidad los riesgos psicosociales y la eventual conveniencia de un tratamiento más especializado a través de la oportuna modificación de la LPRL.

Además, son de observar los Criterios Técnicos de actuación para la implementación de las obligaciones derivadas de la LPRL:

- [Criterio Técnico 69/2009](#), sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo;
- [Criterio Técnico 104/2021](#), sobre actuaciones de la ITSS Social en riesgos psicosociales;
- [Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales](#) del INSST.

A la vista de lo reseñado a la hora de considerar si se han cumplido las obligaciones preventivas de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales se ha de tener en cuenta:

1. que el conflicto interpersonal se reconoce como un factor desencadenante de estrés laboral (entre otros, [PRIMA-EF](#)) y puede ser el precedente de conductas como acoso o *mobbing*;
2. que los factores psicosociales son condiciones de trabajo relacionadas con la organización, el contenido y la ejecución de las tareas, con las relaciones interpersonales en el trabajo y con el contexto/s en el que se desarrolla el trabajo;



3. que el suicidio puede ser la consecuencia más trágica de la exposición en el trabajo a factores psicosociales de riesgo (carga de trabajo, ritmo de trabajo, participación/control, desempeño de rol, apoyo social, y un largo, etc.) y a riesgos psicosociales tales como el estrés laboral;
4. que se deben evaluar todas las condiciones de trabajo. Hay métodos como el FPSICO<sup>23</sup> psicométricamente válidos y fiables para ello;
5. que se debe hacer un seguimiento para comprobar la eficacia del plan de acción preventiva.

En la forma descrita la única forma de demostrar que la muerte por suicidio no se encuentra relacionada con el trabajo reside en la demostración por parte de la organización empresarial que esta cumple el mandato preventivo en su aspecto psicosocial. El incumplimiento de la LPRL se proyecta sobre varias obligaciones específicas contenidas en el mandato legal:

1. el art. 16 obliga a la *evaluación* de los riesgos psicosociales planificando la actividad preventiva en el aspecto psicosocial, siendo patente que esta obligación resulta tanto más imperativa cuando consta la existencia de un conflicto grave. A este respecto, la norma por cuanto el art. 6 RSP y el 16.2.a dice que la evaluación se debe revisar *cuando se hayan producido o detectado incidentes, quejas internas, denuncias y daños a la salud que pudieran poner de manifiesto que las medidas de prevención hayan sido inadecuadas o insuficientes*. Pero no se evaluó ni reevaluó nada, hasta el requerimiento de la ITSS;
2. el art. 18 obliga a informar a los trabajadores en materia psicosocial y en relación con sus riesgos;
3. el art. 19 obliga a formar a los trabajadores en lo psicosocial;
4. el art. 14 incorpora el mandato preventivo general del que se desprende la obligación preceptiva de evaluación de este tipo de riesgos.

### 3.2. La fundamentación jurídica complementaria

Tras el examen de los supuestos concretos que quepa analizar se puede concluir que se pueden apreciar graves deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales y relación de causalidad entre las causas del accidente y tales deficiencias concurrentes cuando se verifican los siguientes parámetros:

1. si se verifica inexistencia de actividades de prevención: no hay evaluación psicosocial previa al accidente de trabajo. Solo existe un protocolo frente

---

<sup>23</sup> «FPSICO 4.1 es la nueva actualización del programa de evaluación de factores psicosociales (FPSICO) creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo» (INSST, [FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1](#), 2022).



- al acoso sin medidas específicas previstas;
2. si junto al incumplimiento del derecho genérico a la prevención de riesgos laborales (art. 14 LPRL) concurre una falta de implementación de las exigencias del art. 15 LPRL, siendo obligado:
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
  - c) Combatir los riesgos en su origen.
  - d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud, estableciendo el deber de prevenir de forma conjunta todos los factores indicados causantes de los riesgos psicosociales.  
[...]
  - g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Por su parte el 16.1.a obliga a que

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente [...]. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

En particular al respecto de lo indicado la Sala de Cantabria se pronunció de forma concluyente (STSJ Cantabria 963/2006, de 3 de julio, rec. 505/2006, res. 679/2006), sosteniendo que:

También le es exigible adecuar las condiciones del puesto de trabajo a las condiciones personales y al estado biológico del trabajador (arts. 15.1.d y 25 LPRL) o llevar a cabo las actividades de prevención valiéndose de expertos con la formación adecuada, y que puedan desempeñar el papel de trabajadores designados por la empresa o integrarse en un servicio de prevención propio a ajeno concertado con la empresa, donde tendrá que haber expertos en la evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales (arts. 30 y 31 LPRL). Asimismo, la obligación de vigilancia de la salud para la detección de enfermedades psíquicas (art. 29 LPRL).

Si se verifica el incumplimiento de lo previsto en el art. 4 del Acuerdo

Europeo sobre el estrés laboral a tenor del cual «si se identifica un problema de estrés ligado al trabajo se deben tomar medidas para prevenirlo, eliminarlo o reducirlo». Dispone además que «estas medidas serán aplicadas con la participación y colaboración de los trabajadores y/o de sus representantes», en tanto que en el apartado 5 se dispone que «todos los trabajadores tienen el deber general de respetar las medidas de protección definidas por el empleador».

#### **4. Propuestas de lege ferenda: una nueva perspectiva legislativa para afrontar la realidad del suicidio inducido por el conflicto laboral**

Urge, a la vista del estudio realizado, establecer las reformas legislativas precisas para que los mecanismos preventivos que se activan cuando aparecen riesgos psicosociales en el trabajo puedan ser realmente eficaces. Las áreas donde se aprecia la necesidad imperiosa de actuar son las siguientes.

##### *Normativa administrativa. La necesidad de aprobar un procedimiento administrativo de determinación de contingencias para las prestaciones de muerte y supervivencia*

A tal efecto resulta un paso preceptivo previo proceder a derogar la Orden – preconstitucional – de 13 de febrero de 1967, al menos en sus arts. 30.*b* y 33.*b*, y aprobar una nueva disposición normativa que otorgue la competencia al Instituto Nacional de la Seguridad Social para resolver los expedientes de determinación de contingencia en prestaciones de muerte y supervivencia (viudedad, orfandad), haciendo, por tanto, que la actual e inexistente vía administrativa sea real y efectiva. Se trataría de extender los expedientes de determinación de contingencias que sí existen tanto para la incapacidad temporal como para la incapacidad permanente.

La evidencia de la actual normativa muestra que el modelo jurídico resulta inoperante. Prueba patente de ello reside en que no existe ningún precedente en que una Mutua colaboradora de la Seguridad Social haya reconocido el carácter profesional de un suicidio. Y no puede sostenerse que no ha habido alguna ocasión en que la Mutua debió admitir esa evidencia. Como muestra en el expediente correspondiente a la STJ Cantabria de 27 de febrero de 2023, consta que Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social n. 151, dictó resolución (de 29 de noviembre de 2021) en virtud de la cual: a) declaró – algo manifiestamente incierto – que nuestro modelo normativo excluye la posibilidad de que un

suicidio se considere contingencia profesional (rechazando así una contrastada evidencia de más de medio siglo de jurisprudencia que acredita lo contrario); b) se limitó a obviar, sin desplegar el menor razonamiento, el citado informe de la Inspección de Trabajo, de fecha 27 octubre 2021, como si nunca se hubiera producido y como si no formara parte de la realidad en que se produce el pronunciamiento.

### *Normativa sustantiva laboral*

La complementaria clarificación de la normativa sobre la definición y alcance de la enfermedad del trabajo contribuiría de forma notable a ello (modificación del art. 156.2.e TRLGSS)<sup>24</sup>. El criterio de exclusividad que exige la norma respecto de las enfermedades del trabajo se vuelve impreciso cuando se tienen en consideración trastornos psíquicos o enfermedades mentales. La literatura médica ha constatado desde hace más de 50 años que tales enfermedades ofrecen una etiología múltiple lo que hace inoperativa la norma en su dicción literal. Es así como, de forma obligada, la norma ha debido ser rectificada o clarificada por la doctrina jurisprudencial que hace décadas ha hablado – ante la pasividad del legislador – de factor o causa determinante, creando también de forma paralela la doctrina de la “ocasionalidad relevante”.

También asimismo procedería aclarar los perfiles de la exclusión que regula el art. 156.4.b TRLGSS relativo a las excepciones en la protección por accidente de trabajo, a tenor de las que no podrán alcanzar esta calificación: «Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado».

Resulta pues imperativo que los preceptos citados adaptando los avances jurisprudenciales consolidados ofrezcan el siguiente tenor literal (véase en letra cursiva la adición incorporada a la norma vigente):

- art. 156.2. TRLGSS, «Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: [...] e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo *siempre que se pruebe que esta ha tenido un papel principal o determinante en la aparición y desarrollo de la enfermedad*»<sup>25</sup>;
- art. 156.4. TRLGSS, «No obstante, lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo: [...] b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador

<sup>24</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *La inaplazable necesidad de reforma de las enfermedades del trabajo*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 207.

<sup>25</sup> *Idem*.

*accidentado, si bien cuando se trate de un acto suicida se mantendrá la calificación de accidente de trabajo cuando exista una clara conexión o relación de causalidad entre la acción suicida y el trabajo».*

### *Normativa sancionadora*

Se debe dotar a la autoridad administrativa laboral (Inspección de trabajo) de un protocolo para informar acerca de la contingencia profesional o común del hecho causante manteniendo su carácter de presunción de veracidad en el expediente administrativo. En ese contexto la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales puede erigirse en un factor determinante de la imposición del recargo de prestaciones (art. 164 LGSS), existiendo una casuística incipiente en este apartado. Serían de aplicación no solo las infracciones laborales que contempla la LISOS en toda su extensión (RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) sino, de forma particular, los derechos de índole constitucional (derecho a la intimidad, a la dignidad y derecho a la imagen que podrían incardinarse en el art. 8.11 de esta norma). Resulta imperativa la elaboración de tales protocolos dado que no resulta infrecuente que la Inspección de Trabajo rechace su competencia para tramitar denuncias sobre fallecimiento de trabajadores por suicidio. Al parecer resulta para este organismo insuficiente lo previsto en el art. 95.4 LRJS, donde, en concordancia con el art. 9.1.c LPRL, se fija su función explícita para «Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales».

### *Normativa preventiva*

Aparte de los protocolos específicos a desarrollar por médicos, personal de prevención de riesgos laborales y psicosociales y personal médico encargado de los exámenes periódicos de salud a los trabajadores (hoy no desarrollados, ni normalizados), cuyo alcance preventivo resulta incuestionable, la aprobación de normas que aclaren el sistema de responsabilidad provoca automáticamente una retracción o evitación de los comportamientos irregulares de las empresas. También parece imperativo un tratamiento específico de los riesgos psicosociales lo que deriva de la entrada en vigor del Convenio OIT n. 190.

### *Normativa instructora*

Aunque no exista una consciencia del problema hay una circunstancia muy relevante a la hora de determinar la causa desencadenante de un suicidio. Cuando en un juzgado de instrucción se abren diligencias por el fallecimiento no natural de una persona una vez que se verifica que se ha producido por suicidio automáticamente se archiva. Se acaban justo en este punto las indagaciones para aclarar si esa persona ha sufrido alguna extorsión, una situación de acoso o amenazas graves. Esto deja en el limbo la actitud abusiva de acosadores, maltratadores y demás sujetos inductores de estas situaciones. Así, de forma un tanto incomprensible cuando alguien roba un bolso se abren diligencias, pero cuando alguien se suicida queda condenado al olvido, al estigma y al archivo de cualquier indagación posible.

### *Normativa reparadora*

Regularización de los criterios indemnizatorios correspondientes al valor de la pérdida de una vida humana conforme a las normas de la ley del seguro cuando concorra responsabilidad empresarial (Ley 35/2015, que incorpora baremo).

El objetivo principal indisimulado del estudio que se ofrece no tiene otra finalidad que la de contribuir a salvar vidas; evitar a través de distintos medios que pasen desapercibidos los fallecimientos que se producen por suicidio inducidos por situaciones de abuso empresarial. Se mantiene el convencimiento de que las propuestas realizadas permitirán de forma eficaz comenzar una acción proactiva para reducir las insostenibles cifras de suicidio que se reproducen y aumentan cada año.

## **5. Bibliografía**

DESDENTADO BONETE A. (1999), *Comentario al artículo 115 LGSS. Concepto del accidente de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, M.N. MORENO VIDA (dirs.), *Comentario a la Ley General de la Seguridad Social*, Comares

GARCÍA-GUIRAO N.M. (2021), *El Estrés Laboral (Burnout) como Riesgo Psicosocial en la Guardia Civil: un Estudio Exploratorio*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia

GARCÍA ORMAZA J. (2016), *Suicidio y Desempleo: Barakaldo 2003-2014*, Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco

INSST (2022), *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*

- INSST (2022), [\*FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1\*](#)
- LARPSICO (2023), [\*La profesión sanitaria, durante la pandemia, entre las de mayor prevalencia del riesgo de suicidio, según un nuevo estudio\*](#), en [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es), 27 febrero
- LARPSICO (2022), [\*Para el TEDH, la pasividad institucional ante al riesgo de suicidio de militares y reclutas viola el derecho a la vida\*](#), en [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es), 10 enero
- 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
- MARTÍN VALVERDE A. (2000), *El accidente de trabajo: formación y desarrollo de un concepto legal*, en AA.VV., *Cien años de Seguridad Social. A propósito del centenario de la Ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900*, Fraternidad Muprespa
- MOLINA NAVARRETE C. (2021), *Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo*, en [\*Boletín Cuatrimestral LARPSICO\*, n. 2](#), pp. 3-7
- MOLINA NAVARRETE C. (2011), *El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: la doctrina judicial hace «justicia disuasoria»*. Comentario a la STSJ, Sala Social, Cataluña, 14 de septiembre de 2010, en [\*Aranzadi Social\*](#), n. 22, pp. 1-10
- OMS (2014), [\*Prevención del suicidio. Un imperativo global\*](#)
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2022), [\*El suicidio como riesgo laboral: claves para prevención\*](#), Ficha Científico-Técnica Preventiva LARPSICO, n. 5/4
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2022), *Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio*, en [\*Boletín Cuatrimestral LARPSICO\*, n. 2](#), pp. 7-11
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2021), *El controvertido encaje como accidente de trabajo del estrés laboral y la depresión: Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos 235/2021, de 26 de mayo*, en *Trabajo Y Seguridad Social – CEF*, n. 465, pp. 132-140
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2019), *¿Es correcto aplicar la presunción de laboralidad a un acto suicida ejecutado en el trabajo? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 440, pp. 213-220
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2018), *La inaplazable necesidad de reforma de las enfermedades del trabajo*, en [\*Revista Española de Derecho del Trabajo\*](#), n. 207, pp. 113-139
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2016), *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica*, Comares
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2013), [\*La configuración jurídica del accidente de trabajo\*](#), Laborum

SÁNCHEZ PÉREZ J. (2013), *La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial*, en *Actualidad Laboral*, 2013, n. 9, pp. 1-21

SÁNCHEZ PÉREZ J. (2013), *Una «relación fatal»: el estrés laboral lleva al suicidio*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2014, n. 376, pp. 163-166

WHO (2021), *Suicide worldwide in 2019. Global Health Estimates*

### *Páginas web*

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS): <https://www.mites.gob.es/itss/web/index.html>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): <https://www.insst.es/>

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía (LARPSICO): <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/areas/investigacion/larpsico.html>

# Trabajo, salud mental y suicidio: criterios técnicos para su consideración laboral\*

Sofía OLARTE ENCABO\*\*

---

**RESUMEN:** En este trabajo se realiza una aproximación a la salud mental y el suicidio como realidad social y su incidencia en el ámbito laboral. Dado que se trata de un fenómeno multifactorial, interesa determinar cuáles son los elementos que hacen de ellos un elemento integrante de la relación laboral. Es decir, se abordan desde la perspectiva jurídica (responsabilidades, obligaciones, ejercicio del poder de dirección) cuáles son los aspectos o notas que han de concurrir para que la salud o los trastornos mentales sean relevantes desde la perspectiva jurídico laboral. A tal efecto, se estudia y reflexiona sobre la jurisprudencia en materia de accidente de trabajo y suicidio y en materia de prevención de riesgos laborales. Especialmente, se analiza la incidencia del acoso y la violencia, la organización del trabajo y la flexibilidad laboral en la salud mental y el comportamiento suicida.

**Palabras clave:** trabajo, suicidio, salud mental, riesgos psicosociales, acoso, obligaciones, empleadores, responsabilidad, prevención.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Operación de “borrado” y fracaso del “sistema”: el caso Iveco 3. Aportaciones de la noción de accidente de trabajo aplicada al suicidio. 4. Aportaciones de la noción de acoso y violencia en el trabajo a la tutela preventiva del suicidio. 5. 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.

\*\* Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Granada (España).



## Work, Mental Health and Suicide: Technical Criteria for Their Work Consideration

---

**ABSTRACT:** In this work an approximation to mental health and suicide as a social reality and its incidence in the workplace is carried out. Since it is a multifactorial phenomenon, it is interesting to determine what are the elements that make them an integral element of the employment relationship. In other words, from a legal perspective (responsibilities, obligations, exercise of power of direction) are addressed what are the aspects or notes that must be present for mental health or disorders to be relevant from a labour legal perspective. For this purpose, we study and reflect on the jurisprudence on work accidents and suicide and on occupational risk prevention. In particular, the incidence of harassment and violence, work organization and work flexibility in mental health and suicidal behaviour are analysed.

*Key Words:* work, suicide, mental health, psychosocial risks, bullying, obligations, employers, responsibility, prevention.

## 1. Introducción

El objeto de este trabajo es identificar cuáles son los aspectos relevantes desde un punto de vista jurídico, en orden a determinar los elementos que permiten afirmar que se está ante un suicidio laboral o riesgo de suicidio, abordando tanto la perspectiva reparadora, como la preventiva y su incidencia en la salud laboral. El objetivo, adopta la doble perspectiva teórica – previa y necesaria – a la vez que la práctica, con la finalidad de aportar claves que faciliten la labor de los diferentes operadores jurídico-laborales: empresarios, representantes de los trabajadores, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, jueces y magistrados, abogados y técnicos de la Seguridad Social y personal de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Según los datos de INE<sup>1</sup> el número de suicidios en España se ha multiplicado por 2,5 en 2021, respecto al de 1980, sin que conste la etiología. Siendo, además, una tendencia en aumento: así, en 2022 hubo 4.097 suicidios, lo que representa un 2% más que el año anterior, en el que se contabilizaron 4.003. En la estadística se desglosan aspectos tales como edad, sexo, medio empleado, tamaño de municipio y capital, nacionalidad o meses dentro del año, pero no aparecen datos sobre etiología laboral, familiar, económica o relacionada con la salud.

Por su parte, el organismo más especializado en riesgos laborales en España, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, según datos cerrados a 27 de octubre de 2022, viene realizando estadísticas muy detalladas sobre accidentes de trabajo desde su creación. En dicha estadística se tienen en cuenta factores similares a los del INE – edad, sexo, nacionalidad, lugar, período del año – junto con otros específicamente laborales: características del trabajador accidentado – antigüedad principal, situación profesional, bajas laborales, tipo de contrato, si se hizo o no evaluación de riesgos, tipo de contrato –, características del centro de trabajo y empresa, Comunidad Autónoma, municipio, tipo de organización preventiva, si es empresa principal, contratista o ETT, tamaño de la plantilla, tipo de accidente (centro de trabajo habitual, otro centro o en desplazamiento en la jornada). Pero lo realmente relevante, a los efectos que nos ocupan, es que no aparece referencia alguna al suicidio o tentativa de suicidio, mientras que se contabilizan los accidentes según su gravedad, incluyendo los mortales. Dentro del apartado *Causas y circunstancias*, entre los criterios que se consideran – desviación que produjo el accidente, agentes materiales según datos Eurostat, forma o contacto que produjo la lesión –

---

<sup>1</sup> Vid. INE, [Defunciones por suicidios](https://www.ine.es), en [www.ine.es](https://www.ine.es), 11 marzo 2023.

tampoco aparece referencia alguna, ni siquiera a riesgos psicosociales. Tampoco las tablas de códigos delta, que se emplean para la estadística, contienen ítems que se relacionen con el suicidio. Y, al margen de la metodología estadística, el Informe anual de accidentes de trabajo en España 2021 contiene información sobre suicidios de etiología laboral, ni siquiera analizando la “estadística” judicial.

Por tanto, al estigma e invisibilidad general del suicidio, se ha añadido en el ámbito laboral una escasa atención por parte de los organismos públicos encargados del análisis de datos y situación. Lo que dificulta aún más conocer la dimensión real de esta más que lamentable realidad social, lo que en parte ha sido suplido por los medios que han dado mucha difusión a tan lamentables hechos, tal como ha sucedido en casos como el ya histórico suicidio de 19 trabajadores en la empresa France Telecom (ahora Orange), cerrado con una sentencia condenatoria en el país vecino que está en el origen de interesantes iniciativas normativas sobre este tema en Francia. Además, en este ámbito laboral, se puede intuir que al estigma e invisibilidad contribuyen otros factores de índole económica, tanto por parte de empresas, como por las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social.

## **2. Operación de “borrado” y fracaso del “sistema”: el caso Iveco**

El estigma vinculado al suicidio, sea cual sea la etiología, incide o excede al ámbito laboral, aunque éste se sitúe en el escenario suicida. Pocos casos tan mediáticos se han conocido en nuestro país como el de una trabajadora de la empresa Iveco, acosada en su propio centro de trabajo. Y pocos son los casos en los que ha habido una inacción familiar tan llamativa como desveladora del estigma. Al margen de la actuación de las autoridades competentes, el caso Iveco es un claro ejemplo del impacto del entorno familiar del suicida en la fase posterior al suicidio y su desarrollo. Recordemos los datos del caso: el Juzgado de lo Penal n. 5 de Alcalá de Henares (Madrid) dictó auto de sobreseimiento en un caso de una mujer que se suicidó en mayo de 2019. El Juzgado de Instrucción n. 5 de Alcalá de Henares abrió diligencias para investigar la difusión de un vídeo sexual de una madre de 32 años trabajadora de la fábrica de Iveco de San Fernando de Henares que se quitó la vida. La jueza se hizo cargo del caso tras recibir el atestado policial del suicidio, investigando la difusión de un vídeo sexual. La Policía investigó si fue una antigua pareja de la fallecida o ella misma por un error la que propagó por primera vez esas imágenes íntimas. Se abrieron diligencias previas por la presunta comisión de un delito de descubrimiento

y revelación de secretos (art. 197.7 CP). La Fiscalía de Sala de Criminalidad Informática pidió un informe a la Policía Nacional para determinar si había relevancia penal en los hechos. En la investigación de oficio por parte de la comisaría de la Policía Nacional de Alcalá se analizó el vídeo que se filtró, comprobando quiénes lo compartieron y si la mujer pudo sufrir acoso por este motivo por parte de algunas personas de la empresa en que trabajaba del grupo Iveco. No hubo detenidos, contemplando dos hipótesis, si fue la ex pareja de la fallecida o ella misma por un error la que propagó por primera vez esas imágenes íntimas. La mujer, de 32 años y madre de dos hijos pequeños, estaba preocupada tras la difusión por lo que opinaría su marido, que lo vio el viernes. En ese momento, la mujer padeció una crisis nerviosa. Al día siguiente, se suicidó en su casa de Alcalá de Henares.

Tras la reforma del Código Penal de 2015, a raíz del caso de Olvido Hormigos, se establece una pena de prisión de tres meses a un año o multa de seis a doce meses al que, «sin autorización de la persona afectada, difunda, revele o ceda a terceros imágenes o grabaciones audiovisuales de aquella que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona» (art. 197.7). También se investigó el delito contra la integridad moral. Finalmente se dictó auto de sobreseimiento por no poder identificar al responsable de la publicación – ausencia de autor conocido – y por ausencia de denuncia, siendo éste un requisito obligatorio.

Según la documentación obrante, la empresa declaró que no se activó el protocolo antiacoso porque no era una cuestión laboral, pudiendo demandar la trabajadora en la vía civil. Al margen de esta actuación penal, la ITSS conoció del suicidio, tras denuncia de CCOO «por no proteger a la empleada que se suicidó en mayo de 2019 tras la difusión de un vídeo sexual en su empresa y por no activar el protocolo contra el acoso»<sup>2</sup>. La ITSS, tras una investigación, «da por cerrado el caso y apunta que “el problema de la trabajadora no se encontraba tanto en el entorno laboral, sino en el personal”. En su escrito de nueve páginas, asegura que a la mujer “no le afecta la visualización del vídeo por sus compañeros en cuanto al contenido del mismo”, sino que le preocupaba que el vídeo llegara a “su entorno familiar y más concretamente a su marido”. CCOO había acudido a la autoridad laboral porque aseguró que la dirección no aplicó el protocolo que tiene para la prevención del acoso sexual en el trabajo después de que la trabajadora denunciara la situación que estaba viviendo ante Recursos

---

<sup>2</sup> ELDIARIO.ES, [Inspección de Trabajo afirma que Iveco no desprotegió a la trabajadora que se suicidó tras la difusión de un vídeo sexual](#), en [www.eldiario.es](#), 25 junio 2020.

Humanos»<sup>3</sup>.

Nos parece discutible la resolución de la ITSS, al menos con los datos que hemos podido recopilar. Es llamativo que en las informaciones disponibles no se haya hecho mención de aspectos relevantes: en primer lugar, resulta discutible que a la víctima no le importara la difusión del video íntimo entre tantos compañeros, además de que la vía de difusión principal del video fue precisamente un grupo de WhatsApp que tenían en el centro de trabajo, viviendo una situación altamente incómoda de risas, miradas y comentarios por parte de compañeros de trabajo. Tampoco se ha dado importancia a la “denuncia” presentada por la trabajadora ante los representantes de los trabajadores en la que afirmaba estaba siendo sometida a chantaje sexual y acoso por el personal de la empresa (burlas, risas, miradas). Es decir, si una persona acude al comité de empresa, lo hace porque la situación que vive le afecta en su trabajo. Pero lo decisivo de todo esto es la inexistencia de actuación por parte de familiares – marido, padres, hermanos –, nadie actuó en defensa de los intereses de esos dos niños huérfanos de madre.

En definitiva, el miedo insuperable la llevó al suicidio, sin duda, miedo a que la divulgación del video perjudicara su matrimonio, pero el medio en el que se inicia la difusión es la empresa y es en ella donde comienza a sentirse acosada socialmente. La empresa lo consideró un asunto de la vida personal, completamente ajeno al trabajo y de la misma manera lo hizo la ITSS y la familia no solicitó la calificación de contingencia profesional.

Consta que el sindicato CCOO se entrevistó con la trabajadora informándole de que podía solicitar la activación del protocolo de prevención de acoso sexual y denunciar a la persona que difundió el video por vulneración de la intimidad personal y violencia machista. Y asimismo acompañó a Verónica – nombre de esta trabajadora – a una reunión con la dirección de la empresa para denunciar los hechos y la persona que había iniciado la transmisión del video. En esa reunión, según el sindicato, la empresa declaró que era un asunto personal, no laboral, lo que el sindicato consideró un incumplimiento de las obligaciones preventivas y de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI).

Desde mi punto de vista, la expareja pudo chantajear con enviar el video al propio marido, incluso pudo ser un error de la propia Verónica, pero el caso es que se difundió en el entorno de trabajo, generando en ese ámbito un ambiente asfixiante de acoso social. La empresa tuvo conocimiento de la situación, pero consideró que le era un tema ajeno. Siempre nos quedará la pregunta de si esa trabajadora se hubiera suicidado si la empresa le

---

<sup>3</sup> *Idem.*

hubiera proporcionado apoyo psicológico y legal o si se hubiera reunido al personal para advertir de la tolerancia cero a toda forma de acoso social, sexual o burla.

El protocolo de Iveco considera acoso expresamente el uso de imágenes de contenido sexual y establece la obligación de la empresa de actuar ante estos abusos y aunque la empresa declaró a los medios que continuaba colaborando con las investigaciones abiertas y que ella misma realizaba una investigación interna para aclarar los hechos, lo cierto es que no consta nada de los resultados de dicha investigación, ni de actuación empresarial de ningún tipo. Es una situación de inacción decisiva en cuanto la impotencia de la trabajadora se añadió como elemento adicional a su angustiada situación en el lugar de trabajo.

En la fase previa falló el sistema preventivo y en la fase posterior, la falta de pruebas determinó el archivo judicial en sede penal. En el ámbito sociolaboral, la Inspección de Trabajo no consideró relevante la situación de acoso en el centro de trabajo, la empresa, tuvo conocimiento previo y no hizo nada porque lo consideró un asunto personal – la divulgación se produjo mediante grupo de WhatsApp formada por la plantilla de la empresa – y la familia no reclamó la calificación como contingencia profesional. El sindicato CCOO actuó en el ámbito que le correspondió sin éxito.

Tras el paso del tiempo, ni siquiera queda huella de la indignación social en las redes. Ni incumplimiento en materia preventiva, ni nexo causal influyente, ¿no es una doble negación, al menos, discutible? En mi opinión lo es. Veremos más adelante otro supuesto que ha seguido derroteros totalmente diferentes, partiendo además del hecho inusitado de que el suicida es el sujeto acosador, en lugar de la mujer acosada psicológicamente en su propio puesto de trabajo por sus compañeros, habiendo denunciado la situación ante el comité de empresa y habiéndose reunido con la dirección de la empresa.

### **3. Aportaciones de la noción de accidente de trabajo aplicada al suicidio**

La relevancia del suicidio en el ámbito laboral se ha centrado fundamentalmente en su incidencia en las prestaciones de la Seguridad Social y, solo posteriormente, conforme se ha ido construyendo una noción de salud laboral inclusiva de los riesgos psicosociales, ha traspasado su interés al campo de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales.

La calificación del suicidio de un trabajador por cuenta ajena como accidente de trabajo está siendo objeto de una revisión judicial, desde una posición absolutamente negacionista hacia una apertura progresiva y ponderada. Y ello, es importante destacarlo, porque la evolución se ha producido sin que se haya llevado a cabo ningún cambio normativo que lo sustente. Se trata, por tanto, de un cambio de interpretación que se sustenta en un nuevo contexto cultural y valoración social del suicidio y en general de la salud mental, debiendo los jueces interpretar las normas conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas; todo ello sin que se haya producido cambio normativo alguno.

En efecto, la jurisdicción social sustentó la doctrina jurisprudencial restrictiva en la voluntariedad, uno de los elementos definitorios del suicidio, cuya concurrencia se había considerado como un elemento incompatible con la noción de accidente (en Derecho Privado, la normativa reguladora del seguro privado, igualmente, tiene en cuenta este elemento). En efecto, el art. 156 LGSS, relativo al concepto de accidente de trabajo, expresamente excluye que sean accidentes de trabajo – apartado 4.b – los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador. Sin embargo, el suicidio hoy no se considera un acto doloso, porque este requiere actuación deliberada y consciente, mientras que el suicidio va precedido de un condicionamiento extremo de la voluntad del sujeto, por dolor, enfermedad o miedo insuperable. La OMS<sup>4</sup> al referirse a los grupos de riesgo, ha constatado que «si bien el vínculo entre el suicidio y los trastornos mentales (en particular, la depresión y el consumo de alcohol) está bien documentado en los países de altos ingresos, muchos casos se dan en personas que lo cometen impulsivamente en situaciones de crisis en las que su capacidad para afrontar las tensiones de la vida, como los problemas económicos, las rupturas de relaciones o los dolores y enfermedades crónicos, está mermada». Es decir, la persona no decide libremente quitarse la vida, sino compelida por una situación que cree no puede abordar, no decide no vivir, sino no seguir en ese sufrimiento extremo que considera es definitivo o insuperable.

Progresivamente, se ha ido admitiendo la existencia de accidente de trabajo cuando hay prueba indubitada del nexo causal trabajo-suicidio, exigiendo, generalmente, además, que se trate del nexo causal único. Y ello sobre la previsión del apartado 2.e del art. 156 LGSS, según el que «Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo». Por

---

<sup>4</sup> OMS, *Suicidio*, en [www.who.int](http://www.who.int), 17 junio 2021.

tanto, la cuestión, judicialmente hablando, se sitúa precisamente en la exigencia de que el trabajo sea la causa exclusiva del suicidio. Y ello deriva la cuestión al terreno de la prueba y la dificultad de probar, no ya la conexión trabajo-suicidio, sino que el trabajo es la única causa del suicidio. En estos términos, en el peritaje forense se observa una dificultad muy alta, cuando no, en muchas ocasiones, infranqueable.

Otra vía o línea de interpretación apuntaría a lo dispuesto en el art. 156.2.c LGSS, que establece es accidente de trabajo el que se acredita se ha producido con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena (ocasionalidad).

La perspectiva tuitiva – el obtener resoluciones favorables a la calificación como accidente de trabajo o enfermedad del trabajo, mejorando las prestaciones económicas de los beneficiarios de pensiones –, no puede hacernos perder de vista que ello se vincula a responsabilidades adicionales para la parte empresarial, ya que el desenlace implica el fracaso de las medidas de prevención, por insuficiencia o inadecuación, en el mejor de los casos, es decir, de haberse adoptado dichas medidas preventivas.

La etiología laboral del suicidio se viene relacionando con factores estresores en la dirección y organización del trabajo y con los procesos de reestructuración empresarial. Sin embargo, no todos los suicidios “laborales” se vinculan a decisiones económico-empresariales que perjudican a los trabajadores, ya que, existe otra vertiente o dimensión de carácter relacional – no económica –, con elementos heterogéneos, alguno de los cuales puede escapar al control empresarial. En efecto, el acoso moral, sexual o sexista y otras formas de violencia están presentes en muchos de los supuestos de hecho enjuiciados, tanto en su modalidad vertical como horizontal. En estos supuestos, la evitación del suicidio o del deterioro de la salud física y psíquica también puede ser abordada desde una perspectiva preventiva, pudiendo adoptar la empresa medidas adecuadas y eficientes. El caso de France Telecom, que se zanjó con una condena penal a la empresa por acoso moral masivo, en relación con el suicidio en cadena de 19 trabajadores. Sin embargo, la casuística pone de manifiesto que también hay supuestos que no se han podido evitar, pese a adoptarse medidas de protección.

Y en relación con el acoso en todas sus formas o manifestaciones, se observa que, aunque generalmente la víctima de suicidio es la persona acosada, también puede serlo el presunto acosador – es decir, la persona que ha sido denunciada por acoso –, sobre todo, en casos de falsa denuncia. Cuando se afirma que no toda persona sometida a estos factores en su trabajo acaba suicidándose, se alude a una predisposición física o psicológica y a un entorno social y familiar diferenciado. Sin embargo, el



hecho de que no todo el personal de una empresa que padece situaciones de estrés o acoso acabe suicidándose, no implica afirmar que no hay causalidad laboral. Ésta existe, pese a que sus efectos perversos no produzcan los mismos efectos en unas personas o en otras. En otras palabras, la causalidad existe cuando es el trabajo por cuenta ajena el factor desencadenante, independientemente de la existencia de una predisposición del sujeto. Es cierto que – de existir dicha predisposición – el agente desencadenante pudiera haber sido otro, pero cuando lo ha sido el factor laboral, no cabe sino concluir que hay un accidente laboral, de la misma manera que la afectación de la salud física derivada del trabajo nunca es la misma de una persona a otra, porque el grado de tolerancia al esfuerzo o a la exposición a agentes nocivos varían de persona a persona.

En nuestro empeño por avanzar indicadores de la causalidad laboral del suicidio vamos a referirnos a algunos conceptos jurisprudenciales que consideramos aportan algunas claves:

- ocasionalidad relevante. Es decir, cuando el trabajo o actividades relacionadas con él han sido condición *sine qua non* del suicidio, el suicidio se considera accidente de trabajo, ya que la prestación de servicios por cuenta ajena está en la base de la decisión de quitarse la vida;
- suicidio vinculado a accidente laboral previo. Se ha considerado claramente acreditado el nexo causal cuando previamente al suicidio, concurría un estado mental patológico derivado de un previo accidente laboral. En estos supuestos la calificación del accidente como laboral no encuentra obstáculo en la existencia de voluntariedad;
- vinculación directa y próxima. Ante la inexistencia de antecedentes psiquiátricos o patologías psíquicas previas y, en contraste, ante la existencia de una problemática laboral, es claro que la decisión adoptada tiene su causa en el trabajo;
- suicidio en tiempo y lugar de trabajo y aplicabilidad de la presunción legal prevista en la LGSS. Paradójicamente, como conducta dolosa y temeraria del trabajador, el TS, no aplica dicha presunción, exigiendo prueba del nexo causal en su Sentencia de 25 de septiembre de 2007 (RJ 8316).

En el supuesto enjuiciado por la STSJ de Cantabria 118/2023, de 27 de febrero (rec. 798/2022), la víctima de suicidio era un trabajador – responsable de tienda – contra el que se había presentado una denuncia anónima por acoso ante el Servicio de Prevención. Denuncia que fue investigada por un servicio externo contratado por la empresa y que concluyó en la existencia de indicios suficientes de acoso, así como un “más que probable” conocimiento de ello por parte del responsable de zona. En el proceso de investigación llevado a cabo, el causante acude a la tienda de

la víctima de acoso produciéndose una discusión. Tras una reunión entre los dos responsables y el responsable de zona, se entregó al trabajador una carta de sanción disciplinaria con suspensión de empleo y sueldo; además se acordó su traslado a otra tienda, habiendo aceptado el traslado pese a ser un destino que el trabajador califica de “un infierno”. La empresa actuó con extraordinaria celeridad, imponiendo una sanción sin atenerse a las exigencias del convenio, ya que éste exige exista actuación inspectora constando el acoso. Diecinueve días después de esa reunión se produjo el suicidio, habiéndose probado la preocupación del trabajador por las posibles consecuencias derivadas de la denuncia por acoso (lo que se acreditó mediante sus últimas búsquedas en internet). La Inspección de Trabajo elaboró informe en el que concluía que existió nexo causal entre la situación laboral estresante y el suicidio, lo que supone su calificación de accidente de trabajo. Sin embargo, el INSS lo calificó de enfermedad común, habiendo dictado posteriormente sentencia desestimatoria el Juzgado de lo Social 3 de Santander, que vino a ratificar la resolución del INSS.

Otros factores que se consideraron fueron los problemas matrimoniales y la enfermedad grave del padre en el período inmediatamente anterior al suicidio.

La STSJ de Cantabria 118/2023 llega a la conclusión contraria porque «la decisión de quitarse la vida estuvo vinculada de manera próxima y más que directa con su trabajo y, en concreto, con la situación derivada de la demanda por acoso laboral y las consecuencias de la misma». El concepto de vínculo próximo o más que directo, no se explica por parte de la Sala, aunque es claro que alude a una conexión laboral que parece considerar predominante. Analizados los antecedentes con mayor detenimiento, el recurso de suplicación parece entender que no se habría producido tal acoso, sino que este responsable de tienda era la cabeza visible de decisiones del responsable de zona que generaron conflictividad laboral, sin que hubiera prueba alguna ni indicio de que el trabajador fallecido por acto suicida hubiera incurrido en acoso laboral.

Para el TSJ de Cantabria, la problemática familiar no tiene entidad para romper el nexo causal, siendo incluso posible que la conflictividad laboral fuera la que estuviera interfiriendo en la vida familiar y por ende en su salud mental y no al contrario. Afirmación que, desde mi punto de vista es discutible, porque, de la misma manera se puede sostener que la vida familiar es la que interfiere en el ámbito laboral; y lo cierto es que el TSJ de Cantabria no lo fundamenta, afirmando sin más: «En realidad, lo realmente relevante es que no constan antecedentes psiquiátricos o patologías psíquicas previas que pudieran desvincular el fallecimiento del actor con la

problemática laboral». Afirmación muy arriesgada ya que, a contrario, llevaría a considerar que no hay nexo causal posible cuando el suicida tenga algún antecedente de salud de este tipo. Lo cual es absolutamente rechazable y discriminatorio.

De forma no explícita o subrepticia, el TSJ parece llegar a un convencimiento a partir de pruebas practicadas en el JS (comunicaciones a través de WhatsApp y la grabación disimulada de la conversación con los jefes de zona) y aunque la Sala no estimó la revisión fáctica planteada en suplicación, rechazando prueba pericial consistente en autopsia psicológica realizada por médico psiquiatra del Servicio Vasco de Salud, acreditado para la realización de autopsia psicológica por la American Association of Suicidology. En la medida en que dicha autopsia psicológica *post mortem* toma en consideración los mismos hechos que han sido admitidos en la instancia, se puede colegir que este informe pericial está en la base de la decisión de la Sala. Siendo de destacar de dicho informe dos afirmaciones decisivas, de un lado, se afirma que el suicidio no se hubiera producido sin el episodio de rechazo vivido en la tienda de Santander, conociendo la víctima de acoso y demás compañeros los resultados de la investigación con días de antelación, antes que el interesado. Y, de otro, que no concurre ningún otro factor desencadenante, ni el contexto personal, ni familiar, ni la enfermedad del padre, que en esas fechas se resolvía satisfactoriamente. En definitiva, la evaluación psicológica reconstructiva o *post mortem* se presenta como un medio probatorio muy relevante para reconstruir las circunstancias del suicidio. Y, además de ello, existe un convencimiento de que este trabajador – responsable de tienda – fue el “cabeza de turco” de la conflictividad laboral generada en el centro de trabajo por decisiones de sus superiores.

También la actuación de la ITSS puede tener un valor probatorio importante, de hecho, en el supuesto concreto de la STSJ de Cantabria 118/2023, se ha de destacar que la Inspección de Trabajo, además de hacer un informe muy detallado del nexo causal para fundamentar su calificación como accidente laboral, propuso un recargo por falta de medidas de seguridad del 45% por falta de evaluación de los riesgos psicosociales y por falta de adopción de medidas preventivas adecuadas para eliminarlo o reducirlo. Y ello porque existen indicios de que este trabajador fue utilizado por la dirección para amortiguar el malestar generado por ciertas decisiones organizativas. Prueba de ello es que, adicionalmente, propuso una sanción de 8.196 euros, que, una vez impugnada, quedó rebajada a 2.046 euros. Igualmente, relevante de dicho Informe de la ITSS es la consideración de la inexistencia de evaluación de riesgos psicosociales en una situación de conflicto interpersonal laboral, como causa de responsabilidad empresarial.

El “informe externo” que sirvió de base a la empresa para imponer la sanción y comunicar al personal un resultado que le señalaba como acosador no se ha considerado equivalga o compense los incumplimientos en materia preventiva, además de no sustentarse en pruebas y tener escasa fiabilidad.

Tras esta síntesis de los elementos, se puede concluir que, más exigir prueba de causa única, se va hacia un concepto más realista, el de causa determinante (el trabajo como condición sin la cual no hubiera habido suicidio) u ocasionalidad relevante, rebajando el rigor del tenor literal de la ley. Y es en materia probatoria donde reside la mayor dificultad, como ya advertíamos antes, en estos procesos. Analizando la doctrina judicial, podemos encontrar “pruebas de indicios” tales como la conexión temporal (la coincidencia en el tiempo o la proximidad temporal) y la conexión laboral (problemas o factores relacionados con el trabajo).

La doctrina de la ocasionalidad relevante sin duda hubiera podido llevar a la calificación de accidente de trabajo en el caso Iveco, como hemos visto en el caso de la STSJ de Cantabria 118/2023. En este segundo supuesto, aunque se pueda pensar en una ocasionalidad dudosa, ya que el temor a sufrir las consecuencias de un delito de acoso o, en definitiva, asumir la responsabilidad derivada de los propios actos no, merecería mayor tutela que sufrir acoso colectivo – burlas, risas, comentarios hilarantes – en el centro de trabajo, lo cierto es que el TSJ de Cantabria parte del convencimiento de que el trabajador fue objeto de una denuncia por acoso falsa articulada desde la empresa. Siendo llamativa, además, la creación por parte de la empresa de una apariencia de diligencia y tolerancia cero frente al acoso, sin seguir las previsiones del convenio colectivo de aplicación.

#### **4. Aportaciones de la noción de acoso y violencia en el trabajo a la tutela preventiva del suicidio**

A diferencia de lo analizado en relación con el concepto de accidente de trabajo y suicidio, en la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud laboral, nos hemos de situar en la fase previa al suicidio, es decir, el riesgo de suicidio, lo que nos lleva a conectar el tema con los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar a la salud mental del trabajador o trabajadora y desencadenar el suicidio del trabajador.

La OMS define el término “salud” como «un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o

enfermedades»<sup>5</sup>. La protección de la salud en el trabajo, a través de los instrumentos y técnicas preventivas ha de partir de dicho concepto, por ello, cuando la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que hay que evaluar y prevenir todos los posibles riesgos existentes en el puesto de trabajo, ello incluye necesariamente la prevención de los daños causados por los riesgos de origen psicosocial, entre los que destacan los relacionados con la organización del trabajo.

La LPRL no presta una atención diferenciada ni relevante a los riesgos psicosociales. Concretamente el art. 4, entre las definiciones, establece que «es “riesgo laboral” la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo». El concepto legal de riesgo laboral no distingue entre riesgos físicos y psicosociales, siendo lo suficientemente amplia como para incluir a ambos y entre los segundos, al suicidio de etiología laboral. En cambio, la definición de “riesgo laboral grave e inminente”, que el apartado 4 define como «aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores» resulta difícilmente aplicable al suicidio, dada la mayor dificultad de prever su materialización por tener un componente esencialmente subjetivo. De otro lado, el apartado 7 de este mismo precepto prevé que «Se entenderá como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador». Incluyendo entre ellas, «todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador». Precepto omnicomprendivo que permite reconducir no sólo aspectos relacionados con el estrés laboral por sobrecarga de trabajo, exceso de monotonía, movilidad funcional constante o sobrecarga de responsabilidad y reestructuraciones empresariales especialmente duras o acompañadas de gran incertidumbre, por ejemplo, sino también aspectos que se refieren a las relaciones interpersonales y la conflictividad laboral. La LPRL considera que la organización del trabajo influye en la salud y seguridad de las personas y comporta la exposición a riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y, en su caso, modificadas teniendo en cuenta estos riesgos.

---

<sup>5</sup> Constitución de la OMS.

No obstante, la definición de accidente de trabajo que se adopta en el ámbito de la prevención no extiende sus efectos al ámbito de la protección social, ya que conforme establece la DA 1ª LPRL. Pese a ello, tal como dispone la DA 1ª LPRL, «Sin perjuicio de la utilización de las definiciones contenidas en esta Ley en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continuarán siendo de aplicación en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo». Es decir, sin perjuicio de la mayor amplitud de las definiciones contenidas en la LPRL, éstas solo son aplicables en el ámbito de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, mientras que, tanto la definición de los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, como el régimen jurídico establecido para estas contingencias en la normativa de Seguridad Social, continúan siendo de aplicación los preceptos de la LGSS, en los términos y con los efectos previstos en dicho ámbito normativo. Esto es, a efectos de prestaciones de Seguridad Social, lo cual no resulta coherente.

Si no cabe duda alguna sobre la inclusión del riesgo de suicidio laboral en el ámbito de aplicación de la Ley, y que, por tanto, le son aplicables todas obligaciones, derechos y responsabilidades en materia preventiva, su tratamiento en los planes de prevención y evaluación de riesgos psicosociales es muy dispar, predominando su inclusión en algunos planes de prevención de acoso laboral o entre algunas evaluaciones de riesgos psicosociales. Ello lo refleja el listado de los principales riesgos psicosociales: estrés, violencia, acoso laboral (*mobbing*), acoso sexual, inseguridad contractual, desgaste profesional (*burnout*), conflicto familia-trabajo y trabajo emocional. Igualmente, se dispone información sobre los principales sectores con conductas suicidas (sanidad, docencia, policía).

Un interesante pronunciamiento de la AN en procedimiento de conflicto colectivo – SAN 9/2014, de 14 de mayo, confirmada por la STS de 16 de febrero de 2016, rec. 250/2014 –, valoraba el incumplimiento de la obligación de evaluación de estos riesgos de forma participada y confiable, y consideró que la mera “identificación” o “análisis inicial” de riesgos para la “evaluación psicosocial básica”, llevada a cabo por la empresa, no es una forma adecuada para eludir la obligación de realizar una evaluación de riesgos psicosociales propiamente dicha de forma participada, obligando a la empresa al cumplimiento de dicha obligación legal, además con la participación y consulta de comité de seguridad y salud constituido en la empresa. Recuérdese que los métodos de evaluación de riesgos

psicosociales más utilizados – el ISTAS21 y el F-Psico – pueden referirse al suicidio, pero lo cierto es que no lo hacen de forma clara y directa.

El Convenio OIT n. 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo – y la complementaria Recomendación n. 206 sobre violencia y acoso –, en vigor en España desde el 25 de mayo de 2023, aporta interesantes herramientas en orden a la prevención del suicidio de etiología laboral. El derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso que este Convenio reconoce, con un ámbito subjetivo mucho más amplio que el estrictamente referido al trabajo por cuenta ajena, que contempla el uso de la tecnología como medio de acoso y violencia, sin duda refuerza el derecho a la protección frente a conductas que están en el origen de muchos suicidios de etiología laboral.

Esta norma supone un gran avance en general para los riesgos psicosociales y derivativamente para la tutela preventiva del suicidio, no solo por ser el primer texto internacional que se adopta monográficamente y con carácter general sobre la materia y por el hecho de contener una definición del acoso y la violencia en el trabajo, sino porque, además, es un texto muy innovador, particularmente por su completa visión sobre la problemática y por adoptar un ámbito de aplicación subjetivo, locativo y objetivo inusitadamente amplio, que sustenta jurídicamente la tutela preventiva y reparadora del suicidio en el que concurra conexión con el trabajo, aunque no se pueda probar que constituye la causa única del mismo. En favor de esta línea de interpretación, apuntan los antecedentes y el proceso seguido hasta la adopción del Convenio. Nos referimos a la decisión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, que decidió en 2015 inscribir en el orden del día de la 107ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, el tema de la *Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, tras lo cual en la reunión tripartita de expertos de 2016 se decidió incluir también la expresión “acoso” para evitar limitar restrictivamente las conductas que deberían ser objeto de atención normativa por parte de la OIT. La razón que se dio en ese momento fue que, si se empleaba solo el término “violencia”, quedarían fuera del ámbito de protección una serie de conductas abusivas, cuya repetición puede generar trastornos de orden mental, de igual gravedad de los que pueden resultar de la violencia física<sup>6</sup>, por lo que no cabe duda de que la dimensión psicosocial está bajo el paraguas de este Convenio.

Una norma del trabajo de carácter general, que, no obstante, también incide en – o no descuida – la igualdad de género y tiene en cuenta la especial

---

<sup>6</sup> Véase la [\*Resolución para inscribir en el orden del día de la próxima reunión ordinaria de la Conferencia un punto titulado «La violencia y el acoso en el mundo del trabajo»\*](#).



afectación o incidencia de la violencia y el acoso en sectores y grupos vulnerables, así como en prevención de este riesgo laboral, además de su sanción y reparación.

El art. 1, letra *a*, define conjuntamente la violencia y el acoso como «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género». La letra *b* define la violencia y acoso por razón de género como aquella dirigida contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Por último, este precepto, § 2, pese a haber definido conjuntamente violencia y acoso, permite que cada legislación nacional pueda definirlos, bien como un concepto único – que es lo que adopta el Convenio con carácter general – o bien como conceptos separados o diferenciados, si así lo determina la correspondiente legislación nacional.

Al margen de ese último aspecto – diferenciar o no violencia de acoso – el art. 1 adopta un concepto unitario de acoso doblemente, ya que el sentido de que el mismo engloba el art. 1 adopta un concepto unitario de acoso, en el sentido de que el mismo engloba el acoso moral, el acoso discriminatorio y por razón de género y el acoso sexual, como reitera el art. 7 al disponer que todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, «con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género», lo que supone que éstos serían modalidades del concepto general de acoso y violencia.

Del concepto de violencia y acoso que adopta este texto internacional, interesa destacar que no se exige elemento intencional alguno – dolo –, bastando el resultado lesivo o la posibilidad de causarlo – que causen o sean susceptibles de causar –, lo que, trasladado al suicidio, implica valorar comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas de tales comportamientos, ya se produzcan una sola vez o de forma repetitiva.

En los dos supuestos analizados – Ivecó y la STSJ de Cantabria – vemos que en el primer caso se ha producido acoso en el trabajo, mientras que en el segundo caso el suicida es el supuesto acosador – según versión empresarial –, que procede al suicidio como consecuencia de un traslado forzoso a otra localidad cercana, que no acepta de buen grado. Ninguno de los dos suicidios ocurre en tiempo y lugar de trabajo, en ambos concurren elementos conectivos con el trabajo, sin embargo, la ITSS, el INSS y la empresa consideraron el primero un asunto personal, mientras que sancionaron a la empresa y protegieron a los beneficiarios del suicida.



Desde mi punto de vista no puede haber un resultado más paradójico. Pero, volviendo a las importantes aportaciones que el Convenio OIT n. 190 trae en orden a la tutela preventiva y reparadora del suicidio, es claro que el mismo fundamenta jurídicamente la ocasionalidad a la que aluden ya algunas sentencias en nuestro país.

Volviendo a la definición, el elemento objetivo – daño o posibilidad de que lo haya – se concreta en los siguientes tipos de daño: físico, psicológico, sexual o económico. Ello confirma la inclusión de los riesgos psicosociales que están en el origen del acto suicida que se produce con ocasión de prácticas inaceptables que se producen en el mundo del trabajo. Y pese a que el precepto no hace mención a los bienes jurídicos tutelados, es decir, no contiene una relación de los derechos fundamentales que resultan violados por estas conductas – dignidad, vida, no discriminación, integridad física, psíquica y moral, salud –, esta norma nos remite al ámbito superior de los derechos humanos situando la dignidad humana en el mundo del trabajo como eje central (trabajo decente), sin perjuicio de otras vertientes muy destacadas como la preventiva de este riesgo laboral.

De los principios y obligaciones fundamentales – art. 4 – se desprende la adopción de un enfoque el enfoque inclusivo, integrado y de género respecto a los riesgos de acoso y violencia. Ello se traduce en la obligación de los Estados, entre otras, de adoptar una estrategia integral para prevenirlos y combatirlos, establecer mecanismos de control de aplicación y de seguimiento (o fortalecer los existentes), velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo, prever sanciones, desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación, de formación y de sensibilización en forma accesible, garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos.

La Recomendación n. 206, entre sus aportaciones respecto al Convenio, establece que las medidas que los Estados se obligan a adoptar mediante este Convenio se han de trasladar a la legislación laboral, de empleo, seguridad y salud en el trabajo, legislación sobre igualdad y legislación penal. A modo de colofón sobre la incidencia del Convenio n. 190 en nuestro ordenamiento interno, el Convenio n. 190 establece un “principio de tolerancia cero” vinculado al derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y que afecta a todos los actores del mundo del trabajo, es decir, no sólo a los empleadores en sentido estricto, quienes deberán abstenerse de estas conductas, prevenirlos y combatirlos. De ello se deriva que el Convenio n. 190 rechaza la visión “fisiológica” justificadora de la conflictividad social y personal propia del mundo del trabajo, adoptando una concepción patológica sin ambages, de las interacciones entre la violencia y el mundo del trabajo. Violencia que, como se ha señalado, no se

limita a la violencia física o verbal, sino que abarca la violencia psíquica, organizativa e institucional.

Igualmente relevante es el denominado “principio preventivo” que consagra el Convenio n. 190, en cuanto da tanta relevancia a la tutela reparadora y sancionadora, como a la preventiva, debiendo integrarse estos riesgos psicosociales en la gestión y organización de la empresa, configurándose como una obligación de protección preventiva para el empleador. A partir de las previsiones relativas a la prevención del acoso y la violencia en la empresa, sin perjuicio de una interpretación judicial acorde a este texto internacional, parece más que aconsejable la introducción de previsiones específicas sobre los riesgos psicosociales en la LPRL. Y, por último, también hay que destacar que el Convenio establece un principio de conectividad entre violencia laboral y violencia doméstica. Se reconoce que la violencia doméstica puede afectar al empleo y viceversa, la productividad y la seguridad y salud, lo que lleva a afirmar la necesaria contribución de organizaciones de empleadores, de trabajadores e instituciones del mercado de trabajo, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

La [NTP INSHT 854/2009](#), en efecto, con las limitaciones que supone que es un instrumento jurídicamente no vinculante, al menos, es un punto de partida a considerar de cara a una reforma de la LPRL, porque, al margen de los aspectos conceptuales (tipo de conducta, sujetos implicados, frecuencia y duración, asimetría de poder o igual posición, definición del contexto laboral), la perspectiva preventiva que contiene es plenamente coherente con la adoptada en el Convenio n. 190. De cara a valorar la conexión causal suicidio y contexto laboral, es igualmente útil considerar el listado no cerrado de las posibles conductas (ataques a la víctima con medidas organizativas, ataques a las relaciones sociales de la víctima, ataques a la vida privada de la víctima, amenazas de violencia física, ataques a las actitudes de la víctima, agresiones verbales, rumores), y ello porque la opción de listar las conductas inaceptables, aun de forma no cerrada, puede contribuir a una mejor identificación, sensibilización, conocimiento y denuncia, que una mera alusión genérica y abstracta. Redundando ello en el avance de la seguridad jurídica y evitación de situaciones de indefensión, favoreciendo una tutela judicial efectiva. El empleo de la IA y algoritmos predictivos de la mortalidad por suicidio de etiología laboral, siendo útil, no es suficiente para abordar el fenómeno, siendo preciso adoptar medidas para reforzar la resiliencia de las personas, vigilar el clima de salud mental en la empresa y eliminar factores de riesgo de suicidio o, de no ser posible, rebajar su intensidad.

Es claro que la violencia y el acoso en todas sus modalidades aparecen en

la base de la decisión suicida en una parte importante de los suicidios de etiología laboral, sin embargo, las condiciones de trabajo extenuantes y alienantes, la incertidumbre extrema y la organización del trabajo son aspectos igualmente relevantes a considerar desde el punto de vista preventivo y también para el análisis del nexo causal exigido para su consideración como accidente de trabajo.

A modo de cierre, podemos afirmar que en el actual contexto social – epidemia de patologías mentales y suicidios que cada vez se manifiesten más en el ámbito laboral – y normativo – necesidad de cumplir con las exigencias derivadas de la entrada en vigor del Convenio n. 190 – nos hallamos en un momento no solo oportuno, sino clave para situar el suicidio vinculado con el mundo del trabajo en el centro de la protección preventiva y reparadora y ello, dándole una entidad propia y diferenciada como riesgo psicosocial. El aumento de conductas autolíticas vinculadas a la actividad laboral obliga a reflexionar sobre la necesidad de abordar la ideación suicida como riesgo psicosocial específico en el trabajo y sobre la configuración de estrategias preventivas claras, rápidas y participadas por todos los actores. Contamos con un marco normativo preventivo adecuado, por lo que solo se trata de avanzar, visibilizando éste y otros riesgos psicosociales, recogiendo todo el conocimiento sobre factores precipitantes del suicidio y elevando a norma el contenido básico que nos aportan algunos planes de prevención modélicos y buenas prácticas preventivas. El primer paso era visibilizar estas conductas, a ello han contribuido los medios, pero también el cambio de percepción social que ha hecho posible reabrir el debate judicial y doctrinal. Germen éste de una respuesta normativa acorde con los tiempos.

## 5. Bibliografía

- ALONSO OLEA M., TORTUERO PLAZA J.L. (2002), *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas
- BAYLOS GRAU A. (2000), *La huida del derecho del trabajo*, en M.R. ALARCÓN, M.M. MIRÓN (coords.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar. Aspectos laborales, fiscales, penales y procesales*, Marcial Pons
- DEJOURS C., BÈGUE F. (2010), *Trabajo y suicidio*, Modus Laborandi
- ELDIARIO.ES (2020), [\*Inspección de Trabajo afirma que Iveco no desprotegió a la trabajadora que se suicidó tras la difusión de un vídeo sexual\*](#), en [www.eldiario.es](http://www.eldiario.es), 25 junio
- FIDALGO VEGA M., GALLEGO FERNÁNDEZ Y., FERRER PUIG R., NOGAREDA CUIXART C., PÉREZ ZAMBRANA G., GARCÍA MACIÁ R. (2009), [\*Acoso psicológico en el trabajo: definición\*](#), NTP INSHT, 854

- INE (2023), [Defunciones por suicidios](#), en [www.ine.es](#), 11 marzo
- 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
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2003), *El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ de Galicia de 4 de abril de 2003*, en [Actualidad Laboral](#), n. 3, pp. 2331-2333
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2018), *El suicidio del trabajador y su calificación en el Derecho Social*, Bomarzo
- OLARTE ENCABO S. (2022), *Ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: impacto en el ordenamiento español y propuestas para su cumplimiento*, en [Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#), n. 154, pp. 47-68
- OMS (2022), [Salud mental: fortalecer nuestra respuesta](#), en [www.who.int](#), 17 junio
- OMS (2021), [Suicidio](#), en [www.who.int](#), 17 junio
- POQUET CATALÁ R. (2020), [El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris](#), en [Revista de Derecho de la Seguridad Social](#), n. 22, pp. 121-138
- RODRÍGUEZ SANTOS E. (2010), *La protección social del suicidio del trabajador en el sistema de Seguridad Social*, en [Aranzadi Social](#), n. 13, pp. 89-101
- ROMERO RÓDENAS M.J. (2012), *Suicidio de un trabajador ocasionado por la existencia de conflictividad laboral, iniciado con el ejercicio del derecho de huelga: accidente de trabajo. STSJ Andalucía/ Sevilla, 22 de septiembre de 2011*, en [Aranzadi Social](#), n 2, pp. 39-45
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2023), [Una nueva sentencia abre expectativas de defensa para el suicidio inducido por causas laborales](#), en [Noticias CIELO](#), n. 3, pp. 1-2
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2014), *Una “relación fatal”: el estrés laboral lleva al suicidio. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 11 de abril de 2014, rec. núm. 2848/2014*, en [Trabajo y Seguridad Social – CEF](#), n. 376, pp. 163-166
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2013), [La configuración jurídica del accidente de trabajo](#), [Laborum](#)
- TOMÁS MATAIX D. (2018), *Suicidio laboral*, en [Diario La Ley](#), n. 9276, pp. 3-4
- UNITED NATIONS (2018), [A Healthy Workforce for a Better World. United Nations System Mental Health and Well-Being Strategy](#)
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA M. (2008), *Suicidio y accidente de trabajo*, en [Revista de Derecho Social](#), n 41, pp. 169-192

### *Normativa Europea*

[Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital \(2021/2098\(INI\)\)](#)

# El encaje del suicidio como accidente de trabajo: qué dice la jurisprudencia y cuáles son las principales causas

Rubén LÓPEZ FERNÁNDEZ\*

---

**RESUMEN:** La calificación del suicidio como accidente de trabajo sigue siendo una cuestión sobre la que no se pronuncia el art. 156 LGSS. Este silencio no lo ha venido a cambiar ni la proliferación de los trastornos psicosociales en el mundo laboral ni las distintas crisis económicas que se han sucedido en lo que va de siglo XXI. Así las cosas, los derechohabientes de la persona trabajadora han tenido que batallar en los juzgados para intentar que se subsumieran sus casos como lesión producida durante el tiempo y en el lugar de trabajo, como enfermedad del trabajo, como agravación de la lesión constitutiva de un accidente o como enfermedad intercurrente. De manera que es obligado acudir al análisis de la jurisprudencia para conocer cuáles son los requisitos que deben concurrir para establecer el nexo causal entre la actividad realizada y el acto de quitarse la vida. Ese es el objeto del presente estudio: abordar con claridad expositiva lo que el legislador aún no ha tenido bien hacer, a cincuenta y tres años vista de la primera sentencia estimatoria y a dieciséis de la que asentó, con vocación casi académica, cuándo el suicidio ha de recibir la consideración de contingencia profesional. Tomando esta laguna como excusa, se abordan además cuestiones como si la dolencia psicosocial padecida debe venir causada en exclusividad por el trabajo o basta con que se trate del factor desencadenante, qué peso tiene la presencia de las notas de despedida, cómo influye la existencia de patologías previas no causadas por el ambiente laboral o si rige la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS. Al final, se exponen las conclusiones extraídas y se realizan propuestas *de lege ferenda*.

*Palabras clave:* Suicidio, riesgos psicosociales, accidente de trabajo, enfermedad del trabajo.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. El peso de los riesgos psicosociales en el mundo laboral. 3. La relevancia de la STS 7151/2007. 4. La aplicación (o no) de la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS en los casos de suicidio. 5. La jurisprudencia reciente frente a los suicidios en el trabajo. 5.1. Por estrés laboral que deriva en cuadro de ansiedad o depresión. 5.2. Por acoso laboral o sexual. 5.3. Por síndrome del quemado. 5.4. Por incertidumbre ante la posibilidad de ser despedido. 5.5. Por un trastorno previo que se agrava o un accidente de trabajo que deja secuelas. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

---

\* Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales; Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).

## The Inclusion of Suicide as a Work-Related Accident: What Does Jurisprudence Say and What Are the Main Causes

---

**ABSTRACT:** The classification of suicide as a work-related accident continues to be an issue on which art. 156 of the General Social Security Act remains silent. This silence has not been altered by the proliferation of psychosocial disorders in the workplace or the various economic crises that have occurred in the 21<sup>st</sup> century. Consequently, the dependents of the deceased worker have had to battle in court to try to have their cases categorized as injuries occurring during work time and at the workplace, as occupational diseases, as exacerbations of injuries resulting from accidents, or as intervening illnesses. Therefore, it is necessary to turn to jurisprudence to understand the requirements that must be met to establish a causal link between the work activity and the act of taking one's own life. That is the purpose of this study: to clearly address what the legislator has not yet properly addressed, fifty-three years after the first favourable judgment and sixteen years after the one that, with an almost academic vocation, established when suicide should be considered a work-related contingency. Taking advantage of this gap, other issues are also addressed, such as whether the psychosocial condition suffered must be exclusively caused by work or if it is sufficient for it to be the triggering factor, the weight of farewell letters, how the existence of pre-existing pathologies not caused by the work environment influences the matter, or if the presumption of work-relatedness under art. 156.3 of the General Social Security Act applies. In the end, the conclusions reached are presented and *de lege ferenda* proposals are put forward.

*Key Words:* Suicide, psychosocial risks, accident at work, occupational disease.

## 1. Introducción

En mayo de 2019 – lo recordará el lector – una trabajadora de una fabricante de vehículos pesados se quitó la vida tras difundirse de forma masiva un vídeo suyo de contenido sexual; primeramente, entre sus compañeros de trabajo, luego trascendiendo a distintos ámbitos de su vida privada. No fue suficiente para evitar la fatal decisión que el departamento de recursos humanos de la empresa iniciara un protocolo para proteger a la afectada, quien acabó dejando viudo e hijos.

De manera casi contemporánea se condenó a una mercantil francesa de telecomunicaciones por acoso moral continuado a su plantilla, durante un largo período de reestructuración y con el propósito de que se produjeran abandonos voluntarios. Ello mediante intimidaciones que provocaron incertidumbre, ansiedad, desestabilización personal y un total de 19 suicidios.

La OMS afirma que en torno a 703.000 personas se suicidan al año, siendo esta la cuarta causa de defunción en la franja de edad entre 15 y 29 años en todo el mundo<sup>1</sup>. Sobra decir que son muchas más las personas que lo intentan, y que se está ante un fenómeno en ascenso que atañe a todas las regiones del planeta, bien es verdad que con mayor impacto en los países más pobres<sup>2</sup>. Efectivamente, en las cifras se observa un vínculo obvio entre carencia económica y suicidio, viéndose ello intensificado durante la crisis financiera atravesada en casi todo lo largo del pasado decenio. Es sabido que en escenarios de precariedad laboral grave se incrementan los cuadros ansioso-depresivos y el abuso de determinadas sustancias, y que estos son dos elementos estrechamente asociados a la autolisis.

Pero el suicidio, que sigue siendo un tabú, ha tenido presencia en la Historia desde los vestigios escritos más antiguos. Desde la Grecia clásica hasta hoy ha sido un crimen, un pecado, una deshonra familiar, una enfermedad mental, un acto de heroísmo, una fuga legítima o, ya en las décadas más inmediatas, un problema de salud a nivel global<sup>3</sup>.

En palabras del diccionario de la RAE, el suicidio se define como la «acción

---

<sup>1</sup> Cifras de 2019, que pueden consultarse en OMS, *Suicidio*, en [www.who.int](http://www.who.int), 17 junio 2021, p. 1. En el mismo documento, la OMS apunta al uso de plaguicidas, ahorcamiento y armas de fuego como los principales instrumentos de autolisis. En España, el último informe del INE sobre defunciones data de 2021, y arroja 16.831 fallecimientos por “causas externas”, de las cuales el suicidio es la primera, representando un 23,78% del total, y un ascenso del 1,6% respecto del año anterior (INE, *Defunciones según la Causa de Muerte. Año 2021 (datos definitivos) y primer semestre 2022 (datos provisionales)*, Nota de prensa 19 diciembre 2022).

<sup>2</sup> El 77% del total tuvieron lugar en países de ingresos medios y bajos (OMS, *op. cit.*).

<sup>3</sup> R. LÓPEZ FERNÁNDEZ, *El suicidio: criterios doctrinales y jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo*, en *Lan Harremanak*, 2023, n. 49, p. 2.



y efecto de quitarse voluntariamente la vida»<sup>4</sup>. La OMS concibe el término como «todo acto por el que un individuo se causa a sí mismo una lesión, o un daño, con un grado variable de la intención de morir, cualquiera que sea el grado de la intención letal o de conocimiento del verdadero móvil»<sup>5</sup>. Y en lo que atañe al ámbito jurídico, hay que estar a la definición contenida en el art. 93 de la Ley de Contrato de Seguro<sup>6</sup>, por cuanto dispone que se entienda como tal a «la muerte causada consciente y voluntariamente por el propio asegurado».

Como puede apreciarse, todas tienen un común denominador. Todas apuntan a la voluntariedad del acto de quitarse la vida, partiendo de la base de que esta entraña una intención deliberada y libre del sujeto. Y en ello se ha fundamentado un sector de la jurisprudencia – y también de la doctrina – para dejar a las muertes auto inferidas extramuros del concepto de accidente de trabajo, en tanto que desde una perspectiva puramente lingüística todas las significaciones vertidas son subsumibles en lo establecido por el art. 156.4.b LGSS. Este precepto expulsa de la protección otorgada a aquellos infortunios que sean «debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador».

No es asunto trivial la consideración jurídica que se le dé a estos fallecimientos. Las contingencias profesionales reciben una protección en materia de prestaciones que vas más allá de la concedida a las contingencias comunes, especialmente en lo que respecta a Muerte y Supervivencia; a saber: ausencia de un período de cotización mínima, cálculo más generoso de la base reguladora de las pensiones generadas, aplicación del principio de automaticidad de las prestaciones o la percepción indemnizaciones especiales a tanto alzado. Por no hablar de las distintas repercusiones que un acto autolítico puede acarrear a las empresas: indemnizaciones civiles por daños, multas por infracciones en el orden social, en plano penal o en lo atinente al recargo de prestaciones.

El presente estudio tiene que abstenerse de analizar detenidamente el concepto de accidente de trabajo, por una cuestión de espacio y porque implicaría desviar el foco del tema abordado; con todo, sí cabe decir que la doctrina jurisprudencial lo ha venido enriqueciendo con una amalgama de

---

<sup>4</sup> Entrada *Suicidio*, en *dle.rae.es*.

<sup>5</sup> OMS, *Prevención del suicidio. Un instrumento en el trabajo*, 2006, p. 6. Al margen de lo anterior, se han aproximado al fenómeno distintos psiquiatras y sociólogos, de entre los que cabe resaltar la aportación de Stengel, en tanto que «acto consciente de autoaniquilación, que se entiende como un malestar pluridimensional en un individuo que percibe este acto como la mejor solución» (E. STENGEL, *Selbstmord und Selbstmordversuche. Psychiatrie der Gegenwart*, Springer, 1961, vol. III, p. 51).

<sup>6</sup> Ley 50/1980, de 8 de octubre.



asimilaciones que el legislador ha recopilado en la redacción del hoy art. 156 LGSS. No así el suicidio por causas laborales, y es por ello por lo que algunos de dichos supuestos han de considerarse como susceptibles de acoger este tipo de siniestros. Como se sabe, junto a su concepto central<sup>7</sup>, se asimilan «las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo»; las enfermedades que tengan «por causa exclusiva la ejecución del trabajo» y no vengan recogidas como profesionales en el cuadro del Anexo I del RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro; las dolencias preexistentes que se vean agravadas «como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente»; o las enfermedades intercurrentes que deriven de complicaciones del «proceso patológico determinado por el accidente [de trabajo] mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado al paciente para su curación»<sup>8</sup>. Y en todos los supuestos que se acaban de exponer, un suicidio podría tener encaje como accidente laboral.

Como ya se ha dicho, el acto deliberado excluye *a priori* la relación de causalidad entre el trabajo y la lesión. Sin embargo, el quitarse la vida, o su intento errado, podría llevarse a cabo en un estado de trastorno mental que anule la voluntad y la capacidad de raciocinio del causante. Y si dicho trastorno viniera provocado o agravado por la actividad desempeñada, el óbito podría ser calificado como accidente de trabajo.

Alrededor de este armazón de asimilaciones, presunciones y excepciones se va a mover este artículo. Para lo cual se va a partir de los riesgos psicosociales que pueden derivar en los trastornos que provocan con más frecuencia actos suicidas; se va a analizar la STS 7151/2007, de 25 de septiembre, que asienta los requisitos jurisprudenciales para que una autolisis sea determinada como accidente de trabajo; y, finalmente, se van a exponer los pronunciamientos posteriores clasificados por causas.

## 2. El peso de los riesgos psicosociales en el mundo laboral

Los factores de riesgo psicosocial son los elementos ambientales, organizacionales y de gestión existentes en el medio laboral que pueden afectar a la salud psicológica y – si son inadecuados y se da una exposición

---

<sup>7</sup> «Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena».

<sup>8</sup> *Cfr.* apartados 3 y 2, letras e, f y g, art. 156 LGSS, respectivamente.

prolongada – a la salud física de los trabajadores. Aspectos como las cargas de trabajo excesivas, un nulo margen de decisión, jornadas demasiado largas, turnicidad, nocturnidad, conflictividad con los compañeros o con la gerencia, expectativas altas motivadas por una vocación personal, incertidumbre contractual o la existencia de procesos de reestructuración emergen como los principales estresores en el mundo del trabajo. Y todos ellos – los recién mencionados y aquellos que se hayan podido quedar en el tintero – son susceptibles de generar afecciones como depresión, ansiedad, trastornos musculoesqueléticos, síndrome del quemado, cardiopatías o trastornos del ritmo circadiano.

Entre ellos, el más extendido es el estrés laboral. Da la cara cuando se produce un desequilibrio entre las demandas del trabajo y las aptitudes y necesidades del profesional. Cuando este desequilibrio es pronunciado podría dar lugar a situaciones de incapacidad temporal y, si se prolongara, derivar en trastorno o provocar ideas suicidas. Buena parte de los problemas referidos son intensificados cuando se atraviesan situaciones de crisis económica, por cuanto estas están ligadas a absorciones, fusiones u otros procesos de reestructuración empresarial que aumentan la incertidumbre de las personas trabajadoras en lo que respecta a conservar o no el puesto. *Grosso modo*, la percepción de que el empleo peligra incrementa notablemente los cuadros de ansiedad, y el desempleo ya consumado viene asociado con la depresión<sup>9</sup>.

El empresario tiene el deber de prevenir todos estos elementos de riesgo en virtud de la deuda de seguridad que le confiere el art. 14 LPRL; pero por lo general, en un escenario de crisis económica el aspecto preventivo es uno de los primeros en escatimarse. Efectivamente, en tiempos de dificultad se extiende la concepción de que la seguridad e higiene laboral es un impuesto más con el que tiene que cargar quien quiera emprender. Concepción a la que también ha podido contribuir el legislador otorgando tanta relevancia al aspecto formal en esta materia, quizá algunas veces en detrimento de su aspecto material<sup>10</sup>.

Se decía que la empresa tiene el deber de prevenir, o al menos reducir, en la medida de lo técnicamente posible también los riesgos psicosociales. Así, tiene una deuda de seguridad para con la integridad física y mental de sus

---

<sup>9</sup> Distintos estudios revelan que un 80% de los suicidas consumados tenían síntomas de padecer cuadros ansioso-depresivos. Véase, por ejemplo, OMS, ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, *Informe mundial sobre la violencia y la salud. Resumen*, 2003; más en profundidad, J. GARCÍA ORMAZA, [Suicidio y Desempleo: Barakaldo 2003-2014](#), Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco, 2016.

<sup>10</sup> G. GARCÍA GONZÁLEZ, *Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva*, en *Revista de Derecho Social*, 2010, n. 50, p. 128.

trabajadores, en todos los aspectos relacionados con la actividad y adoptando «cuantas medidas sean necesarias». Huelga decir que, en consideración de los principios de la actividad preventiva, los factores psicosociales deben ser eliminados y, caso de no poderse, analizados y combatidos en su origen<sup>11</sup>. Y las principales obligaciones del empresario en materia preventiva para con los riesgos psicosociales son: la evaluación inicial y periódica de riesgos, la implantación de un plan de formación/información y la realización de reconocimientos médicos en los que se incorporen test psicológicos.

En lo atiente a la vigilancia de la salud, hay que decir que mientras persista la exclusión injustificada de los trastornos psicosociales del cuadro contenido en el RD 1299/2006<sup>12</sup>, se mantendrá una situación forzosa que afecta a dos frentes: al preventivo, en tanto que la obligatoriedad de los reconocimientos médicos no alcanza a aquellas profesiones susceptibles de causar trastornos psicosociales; y al reparador, pues así se aboca a la dificultosa batalla de tener que demostrar que dichas dolencias tienen como causa “exclusiva” el desempeño del trabajo<sup>13</sup>. Adviértanse todas las consecuencias que derivan de ahí, especialmente que ello implica dejar a la discreción del empleado el someterse o no a unos exámenes que podrían ser determinantes para identificar malas praxis organizativas, situaciones de acoso y, por qué no, ideaciones suicidas.

### 3. La relevancia de la STS 7151/2007

Las primeras sentencias sobre el tema de las que se ha tenido conocimiento

---

<sup>11</sup> Concretamente, la letra g del art. 15.1 LPRL habla de planificar la prevención «buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo».

<sup>12</sup> Cfr. OIT, *Listado de enfermedades profesionales de la OIT (revisado en 2010)*, 2011, p. 7, que incluye los “trastornos de estrés postraumático” y «otros trastornos mentales o del comportamiento [...] cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador».

<sup>13</sup> Choca especialmente la no inclusión del síndrome del trabajador quemado, por cuanto su mera denominación lleva implícito su vínculo con la profesión desempeñada. El 1º de enero de 2022, la Clasificación Internacional de Enfermedades cambió la consideración del *burnout* de problema relacionado con la dificultad en el control de la vida a problema relacionado con el trabajo. El 25 de mayo de 2019 la OMS ya había instado a que se adecuaran las legislaciones de cada país en orden a incluir este síndrome como enfermedad profesional, en un plazo de 18 meses.

negaban categóricamente que los actos autolíticos pudieran ser considerados contingencia profesional. Los tribunales entendían que se trataba de actos voluntarios, luego dolosos, y los pronunciamientos negacionistas se sucedieron sin grietas hasta llegar a los años 70 del siglo pasado. Así, sus argumentaciones giraron en torno a la concepción de que el suicidio es una decisión libre y voluntaria, y ello significaba la exclusión automática de la consideración de accidente laboral por ser debidos «a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador»<sup>14</sup>.

En este sentido, el TS dictó sentencia por primera vez frente a un caso de suicidio el 31 de marzo de 1952 (370/1952). Se trató de un operario que, tras haber sido acusado de robar en su centro de trabajo, decidió quitarse la vida arrojándose a la vía del tren. La parte recurrente quiso que el siniestro fuese considerado atropello ferroviario para evitar la desestimación de las pretensiones de la viuda, sin conseguirlo, y por ello recibió la determinación de contingencia común en atención a la voluntariedad del acto<sup>15</sup>.

El pronunciamiento pionero en calificar de siniestro laboral un suicidio data del 29 de octubre de 1970 (RJ 1970/4336). Con él se abrió una etapa confusa, en la que los operadores jurídicos evidenciaron una ausencia de uniformidad incluso entre supuestos manifiestamente similares. El relato de esta primera sentencia estimatoria versó sobre la caída desde altura de un trabajador, de la cual resultaron numerosos traumas y distintas intervenciones quirúrgicas. La prolongada hospitalización originó un trastorno depresivo que llevó al accidentado a arrojarse desde la ventana de la habitación. El fallo de este pronunciamiento supuso un hito jurisprudencial al reconocer la relación causa-efecto entre la actividad profesional y la dolencia psicosocial padecida.

Seis años después, respaldando el nuevo criterio judicial que empezaba a aflorar<sup>16</sup>, la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la

---

<sup>14</sup> Por entonces art. 84.2.b, Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social. Para Amezcua Ormeño, sea por la enorme influencia del catolicismo sea por un convencimiento político-legal de que el suicidio cuestionaba la imagen de colectivo español libre de miseria y represión, en el Estado franquista la negación de todo vínculo con el trabajo fue regla sin excepción por mucho tiempo (E. AMEZCUA ORMEÑO, *El enfoque psicosocial del suicidio en el ámbito laboral: prevención y manejo del riesgo autolítico*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 456, p. 223).

<sup>15</sup> Similarmente, pueden consultarse las STS 29 marzo 1962 (RJ 1962/1384), STS 19 febrero 1963 (RJ 1963/849) o STS 28 enero 1969 (RJ 1969/406). En las dos primeras se resuelve sobre casos que hoy hubieran sido considerados enfermedad intercurrente y que, pese a lo clamoroso del nexo de causalidad, fueron desestimados conforme al mismo criterio.

<sup>16</sup> El 26 de abril de 1974 el TS dictó otra sentencia estimatoria (RJ 1974/1762), en atención a un caso en el que el maquinista de un buque, tras recibir un golpe en la cabeza, consiguió

Seguridad Social emitió una Resolución, de 22 de septiembre de 1976, sobre la calificación que había de darse a estos siniestros a efectos de las pensiones de viudedad u orfandad que pudieran generarse. Sintetizando, el documento dispuso que no cabía hablar de actos voluntarios en estos casos, en tanto que el causante no estaba en la plenitud de sus facultades mentales y tenía mermada su capacidad de decisión. Por tanto, si se observaba una relación causal manifiesta entre la afección psicosocial padecida y el trabajo realizado, el siniestro debía determinarse como accidente laboral, siempre y cuando no concurrieran elementos externos que hubieran podido ejercer como factores coadyuvantes. Su emisión fue cimentando la aplicación del razonamiento expuesto y son muchos los pronunciamientos posteriores que la citan.

No obstante, en las siguientes décadas se aprecia una manifiesta carencia de uniformidad que dio lugar a pronunciamientos de una disparidad flagrante<sup>17</sup>. Ello hasta la aparición de la STS que se procede a analizar, 7151/2007, que representa un punto de inflexión e inicia una nueva etapa – la cual llega hasta el momento en que se escribe este artículo – con pautas más sólidas que las observadas hasta entonces.

En su relato fáctico se recoge el ahorcamiento, en tiempo y lugar de trabajo, de un oficial de mantenimiento que desempeñaba funciones en una penitenciaría. El fallecido había mantenido distintos conflictos con compañeros, había causado situaciones de incapacidad temporal por depresión de etiología laboral y figuraban antecedentes familiares de suicidio. Se le encontró una nota en la que se limitaba a despedirse de su mujer y a alentarle en el cuidado y la educación de la hija que tenían en común, sin mencionar siquiera el motivo de quitarse la vida. La muerte autoinferida fue considerada accidente de trabajo.

Esta sentencia muestra la voluntad de clarificar cuáles deben ser los criterios con los que resolver estos supuestos, tras poner de manifiesto «una falta de criterio uniforme sobre el enjuiciamiento de estos litigios». Ello se constata ya desde el hecho de que no existe en el caso ningún elemento especialmente reseñable, habiendo podido ventilarse el recurso mediante

---

suicidarse tras varios intentos.

<sup>17</sup> Tan flagrante como en la STSJ Castilla y León 30 septiembre 1997 y la STSJ Cantabria 1019/1998, de 24 de septiembre. La primera consideró accidente de trabajo el intento frustrado de suicidio de un químico que ostentaba un cargo de responsabilidad en una mercantil con pérdidas continuadas. El profesional sufrió un fuerte estrés al percibir como propio el fracaso de la empresa e intentó quitarse la vida bebiendo arsénico. La segunda negó la laboralidad de una autolisis consumada, mediante disparo en la cabeza, por parte del gerente de una constructora en mala situación económica. No se consideró probado que el cuadro ansioso-depresivo que sufría el fallecido tuviera relación con la deriva empresarial.

auto. Además – y es por esto por lo que se le ha dado tanta repercusión – expone de manera casi pedagógica cuáles son las pautas a seguir ante la muerte auto inferida de un trabajador. En síntesis, se podría decir que primeramente afianza el criterio que venía rigiendo en lo atinente a la presunción de laboralidad, es decir, que esta queda desvirtuada por el componente de voluntariedad del suicidio. La voluntad de la acción autolítica ya no excluye la consideración de accidente laboral, pero sí desactiva la presunción de que, sucedida aquella en tiempo y lugar de trabajo, haya de trasladarse la carga de la prueba a quien pretenda que la contingencia sea catalogada de común. En segundo lugar, se llega a la conclusión de que una autolisis se produce por situaciones de trastorno mental en las que tanto podrían haber contribuido factores laborales como personales o ajenos a la actividad profesional. Por tanto, para la construcción del nexo de causalidad se ha de acometer un análisis exhaustivo de las circunstancias de cada caso, pues no cabe de ninguna manera dar una respuesta “apriorísticamente negativa” si se atiende al ensanchamiento que se ha operado sobre el concepto de accidente de trabajo, a lo largo de un siglo, y a todas las estadísticas que revelan se está ante un fenómeno desgraciadamente en auge<sup>18</sup>.

Así, el posicionamiento actual del TS parte de que el suicidio no implica necesariamente dolo, pues la voluntad ha sido quebrada por «una determinación destructora de la vida»<sup>19</sup>. Desde este prisma la autolisis vendría ejecutada fuera del control de las facultades propias, en un estado de enajenación mental o decaimiento del más elemental instinto de conservación. Además, el espíritu del art. 156.4.b LGSS es combatir las conductas que busquen obtener prestaciones generadas por un accidente de trabajo en fraude de ley, lo cual es difícilmente identificable con las intenciones del sujeto suicida, y habría de ser acreditado. Siendo así, solo ante una autolisis en la que se demostrara la intención premeditada de mejorar las prestaciones de muerte y supervivencia cabría observar conducta dolosa e invocar este precepto.

Apuntalado esto, de la STS aquí analizada cabe extraer que para que un suicidio merezca la calificación de contingencia profesional deben concurrir los requisitos que siguen:

1. la constatación de una dolencia psicosocial diagnosticada. Se entiende que existe merma de la voluntad cuando la autolisis es el episodio final

---

<sup>18</sup> M. CARDENAL CARRO, *El suicidio como accidente de trabajo en la STS 25 septiembre 2007: ¿se anuncia una modificación en la interpretativa restrictiva del art. 115 LGSS característica de la jurisprudencia reciente?*, en *Aranzadi Social*, 2007, n. 5.

<sup>19</sup> J.F. LOUSADA AROCHENA, *El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 de abril 2003*, en *Actualidad Laboral*, 2003, n. 3, pp. 2331-2333.

- de un trastorno o proceso de perturbación mental que trastoca el raciocinio del sujeto. Es necesario que figure una incapacidad temporal previa o, en su defecto, al menos un diagnóstico médico que conecte la afección padecida con el trabajo realizado. Así, se le da valor probatorio a un parte de incapacidad temporal, a un diagnóstico o al dictamen de un Equipo de Valoración de Incapacidades. A la inversa, la inexistencia de antecedentes médicos a este punto, o de episodios de carácter ansioso-depresivo, conduce a la exclusión del suceso;
2. la existencia de un nexo de causalidad entre el trabajo desempeñado y el daño sufrido. Tiene que apreciarse un peso predominante de la actividad realizada en la alteración psicosocial diagnosticada. Es aquí donde se debe realizar una valoración minuciosa de cuantos factores estén presentes en el siniestro;
  3. la presencia de estresores objetivables en el trabajo: tales como condiciones organizacionales inadecuadas (jornadas excesivas o elevadas cargas de trabajo, por ejemplo), incertidumbre respecto de la continuidad de las relaciones contractuales (crisis o reestructuración empresarial), situaciones de acoso, conflictos con los compañeros o superiores jerárquicos.

Al hilo de lo hasta aquí expuesto, es preciso mencionar dos aspectos que, no siendo decisivos, sí que podrían resultar claves en la construcción o no del nexo causal. En primer lugar, cabe hablar de la nota de despedida, que empezó a tenerse en consideración desde finales de los años 90 del pasado siglo<sup>20</sup>. En ocasiones al suicida se le encuentra una carta o mensaje dirigido a su pareja o a otros familiares, y este documento ha sido – y es – considerado por el juzgador social como una prueba más. Si en el mensaje de despedida se apunta a alguna problemática de orden profesional como origen del sufrimiento padecido, se entiende que ello refuerza la calificación de lo acaecido como accidente de trabajo. Por el contrario, si la nota existe, pero no se refiere en ella ninguna motivación profesional, suele interpretarse en el sentido opuesto, esto es, en orden a desestimar la laboralidad del suceso<sup>21</sup>. En segundo lugar, el hecho de que el sujeto tenga

---

<sup>20</sup> Véase, sin ánimo de exhaustividad, la STSJ Baleares 214/1999, de 18 de mayo, o la STSJ Cataluña 9034/2000, de 3 de noviembre.

<sup>21</sup> R. LÓPEZ FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 16. Parte de la doctrina ha señalado la importancia de su valor probatorio, por ejemplo, Monereo Pérez y López Insua, al afirmar que constituye una valiosa «fuente de información sobre el estado psicológico del sujeto en el momento en que decide acabar con su vida, pero también para conocer las instrucciones que quiere que se sigan, acusaciones o culpabilizaciones, reproches o petición de perdón respecto a terceras personas» (J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social*, Bomarzo, 2018, p. 53). En el mismo sentido M.P. ACINAS



antecedentes familiares de suicidio no rompe por sí mismo la relación de causalidad, pero sí se tiene en consideración.

Sin dejar de lado aún la construcción del nexo trabajo-lesión, es preciso señalar aquí que el hecho de que la autolisis proceda de una dolencia psicosocial, con origen multicausal, no implica la exclusión establecida por el art. 156.2.e LGSS. En atención a la interpretación amplia y flexible que históricamente ha venido practicando la jurisprudencia a estos menesteres<sup>22</sup>, no viene siendo imprescindible que la actividad realizada constituya la única causa del siniestro, sino que basta con que represente el factor desencadenante del daño. En efecto, la gestación de estas afecciones tiene un innegable origen poliédrico (personal, familiar, social) y, por tanto, una interpretación estricta del precepto significaría imposibilitar la protección del sistema<sup>23</sup>.

#### 4. La aplicación (o no) de la presunción de laboralidad del art. 156.3 LGSS en los casos de suicidio

Podría tratarse de la cuestión más controvertida del tema analizado. Al principio, la jurisprudencia negó de manera tajante la aplicación de la presunción de laboralidad, para luego ir mutando hacia la postura de conceder cierto peso al hecho de que la muerte se produzca en tiempo y lugar de trabajo. Parece que al intérprete le disgusta la posibilidad de extenderlo a casos en los que se haya buscado adrede el lugar de trabajo

---

ACINAS, M.A. PELÁEZ FERNÁNDEZ, *Nota suicida y autopsia psicológica: Aspectos comportamentales asociados*, en *Actas Españolas de Psiquiatría*, 2015, n. 3, o C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *La calificación del suicidio como accidente de trabajo*, en *Aranzadi Social*, 2009, n. 5; en contra, G. GARCÍA GONZÁLEZ, *op. cit.*, pp. 135-136.

<sup>22</sup> Por ejemplo, la STS 2607/1988, de 14 de abril.

<sup>23</sup> Póngase, a título de ejemplo, un supuesto de depresión causada por acoso laboral en donde además concurre simultáneamente otra experiencia vital traumática (como por ejemplo un proceso de divorcio o el fallecimiento de un hermano). Para Sánchez Pérez, en tales circunstancias, la mera hipótesis de que una persona trabajadora pueda demostrar la “causa exclusiva” resulta tan ilusorio como inviable (J. SÁNCHEZ PÉREZ, *El controvertido encaje como accidente de trabajo del estrés laboral y la depresión. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos 235/2021, de 26 de mayo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2021, n. 465, p. 134). Sobre la etiología múltiple del suicidio, *vid.* D. LANTARÓN BARQUÍN, *Apuntes sobre el suicidio del trabajador: realidades antagónicas y claves de una estrategia preventiva*, en S. BARCELÓN COBEDO, C. CARRERO DOMÍNGUEZ, S. DE SOTO RIOJA (coords.), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2022, o E. DUMON, G. PORTZKY, *Prevención y manejo de la conducta suicida. Recomendaciones para el ámbito laboral*, Universidad de Gante, Euregenas, 2014, pp. 24-25.



para cometer el acto, y así aumentar las prestaciones de muerte y supervivencia<sup>24</sup>. De manera que se requiere un extra o elemento indiciario para que el punto 3 del art. 156 LGSS despliegue efectos – si es que los despliega –, quedando así desvirtuado el espíritu del precepto y señalando con cierto prejuicio al sujeto causante, siendo esto del todo opuesto al principio *pro damnato* que debería inspirar al juzgador social.

La sentencia de 2007 dejó el interrogante en el aire. Se ciñó a decir que tal presunción podía «ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida». Los tribunales no están trasladando la carga de la prueba a la parte que niega la laboralidad del suicidio cuando este sucede espacial y temporalmente en el trabajo. La calificación de accidente de trabajo – cuando se concede – viene fundamentada en la presencia de otros elementos de prueba que vinculan la dolencia psicológica sufrida con el desempeño profesional.

Tanto es así que la producción del óbito en las coordenadas indicadas por el art. 156.3 LGSS deviene irrelevante<sup>25</sup>. Y desde aquí se opina que no existen argumentos para ignorar el referido precepto, y se considera retorcido pensar en la posibilidad de que el trabajador, en un momento tan crítico, haya podido estar tramando la mejora de las prestaciones a percibir por sus causahabientes si se suicida en un lugar o en otro. Ello sucederá seguramente en una cantidad residual de los casos, pero el fraude se tiene que demostrar, y la solución tomada en estos menesteres va a contramano de la dinámica expansionista que ha practicado el juzgador social a la hora de determinar qué es accidente de laboral y qué no lo es<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> «La aplicación sin más de esta presunción podría conducir a un fraude de ley consistente en buscar intencionadamente el lugar de trabajo para mejorar a la familia» (STSJ Castilla y León 5081/2006, de 16 de octubre).

<sup>25</sup> STSJ Galicia 923/2022, de 24 de febrero, STSJ Galicia 3870/2014, de 11 de julio, y STSJ Galicia 3550/2012, de 20 de junio; STSJ Valencia 120/2020, de 14 de enero; STSJ País Vasco 145/2017, de 17 de enero; STSJ Madrid 203/2016, de 4 de abril; STSJ Aragón 120/2015, de 4 de marzo; STSJ Cataluña 8428/2013, de 20 de diciembre. En sentido opuesto, presumiendo la laboralidad del suicidio acontecido en tiempo y lugar de trabajo, STSJ Cantabria 412/2017, de 11 de diciembre, STSJ Castilla-La Mancha 123/2016, de 2 de febrero, o STSJ de Canarias 3803/2008, de 8 de octubre. Para García González, desde el momento en que se exige «probar la etiología laboral y el nexo causal del acto suicida ocurrido en tiempo y lugar de trabajo, se está desvirtuando la presunción del art. 115.3 LGSS, para insertarse en la lógica de una presunción negativa de laboralidad» de las autolisis, por un carácter intrínsecamente voluntario cuando no tiene por qué ser tal (G. GARCÍA GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 139). En el mismo sentido, J. SÁNCHEZ PÉREZ, *¿Es correcto aplicar la presunción de laboralidad a un acto suicida ejecutado en el trabajo? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero, en Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 440, o E. AMEZCUA ORMEÑO, *op. cit.*, p. 227.

<sup>26</sup> Para Rodríguez Santos, no resultaría inadecuado aplicar el art. 115.3 (hoy art. 156.3)

## 5. La jurisprudencia reciente frente a los suicidios en el trabajo

La STS 7151/2007 dejó asentados los criterios a seguir por el juzgador social. Ello puede comprobarse con el estudio de los pronunciamientos posteriores, que es lo que se viene a exponer – seleccionando los más destacados – en las próximas páginas. Huelga decir que, aunque dicha exposición se va a parcelar en las distintas causas que condujeron a la muerte auto inducida, para todas ellas operan los mismos requisitos abordados *supra*.

### 5.1. Por estrés laboral que deriva en cuadro de ansiedad o depresión

Como ya se ha dicho con anterioridad, la depresión es el trastorno mental que con más frecuencia se vincula al suicidio. Y junto a ella la ansiedad puede actuar como un fuerte potenciador en los procesos de autolisis, apareciendo en los estadios finales como dos dolencias casi indistinguibles. Hay estudios que sitúan en un 80% las personas suicidas que presentaron síntomas depresivos. Y, en efecto, de entre las sentencias estudiadas este el grupo más numeroso, si bien no llega a representar el porcentaje aludido. El primer pronunciamiento para comentar lo emitió el TSJ de la Comunidad Valenciana el 1º de septiembre de 2008 (2713/2008). El órgano decidió sobre el caso de un gerente que se disparó en el cráneo, encontrándose en su despacho y dejando nota de despedida para la familia.

---

LGSS, pues significaría presumir que es accidente laboral aquello que ha sucedido en lugar y tiempo de trabajo, «sin perjuicio de que siempre pueda probarse en contrario que la causa que provocara la autolesión fuera de carácter personal y sin ninguna conexión con el trabajo» (E. RODRÍGUEZ SANTOS, *La protección social el suicidio del trabajador en el sistema de Seguridad Social*, en *Aranzadi Social*, 2010, n. 13, p. 95). En el mismo sentido, R. POQUET CATALÁ, *El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 22, pp. 128-132; J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *La presunción de laboralidad del suicidio y su calificación en la jurisprudencia reciente (I)*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 50, pp. 14-27; G. SEREN NOVOA, *El suicidio como accidente de trabajo: perspectiva desde el sistema argentino y breves consideraciones*, en *Revista Derecho del Trabajo*, 2018, n. 19, p. 249; Z. SIMM, *Caracterización del suicidio como accidente de trabajo: situación en España y en Brasil*, Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha, 2015, pp. 252-254 y 259; M. URRUTIKOETXEA BARRUTIA, *Suicidio y accidente de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2008, n. 41, pp. 187-190; M. LUQUE PARRA, *El suicidio en tiempo y lugar de trabajo: ¿aplicabilidad de la presunción prevista en el artículo 115.3 TRLGSS? Comentario a la STS de 25 de septiembre de 2007 (RJ 8316)*, en *IUSLabor*, 2008, n. 1. En contra de su aplicación, y a favor de la interpretación vigente, D. TOMÁS MATAIX, *Suicidio laboral*, en *Diario La Ley*, 2018, n. 9276, p. 4.

El trabajador padecía dolores abdominales producidos por una ansiedad de etiología profesional. La sentencia sirve como ejemplo del valor concedido a las cartas de suicidio en lo que respecta a la construcción del nexo de causalidad, ya que se calificó el siniestro como laboral enfatizando en que el contenido de dicho documento manuscrito señalaba en ese sentido<sup>27</sup>. Y ello puede contrastarse con la solución adoptada por la STSJ de Madrid 810/2008, de 14 de noviembre, que, frente a otra muerte auto infligida mediante disparo con arma de fuego, esta vez por parte de un vigilante de seguridad, resolvió en sentido contrario porque la dolencia previa se había catalogado de común y en las notas de despedida que se le encontraron no había ninguna referencia al trabajo realizado<sup>28</sup>.

La STS 5460/2009, de 10 de junio, resolvió sobre el suicidio de otro vigilante de seguridad privada que se disparó en los vestuarios de la mercantil en donde desempeñaba funciones. El pronunciamiento resulta interesante porque determinó que había responsabilidad empresarial para con la protección social complementaria establecida en convenio colectivo y que no hubiera sido cubierta en póliza colectiva de seguros. La no laboralidad del siniestro fue una cuestión pacífica, pues no se dio ni diagnóstico previo ni tensión objetivable en la relación laboral. Sí que se discutió que el acto de quitarse la vida fuera un suceso accidental y, por consecuencia, una contingencia a protegida por el convenio en cuestión<sup>29</sup>. El TS determinó que se estaba ante un accidente común, en tanto que el entonces art. 117 LGSS no exceptuaba de su consideración – tampoco lo hace hoy el art. 158.1 – al que sucede por un acto voluntario del propio accidentado. Así pues, la concurrencia del elemento volitivo en el accidente no conllevó dejar sin protección a los familiares del causante, «pero sí otorgársela sin el mayor plus de protección que comportaría su consideración como accidente de trabajo. Entender lo contrario implicaría

---

<sup>27</sup> Entre otras manifestaciones: “treinta y nueve meses en la empresa han podido conmigo, estoy triste, deprimido...” o “quería triunfar, me siento un fracasado, apabullado por el peso de las horas, de averías, de falta de gente, de todas las preocupaciones que se me han acumulado...”.

<sup>28</sup> A este punto, el tribunal subraya la idea de que si el finado hubiera tomado la fatal decisión por sentirse estresado o deprimido como consecuencia del trabajo lo habría hecho constar en la carta de suicidio. De hecho, el contenido de la nota se limitó a expresar la voluntad de que sus restos fuesen depositados en las dependencias de un hospital público y que se avisase a su esposa.

<sup>29</sup> El art. 60 del Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad (2005-2008) establecía que las empresas afectadas suscribirían «pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores [...] por un capital de 27.586’45 euros por muerte y de 34.942’84 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente sea o no laboral».

[...] dejar sin protección a los familiares [...], lo que por absurdo y contrario a la finalidad de la Seguridad Social ha de ser rechazado»<sup>30</sup>.

Tampoco se apreció accidente de trabajo el 4 de abril de 2016, por parte de la sentencia 203/2016 del TSJ de Madrid. Se trató del acto autolítico de un policía municipal que se disparó con la pistola de un compañero en la cabeza mientras este se cambiaba en el vestuario. Al causante se le había retirado su arma tras una depresión fuerte por la que, si bien no había llegado a hospitalizarse, sí se le derivó para su atención a una unidad de psiquiatría. El profesional había negado siempre tener ideas fatales, y había solicitado dos veces cambiar de turno por petición de su mujer con el propósito de “salvar la relación”. Ello, unido a que había dejado la medicación desoyendo las indicaciones del psiquiatra, llevó a que el trastorno psicosocial padecido se considerase causado por sus problemas familiares, pues no constaban conflictos con compañeros ni con superiores jerárquicos que hubieran podido precipitar el suceso.

Sí apreció accidente laboral la STSJ de Andalucía 65/2019, de 10 de enero, en la muerte de un empleado de banca que se lanzó desde la terraza del edificio en el que prestaba servicios tras discutir fuertemente con un cliente. La particularidad del pronunciamiento, y por eso se incluye aquí, consistió en haber considerado la laboralidad del siniestro sin existir diagnóstico psicosocial. Tras la discusión, la directora de la oficina intentó tranquilizarle al verlo muy alterado, sudando y golpeando su mesa. Minutos después solicitó permiso para salir a la calle a que le diera el aire, y entonces subió a la azotea para quitarse la vida. Pese a no haber patología previa se entendió que el sujeto sufrió un brote psicótico de innegable etiología laboral, y ello derivó en la fatal decisión.

La STSJ de Cataluña 4/2023, de 9 de enero, también consideró accidente de trabajo la muerte auto infligida por un alto directivo que gestionaba varias fábricas. El grupo empresarial estaba atravesando una situación difícil que vino a agravarse con la pandemia del Covid-19: se habían cancelado inversiones y se estaba negociando un ERTE por causas económicas. Además, habían sido sancionados penalmente, en distintas ocasiones, por arrojar aguas residuales a pozos. Un domingo de intensas lluvias, el causante se desplazó a una de las fábricas para comprobar que todo andaba bien. Al final de la jornada, y viendo que no volvía, la mujer dio aviso y se encontró su cuerpo sin vida en la sala de calderas. Había dejado una nota en la que se despedía de su familia y afirmaba que «había cometido errores y que ya no podía soportarlo». No llegó a haber diagnóstico ni baja por incapacidad

---

<sup>30</sup> En un supuesto muy similar, pero resolviendo la responsabilidad solidaria de la empleadora y la compañía de seguros, la STSJ País Vasco 135/2020, de 14 de enero.

temporal, pero la Inspección de Trabajo, tras las pertinentes entrevistas a distintos compañeros, consideró que el alto directivo era una persona perfeccionista, fuertemente involucrada con su trabajo, y que «se hallaba inmersa en un clima laboral que le generaba tal tensión y angustia que ello parece ser el desencadenante que lo ha llevado a la fatal decisión».

La última de las sentencias atribuidas a esta causa data del 6 de febrero de 2023 (161/2023). En ella se resuelve sobre la autolisis con arma de fuego de un graduado social del ayuntamiento de Albacete. El trabajador había atravesado distintos procesos de incapacidad temporal por trastorno adaptativo mixto de etiología laboral, de hecho, en el momento de la muerte se encontraba de baja. Había solicitado en reiteradas ocasiones un cambio de puesto de trabajo que no fue concedido por falta de dotación presupuestaria. En las tres valoraciones que le había realizado el servicio de salud mental se le observaron síntomas ansioso-depresivos consistentes en bloqueo, dificultades de concentración y memoria, estado de ánimo bajo, problemas de sueño y pérdida de peso. Pese a que el médico indicó en conclusiones que el trabajador podía experimentar efectos negativos de reincorporarse a su actual puesto, ni se le concedió el cambio ni se le prorrogó la incapacidad temporal. El día antes de reincorporarse fue encontrado en un pinar con una herida craneal por arma de fuego. La muerte fue considerada accidente de trabajo.

## **5.2. Por acoso laboral o sexual**

El 20 de octubre de 2009, el TS dictó sentencia (8112/2009) en la que se estimó siniestro laboral la autolisis del empleado de una mercantil de transporte de mercancías por carretera que se arrojó desde un balcón de su casa trascurridas tres semanas desde que solicitara la baja voluntaria de su relación contractual. El causante había sufrido vejaciones persistentes y continuadas que pudieron constatarse. Pese a que no figuraron procesos de incapacidad, resultó decisivo el informe del psiquiatra que le trató, así como el testimonio de un compañero y un correo electrónico que había escrito a su hermana para acreditar la situación de acoso.

La STS 9157/2012, de 4 de diciembre, entendió que se estaba ante accidente laboral en un intrincado caso en el que un conductor de autobús, del servicio municipal de Sevilla, fue detenido por la Policía Nacional cuando ejercía su derecho a huelga en su centro de trabajo. El empleado se suicidó tras haber sido acusado por la empresa de participar en los destrozos acaecidos durante dicha huelga contra bienes de su propiedad. En la mercantil estaban convencidos de que este era uno de los culpables y, pese

a que no se le identificó en la rueda de reconocimiento a la que tuvo que asistir como imputado, abrió medidas disciplinarias también contra él. Con posterioridad a la muerte, se supo que el causante había sufrido crisis ansioso-depresivas y dolor abdominal, por las que el especialista del aparato digestivo le había aconsejado un horario estable de comidas y que, tras distintas peticiones de modificación de jornada, la empresa denegó dos veces. Frente a un conflicto tan fuerte, a la existencia de un trastorno psicosocial contrastado y la no concurrencia de factores de estrés en las esferas personal y familiar del finado, el suceso se consideró contingencia profesional<sup>31</sup>.

En sentencia 1317/2022, de 28 de febrero, el TSJ de Cataluña recogió el relato fáctico de un trabajador que desempeñaba funciones en una librería y que, tras pedirle ropa interior a una compañera joven, fue instado por su jefe a consensuar la resolución de su contrato. El sujeto causante ya había realizados peticiones similares a otras compañeras y la mercantil se había limitado a amonestarle verbalmente y hacerle firmar por escrito constancia de tales hechos, como deferencia, por tratarse de una persona apreciada por el gerente. Se suicidó después de acudir al despacho de un graduado social para pedir asesoramiento. El suceso dañoso se calificó de accidente no laboral, pues no constaba trastorno psicosocial diagnosticado ni adicción a sustancias.

Por último, el TSJ de Cantabria ha emitido la más reciente de cuantas sentencias se han analizado en el presente estudio. Se trata de la sentencia 118/2023, de 27 de febrero, que ha tenido que decidir sobre un caso de acoso laboral en el que lo más pintoresco es que quien se ha acabado quitando la vida es el supuesto acosador. En el relato fáctico, intrincado como pocos, se recoge la problemática acontecida en un supermercado de la cadena Aldi en Santander, en el que, según carta anónima recibida por el servicio de prevención de riesgos laborales, se venían realizando conductas de hostigamiento por parte del responsable de tienda. En dicha carta se refirieron distintas prácticas de discriminación, especialmente contra una subordinada concreta (como sobrecargar de trabajo a los demás vaciándola de funciones a ella, o cambiarle el horario o el día libre sin apenas antelación), así como expresiones humillantes en público que sólo podían tener el propósito de que abandonara por decisión propia la organización. Se abrió una investigación realizada por una empresa externa que se tramitó con múltiples irregularidades, hasta el extremo de que el propio investigador

---

<sup>31</sup> Véase comentario detallado de la sentencia de suplicación en M.J. ROMERO RÓDENAS, *Suicidio de un trabajador ocasionado por la existencia de conflictividad laboral, iniciado con el ejercicio del derecho de huelga: accidente de trabajo. STSJ Andalucía/Sevilla 22 septiembre 2011 (JUR 2011, 376439)*, en *Aranzadi Social*, 2012, n. 9.

fue cesado tras entregar su informe. El mismo era responsable del material recabado (grabaciones, declaraciones de testigos, etc.) pese a lo cual cuando fue requerido por el Juzgado para su aportación, y con posterioridad, presentó una denuncia por el robo de estas. Así las cosas, la empresa decidió suspender de empleo y sueldo durante tres días al responsable de tienda, trasladarlo a otro centro de trabajo en Laredo y comunicarle por escrito que de persistir en este tipo de conductas se le impondrían sanciones más severas. El día antes de dicho traslado, el profesional se ahorcó dejando nota en su móvil en la que se despedía de su mujer y su hija. Respecto a las prestaciones generadas la Inspección de Trabajo propuso un recargo de prestaciones del 45% por no haberse evaluado los riesgos psicosociales, tal como el servicio de prevención había plasmado en la evaluación de riesgos.

### 5.3. Por síndrome del quemado

En lo relativo al síndrome del quemado (o *burnout*) se quieren destacar otros dos pronunciamientos que siguen la estela dejada por el TS en 2007. El primero de ellos lo emitió el TSJ de Andalucía el 27 de febrero de 2014 (598/2014), considerando accidente no laboral el ahorcamiento de un ingeniero industrial que prestaba servicios en una empresa, así como en la Universidad de Sevilla como asociado a tiempo parcial. El profesional, que tenía amistad con los propietarios de la empresa, disfrutaba de una flexibilidad horaria que le permitía asumir sus obligaciones docentes. No obstante, se vio en un endeudamiento muy elevado por dos hipotecas propias, correspondientes a sendas viviendas, y un negocio que gestionaba mayormente su mujer. Ello derivó en el *burnout* que le llevó a ahorcarse en el cuarto de baño de su casa. Lo llamativo del caso es que, pese a estar detrás de la dolencia el trabajo realizado, se resolvió que no se estaba ante una contingencia profesional, pues el causante asumió libremente la pluriactividad cuando nada le impedía renunciar a una de sus dos viviendas o dejar uno de sus dos empleos, y además no se podía obviar que la mercantil le proporcionó toda la flexibilidad horaria solicitada y un anticipo económico de cantidad elevada.

Y el mismo año la STSJ de Cataluña 2848/2014, de 11 de abril, resolvió también sobre un caso de síndrome del quemado, esta vez en sentido estimatorio. Se trató de la autolisis de quien fuera jefe de los agentes rurales del Alt Urgell, en cuyas competencias figuraba evaluar y dirigir el desempeño de un grupo de catorce agentes. El profesional había sido diagnosticado primeramente de ansiedad, después de un incendio en el que entendía no haber estado a la altura de las circunstancias. Se trataba de una



persona muy autoexigente y, tras el incendio referido, comenzó a sufrir de insomnio y a manifestar una preocupación sin fundamento sobre su continuidad en el puesto. Finalmente decidió ahorcarse, siendo decisivo para que el fallo fuese estimatorio que se aparecieran notas de despedida en las que señalaba a la motivación laboral de su angustia<sup>32</sup>.

#### 5.4. Por incertidumbre ante la posibilidad de ser despedido

El análisis de la conflictividad laboral durante la crisis económica 2008-2015 reveló un ascenso notable de las afecciones psicosociales. En lo atinente al suicidio, sirve como ejemplo de los estragos causados en el sector de la construcción la STSJ de Extremadura 603/2009, de 14 de diciembre. A causa de la referida crisis, el gerente de una asociación de empresarios del sector sufrió un cuadro depresivo con sintomatología de pesimismo, tristeza y preocupaciones obsesivas. Un par de meses de tratamiento no impidieron que se precipitara al vacío desde un puente. En el informe de salud mental se constató que al sujeto causante le obsesionaba que la deriva económica comprometiera la situación financiera de los socios y esto provocara su despido, lo cual fue decisivo para que la autolisis fuese considerada contingencia profesional<sup>33</sup>.

Por su parte, la STSJ de Cataluña 1600/2017, de 3 de marzo, determinó también la laboralidad del suicidio de un trabajador de banca que, en el trascurso de una negociación con un cliente, facilitó información sobre la solvencia de un tercero. Este tercero acabó teniendo conocimiento de tal hecho y emprendiendo acciones legales contra el banco, que inició expediente sancionador a su empleado por transgresión de la buena fe contractual fundamentada en vulneración del sigilo profesional. El trabajador, que reconoció su error, padeció una crisis de ansiedad frente a la posibilidad de perder su puesto y acabó arrojándose a las vías del metro de Barcelona justo antes de que pasara la máquina por el lugar. La laboralidad del suceso estuvo fuera de toda duda. Lo que se discutió fue el

---

<sup>32</sup> Véase comentario en Á. JURADO SEGOVIA, *Suicidio y accidente de trabajo: su calificación como acto derivado de una enfermedad del trabajo*. STSJ Cataluña, de 11 abril 2014 (AS 2014, 1312), en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 183.

<sup>33</sup> Con criterio sorprendentemente opuesto, la STSJ Madrid 892/2016, de 28 de octubre, negó la laboralidad del suicidio de un ingeniero informático que se cortó la yugular con un cúter en la empresa, en un contexto de reestructuración empresarial y cargas de trabajo elevadas, pese a haber comunicado por correo electrónico a un superior que estaba muy agobiado, que dormía poco, que estaba «como un trozo de madera» y la situación le estaba superando, y que temía que le pudieran despedir por bajo rendimiento.



derecho de los herederos a recibir de la compañía de seguros las cuantías previstas en concepto de “fallecimiento por accidente”, pese a haber recibido y firmado con anterioridad su conformidad con cuantías menores correspondientes a “fallecimiento por cualquier causa”, también conforme a lo especificado en la póliza. El órgano dio la razón a los causahabientes y exigió a la compañía de seguros el abono de las diferencias.

### **5.5. Por un trastorno previo que se agrava o un accidente de trabajo que deja secuelas**

El 3 de marzo de 2011, el TSJ de Andalucía dictó sentencia (580/2011) en la que se consideró contingencia profesional el acto autolítico de un policía municipal que, siete meses antes del óbito, había sufrido un siniestro de tráfico estando de servicio que le había dejado secuelas irreversibles. El accidente le provocó un traumatismo craneoencefálico grave y, tras quitarse la vida, se le encontró una nota en la que expresaba que «tenía que haber muerto en el Reina Sofía, porque no valgo para nada».

La STSJ de Castilla-La Mancha 123/2016, de 2 de febrero, calificó como accidente laboral el acto autolítico de un vigilante de seguridad privada que desempeñaba funciones en una unidad de estancia psicosocial de Albacete. Entre sus cometidos estaba calmar y, de manera esporádica, inmovilizar a los pacientes que mostraran conductas agresivas, lo cual le había traído algún percance con internos concretos. Una tarde, en horario de trabajo, entró en un cuarto aledaño al parquin del centro, en el cual se guardaban productos de limpieza e higiene personal, y se roció la mitad superior del cuerpo con uno especialmente inflamable para acto seguido prenderse fuego. Le atendieron varios enfermeros de la unidad y se le dio traslado aéreo a una unidad de quemados de Valencia, en la que murió al cabo de dos meses. Constaba diagnóstico consistente en descompensación psicótica de tipo persecutoria, por la que venía recibiendo tratamiento, y ello, junto con que el acto se produjera durante la prestación de servicios determinó que se subsumiera en lo previsto por el art. 156.2./LGSS.

Menos previsible – y menos comprensible – que los dos pronunciamientos anteriores resultó el fallo de la STSJ de Navarra 277/2019, de 19 de septiembre, por cuanto se reveló como uno de los pocos que no han otorgado, en tiempos recientes, la protección de contingencia profesional a los derechohabientes de un sujeto suicida por no ser el factor trabajo la “causa exclusiva” del accidente. Se trató de un policía foral en el que constó diagnóstico por trastorno bipolar desde los 18 años. Cabe aclarar que tal dolencia no se considera reactiva, que es de naturaleza eminentemente

biológica y que se le atribuye un índice de suicidio del 15%. Sin embargo, el agente se encontraba en un proceso de incapacidad temporal por estrés, figuraba cierta tensión laboral en un informe de riesgos psicosociales que se había pasado recientemente y aún no habían transcurrido cuatro meses desde que un superior jerárquico le había gritado y vejado públicamente durante su desempeño en un dispositivo desplegado por el hallazgo de unos restos humanos<sup>34</sup>.

En último lugar, quiere exponerse el truculento suceso de otro vigilante de seguridad privada que, prestando servicios a bordo de un buque, asesinó a un superior mediante disparo con arma de fuego, para después dispararse a sí mismo en la cabeza. La STSJ de la Comunidad Valenciana 3596/2020, de 16 de octubre, recogió un relato fáctico en el que constaba que el profesional había sido legionario y contaba con permiso de armas tipo C, si bien estos datos no resultaron relevantes para el tribunal. Constaban además procesos de incapacidad temporal por estrés postraumático a lo largo de su trayectoria como vigilante privado, una de las cuales había venido a causa de que un compañero intentara matarlo con arma blanca, presentándose problemas de sueño, pinchazos precordiales y una inquietud psicomotriz importante. En los antecedentes de su perfil clínico figuraban: hermano esquizofrénico con episodios de violencia, padre maltratador, madre en silla de ruedas por una paliza e intentos de suicidio por ingesta de pastillas. El buque pesquero se encontraba faenando frente a las costas de Somalia, siendo esta una zona especialmente peligrosa por piratería. Su superior tenía el cometido de elaborar informes diarios en los que se evaluaba el desempeño de los vigilantes, y en los que solía asignar valoraciones malas al causante; además le profería comentarios jocosos delante del resto de la tripulación, y por motivo llegaron a discutir. Una tarde, el causante decidió ocultar en un lugar recóndito toda la munición salvo su fusil, tras lo cual fue a buscar al jefe de equipo, al comenzar su turno de guardia, y le disparó en reiteradas ocasiones. Después del asesinato, siendo el único hombre armado, solicitó hablar con su contacto de emergencias, que era amigo de la infancia. Le proporcionaron un

---

<sup>34</sup> Pese a lo anterior, razona la sentencia que el art. 156.2 LGSS exige que «la única causa de la enfermedad sea el trabajo, por lo que no basta con que la patología se desencadene a consecuencia del modo en que el trabajador vivencia determinados avatares de la relación laboral, sino que también ha de darse que no confluyan otros elementos desencadenantes y, además que no venga provocada por una personalidad de base del afectado. En este concreto tipo legal de accidente laboral no basta con que el trabajo sea un elemento que incida en la génesis de la enfermedad, sino que ha de ser el único [...] lo que excluye aquellos supuestos en los que el trabajo ha podido interactuar con otros agentes en su aparición». Interpretación esta que no se comparte desde aquí.

teléfono móvil y, tras establecer comunicación, le dijo que la había «cagao», que su jefe era «un mierda y un desgraciado» y que venía siendo menospreciado por él, tratado con desdén y con guasa por el resto de los tripulantes «por culpa del hijo de puta ese». Después le pidió que cuidara de su niño y, acto seguido, se disparó con el fusil en la bosa. La parte dispositiva de la sentencia consideró los hechos como accidente de trabajo, por entender que las peculiaridades psicosociales del trabajo en altamar habían sido el factor desencadenante de los fatales hechos.

## 6. Conclusiones

La pretensión de este estudio ha sido exponer el criterio jurisprudencial respecto a cuándo un suicidio ha de ser considerado accidente de trabajo. Para ello se ha abordado un análisis detenido de la STS 7151/2007, por cuanto en ella se asentaron de forma casi pedagógica cuáles son los requisitos que deben concurrir para ello, y estos se podrían concretar en los tres que siguen:

1. la constatación de una afección psicosocial diagnosticada, como mecanismo para cuestionar la voluntariedad que tradicionalmente ha llevado implícito el acto suicida y, así, esquivar el dolo por cuanto la capacidad de razonar del causante se habría visto mermada;
2. la construcción del nexo causal entre la actividad desempeñada y el trastorno padecido, para lo cual el factor trabajo debe aparecer como el desencadenante del fatal desenlace;
3. la existencia de estresores objetivables en el trabajo, es decir, presencia de conflictividad con compañeros o superiores, unas condiciones organizativas inadecuadas o situaciones de acoso.

La presencia o no de estos requisitos es interpretada por el juzgador social de manera flexible, sobre todo en lo atinente al concepto de enfermedad del trabajo contenido en el art. 156.2.ª LGSS. Como se sabe, una lectura rigurosa del precepto significaría la imposibilidad de calificar todo suicidio como contingencia profesional – pues los trastornos psicosociales tienen por definición una etiología múltiple – y no es este el espíritu de la Seguridad Social, especialmente en materia de accidentes. En efecto, la jurisprudencia no entiende como indispensable que el trabajo realizado constituya la única causa de la afección que precede al acto de quitarse la vida, siempre que se esté ante la preponderante, aunque bien es verdad que se ha podido observar alguna excepción ya referida. Y es por ello por lo que, compartiendo la amplitud de miras de esta interpretación, se propone una modificación sobre el tenor de este precepto consistente en sustituir la

palabra “exclusiva” por otra que sea consecuente con la perspectiva que han mostrado los tribunales a este punto. Su redacción podría ser esta:

[Tendrán la consideración de accidente de trabajo:]

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa *prevalente o desencadenante* la ejecución del mismo<sup>35</sup>.

De manera simultánea, y para dar carpetazo de una vez al injustificable ninguneo de las enfermedades de corte psicosocial, se propone la adición del *burnout* al cuadro del Anexo I del RD 1299/2006, pues es de una comunión absoluta, entre todos los agentes del mundo laboralista, que se trata de una enfermedad intrínsecamente vinculada al ejercicio de determinadas profesiones de un carácter vocacional elevado. Tal incorporación conllevaría introducir en la columna de agentes causantes a los distintos factores psicosociales que contribuyen a la aparición del síndrome del quemado y, por último, en la columna de actividades, hacer figurar trabajos como vigilantes de seguridad, miembros de fuerzas de seguridad del Estados, personal de alta dirección, sanitarios, trabajadores o educadores sociales, personal docente, o cualquier otra profesión del sector servicios estadísticamente asociada al padecimiento de este trastorno. Por extensión, ello convertiría en obligatoria la realización de reconocimientos médicos periódicos para estas profesiones, en los que se podría – y debería – incluir test psicosociales y otras pruebas dirigidas a identificar precozmente enfermedades mentales, situaciones de acoso o, por qué no, potenciales actos autolíticos.

En lo que atañe a la no aplicación de la presunción de laboralidad para los casos de suicidio, desde aquí se opina que tal postura carece de justificación. La concepción de la autolisis como acto voluntario, ergo doloso, hace varias décadas que quedó superada, no pudiendo endosársele apriorísticamente un componente volitivo, pues el raciocinio y la voluntad del sujeto han quedado mermadas. Aun así, se viene apreciando hasta en los pronunciamientos más recientes una sorprendente inaplicación del art. 156.3 LGSS, en orden a trasladar la carga de la prueba cuando una muerte de estas características suceda durante el desempeño profesional. A este punto, al intérprete parece abrumarle la posibilidad de extender tal presunción a los casos en los que, tal vez, el causante haya podido buscar lugar y tiempo de trabajo para incrementar las prestaciones a percibir por sus causahabientes. Postura que no se comparte desde aquí, en la medida

---

<sup>35</sup> Ya propuesta con anterioridad por R. LÓPEZ FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 26.

en que parece rebuscado mantener que alguien pueda haber estado maquinando cómo engañar al sistema en unos momentos de tanta tensión y de tanta angustia existencial.

Al margen de lo estrictamente jurídico – aunque atendiendo a lo observado en el estudio jurisprudencial que se ha llevado a cabo –, no se ha encontrado ningún suicidio ejecutado mediante ingesta de plaguicidas; lo cual contrasta con el 20% sobre el total que le atribuye la OMS. Sí se han expuesto varios llevados a cabo por ahorcamiento y uso de armas de fuego. Y dos hipótesis quieren extraerse de ello: en primer lugar, puede que tal proporción de suicidios vía plaguicida tenga lugar en países menos industrializados que España, es decir, en regiones más rurales del mundo y con menor renta *per capita*. En segundo lugar, y en lo referente a ahorcamientos y empleo de armas de fuego, no sería descabellado pensar que un factor importante que incrementa el peligro sea la disponibilidad de medios letales para llevar a cabo la acción, habida cuenta de la cantidad de policías y vigilantes de seguridad privada que se han quitado así la vida.

Intentando proponer algo también desde la parcela preventiva, cabe decir que sorprende la ausencia de referencias al suicidio en herramientas para la evaluación de riesgos psicosociales como ISTAS21 (CoPsoQ), F-PSICO o Mini Psychosocial Factors (MOF). En estos métodos, por citar los de uso más extendido, sí que se abordan de manera explícita dolencias cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos como posibles consecuencias de una organización mejorable. Se echa en falta, además, la presencia de alguna pregunta introspectiva, que haga primar el aspecto cualitativo sobre el cuantitativo, con cuya respuesta puedan aflorar del entrevistado – si es que las hay – ideas o conductas autolíticas. También las entrevistas o dinámicas de grupo pueden fomentar la manifestación de este tipo de pensamientos. Ello podría conseguirse cuando, sin llegar a ser invasivo, se esté dispuesto a abordar el tema con valentía. Una pregunta en este sentido podría ser: “¿consideras que tu trabajo es la causa de tu angustia vital?”; “¿alguna vez has pensado que el suicidio podría ser la mejor solución a lo que te sucede?”.

Así las cosas, mientras persista este mutismo en la materia, difícilmente se podrá avanzar en el camino hacia un tratamiento adecuado del riesgo de suicidio en el trabajo.

## 7. Bibliografía

ACINAS ACINAS M.P., PELÁEZ FERNÁNDEZ M.A. (2015), *Nota suicida y autopsia psicológica: Aspectos comportamentales asociados*, en *Actas Españolas de Psiquiatría*, n. 3, pp. 69-79

AMEZCUA ORMEÑO E. (2021), *El enfoque psicosocial del suicidio en el ámbito laboral: prevención y manejo del riesgo antolítico*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 456, pp. 211-246

BARCELÓN COBEDO S., CARRERO DOMÍNGUEZ C., DE SOTO RIOJA S. (coords.) (2022), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

CARDENAL CARRO M. (2007), *El suicidio como accidente de trabajo en la STS 25 septiembre 2007: ¿se anuncia una modificación en la interpretativa restrictiva del art. 115 LGSS característica de la jurisprudencia reciente?*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 1039-1056

CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2009), *La calificación del suicidio como accidente de trabajo*, en *Aranzadi Social*, n. 5, pp. 29-37

DUMON E., PORTZKY G. (2014), *Prevención y manejo de la conducta suicida. Recomendaciones para el ámbito laboral*, Universidad de Gante, Euregenas

GARCÍA GONZÁLEZ G. (2010), *Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva*, en *Revista de Derecho Social*, n. 50, pp. 127-150

GARCÍA ORMAZA J. (2016), *Suicidio y Desempleo: Barakaldo 2003-2014*, Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco

INE (2022), *Defunciones según la Causa de Muerte. Año 2021 (datos definitivos) y primer semestre 2022 (datos provisionales)*, Nota de prensa 19 diciembre

JURADO SEGOVIA Á. (2016), *Suicidio y accidente de trabajo: su calificación como acto derivado de una enfermedad del trabajo. STSJ Cataluña, de 11 abril 2014 (AS 2014, 1312)*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 183, pp. 313-324

LANTARÓN BARQUÍN D. (2022), *Apuntes sobre el suicidio del trabajador: realizades antagónicas y claves de una estrategia preventiva*, en S. BARCELÓN COBEDO, C. CARRERO DOMÍNGUEZ, S. DE SOTO RIOJA (coords.), *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

LÓPEZ FERNÁNDEZ R. (2023), *El suicidio: criterios doctrinales y jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo*, en *Lan Harremanak*, n. 49, pp. 1-29

LOUSADA AROCHENA J.F. (2003), *El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 de abril 2003*, en *Actualidad Laboral*, n. 3, pp. 2331-2333

- LUQUE PARRA M. (2008), *El suicidio en tiempo y lugar de trabajo: ¿aplicabilidad de la presunción prevista en el artículo 115.3 TRLGSS? Comentario a la STS de 25 de septiembre de 2007 (RJ 8316)*, en *IUSLabor*, n. 1, pp. 1-8
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2019), *La presunción de laboralidad del suicidio y su calificación en la jurisprudencia reciente (I)*, en *Trabajo y Derecho*, n. 50, pp. 14-27
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M. (2018), *El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social*, Bomarzo
- OIT, *Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010)*, 2011
- OMS (2021), *Suicidio*, en [www.who.int](http://www.who.int), 17 junio
- OMS (2006), *Prevención del suicidio. Un instrumento en el trabajo*
- OMS, ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD (2003), *Informe mundial sobre la violencia y la salud. Resumen*
- POQUET CATALÁ R. (2020), *El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 22, pp. 121-138
- RODRÍGUEZ SANTOS E. (2010), *La protección social el suicidio del trabajador en el sistema de Seguridad Social*, en *Aranzadi Social*, n. 13, pp. 89-101
- ROMERO RÓDENAS M.J. (2012), *Suicidio de un trabajador ocasionado por la existencia de conflictividad laboral, iniciado con el ejercicio del derecho de huelga: accidente de trabajo. STSJ Andalucía/Sevilla 22 septiembre 2011 (JUR 2011, 376439)*, en *Aranzadi Social*, n. 2, pp. 39-45
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2021), *El controvertido encaje como accidente de trabajo del estrés laboral y la depresión. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos 235/2021, de 26 de mayo*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 465, pp. 132-140
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2019), *¿Es correcto aplicar la presunción de laboralidad a un acto suicida ejecutado en el trabajo? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 440, pp. 213-220
- SEREN NOVOA G. (2018), *El suicidio como accidente de trabajo: perspectiva desde el sistema argentino y breves consideraciones*, en *Revista Derecho del Trabajo*, n. 19, pp. 241-250
- SIMM Z. (2015), *Caracterización del suicidio como accidente de trabajo: situación en España y en Brasil*, Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha
- STENGEL E. (1961), *Selbstmord und Selbstmordversuche. Psychiatrie der Gegenwart*, Springer, vol. III
- TOMÁS MATAIX D. (2018), *Suicidio laboral*, en *Diario La Ley*, n. 9276, pp. 3-4

URRUTIKOETXEA BARRUTIA M. (2008), *Suicidio y accidente de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, n. 41, pp. 169-192



*II – Derecho comparado*  
*(España, Italia, Brasil, Argentina, Perú)*

---

# El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica

María del Carmen MACÍAS GARCÍA\*

---

**RESUMEN:** El suicidio, como acto llevado a cabo por parte de la persona trabajadora, se sitúa en una delgada y compleja línea a la hora de calificarlo como contingencia común o profesional. El acto autolítico no se produce de forma consciente y racional, sino que es el resultado de un proceso más o menos largo y dilatado en el tiempo. Esta acción suele estar condicionada por la existencia de riesgos laborales que pueden ser identificados y evaluados, siendo su detonante principal el estrés laboral. Estas dos cuestiones tan importantes tanto, para su configuración legal, como laboral, serán analizadas en el presente artículo. Para finalizar, y concretar las ideas planteadas anteriormente se realiza también un recorrido por la evolución legal y jurisprudencial que se ha producido en nuestros tribunales con la idea de completar el delicado triángulo compuesto por el origen, las causas y el engarce jurídico en nuestra normativa.

*Palabras clave:* Suicidio, estrés laboral, accidente de trabajo, jurisprudencia.

**SUMARIO:** 1. El suicidio como expresión de daño del trabajo. 1.1. Teorías del suicidio, factores precipitantes y conflictos laborales. 2. El estrés como riesgo laboral desencadenante del suicidio. 2.1. Suicidio “laboral”. 3. El suicidio como contingencia profesional. 3.1. El suicidio vía art. 156.1 LGSS. 3.2. El suicidio vía art. 156.3 LGSS. 4. El suicidio en la jurisprudencia. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

## Suicide at Work and Its Triple Aspect: Causes, Risks and Legal Configuration

---

**ABSTRACT:** Suicide, as an act carried out by the worker, falls on a fine and complex line when it comes to classifying it as a common or professional contingency. The autolytic act does not occur consciously and rationally but is the result of a more or less long process over time. This action is usually conditioned by the existence of occupational hazards that can be identified and evaluated, the main trigger being occupational stress. These two important issues, both for its legal and labor configuration, will be analyzed in this article. Finally, and concretize the ideas raised previously, a tour of the legal and jurisprudential evolution that has occurred in our courts is also carried out with the idea of completing the delicate triangle composed of the origin, the causes and the legal link in our normative.

*Key Words:* Suicide, work stress, work accident, jurisprudence.

*La raíz de todo bien crece en la tierra de la gratitud.*  
Dalai Lama

## 1. El suicidio como expresión de daño del trabajo

Resulta inevitable, casi imprescindible, realizar un somero acercamiento al concepto de suicidio, para entender mejor el acto que pretensiblemente se va a incardinar como daño o consecuencia de un riesgo laboral.

«El término suicidio deriva del latín *suicidium*. Palabra compuesta por *sui*, que significa “a sí mismo”, y *cidium*, que se asocia al verbo *caedere*, “matar”<sup>1</sup>. Durkheim define el suicidio como «toda muerte que resulta, mediata o inmediatamente, de un acto de la víctima, positivo o negativo»<sup>2</sup>. Queda limitado, por tanto, su carácter especialísimo; entran en ella la muerte del alucinado, la del enfermo mental, la del ser consciente. Pero es preciso, para llamar suicidio a la propia muerte, investigar, ante el hecho concreto, la causa especial que la produce (a grandes rasgos, y dada nuestra condición de *ius laboristas*, el trabajo).

Continúa el autor clarificando que hay que estudiar en el suicidio un problema de finalidad: la que el sujeto se propuso, al quitarse la vida. Es necesario, además que el resultado se halle ligado con el hecho que lo engendra por un nexo de causalidad. Nexo, así mismo, requerido en la definición legal de accidente de trabajo que nos acompaña desde el año 1900. Se unen dos disciplinas tan alejadas como cercanas, la sociología y el derecho.

Acercándonos a definiciones más institucionales la «Organización Mundial de la Salud – considerándolo un problema de salud pública – define al suicidio como “todo acto por el que un individuo se causa a sí mismo una lesión o un daño, con un grado variable de la intención de morir, cualquiera sea el grado de intención letal o de conocimiento del verdadero móvil”<sup>3</sup>.

A esta conceptualización Pérez Agulla ha añadido «otros elementos constitutivos, tales como el malestar del sujeto y su convicción de que

---

<sup>1</sup> C. SCALZO, *El suicidio del trabajador como accidente de trabajo y su vertiente preventiva*, Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, Universidad de León, 2022, p. 28.

<sup>2</sup> E. DURKHEIM, *El suicidio. Estudio de sociología*, Reus, 1925, p. 3.

<sup>3</sup> C. SCALZO, *op. cit.*, p. 28. *Vid.* también F. MANSILLA IZQUIERDO, *Suicidio y prevención*, Intersalud, 2010, p. 6.

quietarse la vida es la mejor solución»<sup>4</sup> ante el sufrimiento que está padeciendo. Sin embargo, no hemos encontrado una definición ofrecida por la OIT.

Para encontrar una definición jurídica tenemos que recurrir a la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro<sup>5</sup> que entiende el acto como «la muerte causada consciente y voluntariamente por el propio asegurado».

En definitiva, no existe una definición clara y consensuada sobre qué elementos o características debe incluir esta «que disponga del acuerdo internacional para el conjunto de pensamientos, comunicaciones y comportamientos relacionados con la conducta autolesiva»<sup>6</sup>.

### 1.1. Teorías del suicidio, factores precipitantes y conflictos laborales

Para poder entender mejor el acto del suicidio es necesario contextualizar las distintas teorías que llevan a su producción.

Según Prinstein, se espera que los modelos teóricos sobre las conductas suicidas cumplan una serie de criterios: a) ser coherente con la evidencia empírica sobre los factores de riesgo y dar cuenta de ellos, b) abordar exhaustivamente la interacción entre los sistemas intraindividuales y los factores interindividuales, y, c) ofrecer una visión de cómo interactúan los factores contextuales y/u otros factores de riesgo con los desencadenantes próximos para predecir las conductas suicidas<sup>7</sup>.

Las diferentes teorías que intentan dar una explicación al suicidio van desde las biológicas, que «defienden la existencia de componentes de riesgo fisiológicos y hereditarios», hasta las sociológicas, cuyo mayor exponente es Durkheim, que puede considerarse una gran contribución, pues «fue la primera teoría que trató de clasificar los diferentes tipos de suicidio y sus

---

<sup>4</sup> C. SCALZO, *op. cit.*, p. 28, que cita a S. PÉREZ AGULLA, *El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo*, en *Civitas*, 2013, n. 160.

<sup>5</sup> Art. 93.

<sup>6</sup> J.L. ORDÓÑEZ CARRASCO, *Ideación suicida: conceptualización y aspectos de la medida*, Tesis doctoral, Universidad de Almería, 2021, p. 36, que cita a M.M. SILVERMAN, D. DE LEO, *Why There Is a Need for an International Nomenclature and Classification System for Suicide*, en *Crisis*, 2016, vol. 37, n. 2.

<sup>7</sup> J.L. ORDÓÑEZ CARRASCO, *op. cit.*, p. 44, que cita a M.J. PRINSTEIN, *Introduction to the special section on suicide and nonsuicidal self-injury: A review of unique challenges and important directions for self-injury science*, en *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2008, vol. 76, n. 1.

razones»<sup>8</sup>.

En cualquier caso, la rama de conocimiento que más ha aportado a los desarrollos teóricos sobre el suicidio es la psicología.

La gran mayoría de teorías psicológicas del suicidio coinciden en posicionar, explícita o implícitamente, al “dolor emocional profundo” como la razón teórica más común para el suicidio, de modo que las propuestas sobre la causa de este dolor son el elemento distintivo entre ellas<sup>9</sup>.

Todas estas teorías van sustentadas con una serie de factores que aumentan el riesgo de suicidio que, a su vez, los podemos clasificar en no modificables y modificables:

- factores no modificables:
  - intento previo de suicidio;
  - antecedentes de suicidio familiar;
  - factores raciales;
  - varones;
  - viudos, separados o con problemas de pareja;
  - edad entre 14 y 24 años o mayor de 60 años;
  - bajo nivel de inteligencia;
  - desempleados, policías y sanitarios;
  - ausencia de sentimientos religiosos;
  - aislamiento social;
  - factores climáticos y horarios;
- factores modificables:
  - enfermedad mental diagnosticada;
  - abuso de alcohol y drogas, tabaquismo;
  - padecimiento de enfermedades crónicas, invalidantes o incurables;
  - dolor físico;
  - trastornos del sueño;
  - rasgos de carácter;
  - ludopatías;
  - situaciones de violencia familiar o personal, maltrato infantil;
  - presencia de armas en el hogar;
  - situación sociolaboral, conflictos y agresiones laborales;
  - lugar de residencia;
  - antecedentes de reclusión carcelaria;

---

<sup>8</sup> *Ibidem*, p. 45.

<sup>9</sup> J.L. ORDÓÑEZ CARRASCO, *op. cit.*, p. 46, que cita a E.A. SELBY, T.E. JOINER, J.D. RIBEIRO, *Comprehensive Theories of Suicidal Behaviors*, en K. NOCK (ed.), *The Oxford Handbook of Suicide and Self-Injury*, Oxford University Press, 2014.

- exposición, de cualquier tipo, a comportamientos suicidas;
- trastornos metabólicos (aumento de cortisol, dislipemias, obesidad);
- confinamiento (tras la aparición de la pandemia derivada de la Covid-19).

Otros nuevos factores que están apareciendo y que son de gran importancia son el acoso en el lugar de trabajo, el síndrome del confinamiento a consecuencia de la pandemia de la Covid-19, los trastornos del sueño, el aislamiento sociofamiliar, el ciberacoso o la ciberdependencia y el tratamiento inadecuado de las noticias sobre suicidio en los medios de comunicación<sup>10</sup>.

La posesión de armas de fuego aumenta el riesgo de suicidio. En un estudio comparativo entre Canadá y EEUU demostró este hecho. Sin embargo, otro estudio realizado en Canadá, que analizó la influencia de nuevas normativas más restrictivas sobre la tenencia de armas de fuego afirmó que su posesión no aumenta la tasa de suicidios ni de homicidios.

La relación entre homicidio y suicidio posiblemente derive del hecho de que ambos sucesos comparten, en las personas que lo cometen, algunas características psíquicas comunes (agresividad, impulsividad o enfermedad mental) y sociales (pobreza, marginación). Un estudio realizado en Brasil ha puesto de manifiesto que las zonas con tasas más altas de homicidios se corresponden con una mayor frecuencia de suicidios.

El bajo nivel de inteligencia, los déficits cognitivos y las dificultades de control emocional se asocian con mayor riesgo de suicidios. Hansson y otros estudiaron a 48.738 personas con edades comprendidas entre 18 y 20 años y siguieron la aparición de ideas suicidas durante 38 años; el cociente intelectual bajo se asocia con un aumento de la frecuencia de comportamiento suicida (aumenta el riesgo seis veces) de forma regular a lo largo de los años, pero el riesgo de suicidio por defectos de control emocional disminuye en su importancia a medida que aumenta la edad, siendo un factor de riesgo muy importante en los más jóvenes.

Se han analizado 17 estudios que relacionan déficits cognitivos y suicidio, de ellos, 11 demostraron que los pacientes que intentaron suicidarse tienen un funcionamiento neuropsicológico más bajo que los que no lo intentaron, aunque padecían un trastorno mental similar. En pacientes diagnosticados de esquizofrenia y trastornos afectivos que intentaron suicidarse se ha encontrado disfunción en la atención y la función ejecutiva.

La relación entre nivel educativo y suicidio está poco estudiada. Los estudios realizados al respecto concluyen que la mortalidad por este motivo

---

<sup>10</sup> *Vid.* A. MOLEÓN RUIZ, M. MOLEÓN CAMACHO, *Suicidio. Una cuestión multidisciplinar*, Editorial Médica Panamericana, 2022, p. 39.

no se asocia de forma significativa con un alto nivel de educación en ninguno de los sexos. El riesgo de suicidio en mujeres con bajo nivel de educación es mayor (1,32) que con las que tienen un alto nivel educativo, siendo este aumento muy superior en los hombres (2,51).

El acoso sexual de índole laboral aumenta los intentos suicidas. En un estudio realizado por Magnusson en el año 2020, un total de 85.205 personas contestaron un cuestionario al respecto, el resultado es que un 4,8% reconocieron haber sido acosados en su lugar de trabajo durante el último año de los que un 1,9% del total eran hombres y un 7,5% mujeres). De ese total murieron por suicidio el 0,1% y un 1% intentó suicidarse; en los análisis de regresión de Cox, el riesgo de suicidio consumado es de 2,33 para cualquier acoso sexual en el ámbito laboral.

Los trastornos del sueño constituyen otro factor de riesgo que inciden en el suicidio. Se presentan de diversos tipos (insomnio, sonambulismo, pesadillas, terrores nocturnos, trastornos respiratorios...) y podrían considerarse como una manifestación acompañante de varios trastornos mentales (ansiedad, depresión). De hecho, el insomnio y las pesadillas se identifican con el estrés postraumático, que tiene una prevalencia del 8% en la población general. En la investigación realizada por Harris, se concluyó en un metaanálisis de las alteraciones del sueño implican riesgo de suicidio, pero débil; los trastornos más importantes son el insomnio (en relación con las ideas suicidas) y las pesadillas (para el intento suicida), consideran que es dudoso que los trastornos del sueño, de forma aislada, representen un signo de alerta suicida.

En otro estudio realizado por Weber, tras el análisis de 30 estudios sobre esta cuestión, afirman que los trastornos del sueño, sobre todo, si guardan relación a un estado de estrés postraumático, aumentan el riesgo de suicidio. En el estudio llevado a cabo por Hedström en el año 2021, de los 40.902 encuestados y una media de seguimiento de 19 años no encontraron relación entre pesadillas y suicidio en pacientes deprimidos o libres de depresión. Las pesadillas fueron más frecuentes en personas deprimidas.

En algunos estudios parece existir relación entre el insomnio y los pensamientos suicidas. En el estudio realizado por Simmons, a partir de los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de EEUU con una muestra de 10.480 participantes, revela que el insomnio aumenta el riesgo de ideas suicidas, independientemente de que coexista con depresión y sin relación con la duración del sueño.

El tratamiento del insomnio puede disminuir las ideas suicidas y, por lo tanto, las acciones autolíticas. Sin embargo, algunos tratamientos farmacológicos (zolpidem) no han demostrado su utilidad al respecto, salvo en los casos de insomnio más graves.



También la apnea del sueño es un factor de riesgo. Ocasiona fatiga y somnolencia diurna y disminuye la calidad de vida. La apnea del sueño se asocia, también, a cuadros depresivos que actúan como mediadores del suicidio.

Respecto al controvertido debate del tratamiento inadecuado de noticias sobre el suicidio en los medios de comunicación, los medios influyen de forma decisiva en la percepción de la realidad, ya que, al seleccionar y priorizar las informaciones que emiten, dirigen la atención e influyen sobre la opinión.

Algunos consideran que las noticias sobre el suicidio es mejor ocultarlas, pues su difusión aumenta el riesgo. El suicidio de una persona famosa ejerce un efecto llamada en personas vulnerables, sobre todo, cuando la noticia es emitida de forma sensacionalista y, además, independientemente de cómo se trate, desencadena una búsqueda en internet de términos relacionados con el suicidio, tanto positivos como negativos, durante las semanas siguientes al hecho suicida, como se ha puesto de manifiesto en la India tras el estudio de un famoso actor.

En un análisis de la literatura, el riesgo aumenta en un 13% tras la noticia de muerte por suicidio de un famoso y si, además, se informa del método empleado, se detecta un aumento asociado. Otros, por su parte, consideran que es mejor usar los medios de comunicación para no ocultar la realidad y enseñar o prevenir.

Centrándonos, ahora sí, un poco más en los aspectos laborales, la relación que se produce entre el ambiente de trabajo y el suicidio ha sido estudiada en profundidad por de la Vega.

Así, trabajar más de 50 horas a la semana y, sobre todo, no descansar, al menos, 48 horas de forma continuada, son causa de enfermedad. Un ambiente laboral nocivo, percibido como estresante, influye de forma evidente sobre la salud y puede provocar estados depresivos, que cuando son muy intensos provocan ideas suicidas.

En el estudio de Niedhmer en 20.430 trabajadores franceses, la frecuencia de ideas suicidas es del 5,2% en hombres y del 5,7% en mujeres; diversos factores percibidos como negativos por el trabajador (exigencias laborales, despersonalización, relaciones interpersonales defectuosas y aislamiento, violencia laboral, inseguridad y empleo temporal) aumentan el riesgo de ideas suicidas.

Leach y otros autores, estudiaron la importancia del acoso laboral en relación con el suicidio y comprobaron que aumenta 2,5 veces la frecuencia de aparición de ideas suicidas y produce alteraciones psicológicas que no se limitan al momento en que se producen, sino que se mantienen 2 a 5 años después del acoso.

Liang, en un estudio realizado en trabajadores en Taiwan, puso de manifiesto la relación positiva del acoso laboral con la patología mental (pérdida de seguridad, depresión y ansiedad, trastornos del sueño y suicidio) y física (náuseas, cansancio, sudoración profusa y disminución del rendimiento laboral).

El manejo de las situaciones de estrés puede ser inapropiado en especial en el caso particular de los médicos y otros profesionales que trabajan en grupo, el síndrome de burnout, muy frecuente (60% de los médicos lo perciben alguna vez), acaba humana y profesionalmente con algunos de estos profesionales que pueden terminar suicidándose.

## 2. El estrés como riesgo laboral desencadenante del suicidio

El concepto estrés ha sido definido, hoy en día, en multitud de estudios. Según un informe OIT de 2016<sup>11</sup>,

Entre ciertos grupos científicos el estrés tiene connotaciones tanto positivas como negativas. En el contexto de este informe, sólo se tendrá en cuenta el estrés con un impacto negativo y se abordará en el marco del lugar de trabajo. El estrés no es un trastorno a la salud sino el primer signo de una respuesta a un daño físico y emocional.

La definición del estrés y la terminología para referirse a los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) y a los riesgos psicosociales ha cambiado a lo largo de los años. El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como «una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio». Su investigación condujo al estudio del estrés en las funciones cerebrales. Definió asimismo los “factores estresantes” como las circunstancias desencadenantes de una respuesta fisiológica y psicológica del organismo, para distinguir el estímulo de la respuesta. El estrés puede referirse a una condición negativa o una condición positiva que responda a un factor estresante y que pueda tener un impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona. Hoy en día, la salud está reconocida como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos), y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales).

A nivel laboral,

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan

---

<sup>11</sup> OIT, *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*, 2016, p. 2.

factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales). La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de «las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral».

[...]

El término ha ido evolucionando a lo largo de los años, desde estresores, factores de estrés, factores psicosociales a factores de riesgo psicosocial o riesgos psicosociales<sup>12</sup>.

De hecho, «el estrés ha sido asimismo mal definido como un factor de riesgo psicosocial en lugar de como una de sus consecuencias»<sup>13</sup>.

Los términos “factores de riesgo psicosocial” (peligros psicosociales) y “riesgos psicosociales” se utilizan a veces indistintamente en la literatura científica. Varios expertos se muestran de acuerdo en definir los factores de riesgo psicosocial como aquellos aspectos del diseño y la gestión del trabajo y sus contextos social y organizativo, que pueden llegar a causar un daño psicológico o físico. Hoy en día existe un consenso razonable entre la comunidad científica respecto de la naturaleza de los factores de riesgo psicosocial; sin embargo, conviene señalar que las nuevas formas de trabajo y un entorno laboral en continuo cambio dan lugar a nuevos factores de riesgo; y por ello, la definición de factores de riesgo psicosocial puede todavía evolucionar. Cox identificó diez tipos de características estresantes del trabajo (factores de riesgo psicosocial), que se dividen en dos grupos: “contenido del trabajo” y “contexto del trabajo”<sup>14</sup>.

Las características estresantes del trabajo (factores de riesgos psicosocial) los podemos clasificar de la siguiente forma.

---

<sup>12</sup> *Ibidem*, pp. 2-3.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 3, nota II. Más sobre este tema en M.C. MACÍAS GARCÍA, [El estrés laboral: propuestas jurídicas para su consideración como factor de riesgo en la evaluación de los accidentes de trabajo ocasionados por infarto de miocardio](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 22; en sentido similar, M.C. MACÍAS GARCÍA, [El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral](#), en *esta Revista*, 2019, n. 4.

<sup>14</sup> OIT, *op. cit.*, p. 3.

## Características estresantes del trabajo (factores de riesgo psicosocial)

CATEGORÍA	CONDICIONES QUE DEFINEN EL PELIGRO
<b>CONTENIDO DEL TRABAJO</b>	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
<b>CONTEXTO DE TRABAJO</b>	
Función y cultura organizativas	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

**Fuente:** OIT, *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*, 2016, p. 3, cuadro 1

Según la OIT<sup>15</sup>,

El primer grupo “contenido del trabajo” se refiere a los factores de riesgos psicosociales relacionados con las condiciones de trabajo y la organización del trabajo. El impacto de la carga de trabajo en la salud de los trabajadores es uno de los primeros aspectos del trabajo a ser estudiados. Tanto la sobrecarga cuantitativa (la cantidad de trabajo a realizar) como cualitativa (la dificultad del trabajo) se han asociado con el estrés. La carga de trabajo se debe considerar en relación con el ritmo de trabajo, es decir a la velocidad a la cual se debe terminar el trabajo y la naturaleza y el control de los requisitos de dicho ritmo (auto-sistemas o ritmo de la máquina). El contenido del trabajo (o diseño de las tareas) incluye varios aspectos que son factores de riesgo, como el escaso valor del trabajo, la infrautilización de las capacidades, falta de diversidad de tareas y la repetitividad del trabajo, incertidumbre, falta de oportunidades de aprendizaje, elevadas exigencias de atención, exigencias conflictivas e insuficientes recursos. La incertidumbre puede ser expresada de diferentes maneras, incluidas la falta de información sobre los resultados y la incertidumbre sobre los comportamientos deseados (ambigüedad de roles) y sobre el futuro (inseguridad del trabajo)<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> *Ibidem*, pp. 3, 4 y 6.

<sup>16</sup> T. COX, A. GRIFFITHS, E. RIAL-GONZÁLEZ, *Research on Work-related Stress*, European Agency for Safety and Health at Work, 2000, citados por OIT, *op. cit.*, p. 37, nota 8.

Mucha de la literatura [17] sobre los horarios de trabajo se centra en el trabajo por turnos y el trabajo nocturno y en los largos horarios de trabajo [18]. Estos factores están asociados a ritmos biológicos circadianos perturbados, horas de sueño diarias reducidas y de mala calidad, y exigencias conflictivas de la vida laboral y familiar que contribuye a aumentar el nivel de estrés y de cansancio. Por último, una serie de estudios han investigado sobre los efectos de los factores de riesgo físico en el estrés.

[...]

El segundo grupo “contexto del trabajo” hace referencia a los factores de riesgo psicosocial en la organización del trabajo y las relaciones laborales, tales como la cultura y función organizativa, el rol en la empresa, el desarrollo de la carrera profesional, el margen de decisión y control, la relación entre vida familiar y laboral, y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Algunos aspectos de la función y la cultura organizativa resultan de particular importancia: la organización como medio ambiente de desarrollo de las tareas, entorno de solución de los problemas y medio ambiente de desarrollo. La evidencia disponible indica que si la cultura de la organización se percibe como deficiente respecto de estos ambientes, entonces es probable que se asocie con elevados índices de estrés. Se han identificado varios factores de riesgo del rol en una organización, como la ambigüedad de roles y el conflicto de roles, así como la sobrecarga de roles, la insuficiencia de roles y la responsabilidad por otras personas. La insuficiencia de roles (cuando no se aprovechan al máximo las capacidades individuales y la formación) se asocia asimismo con baja satisfacción del trabajo y compromiso de la organización. Se han identificado cuatro situaciones de riesgo para el desarrollo de la carrera profesional, a saber: las fusiones y adquisiciones, las reducciones y recortes presupuestarios, la ambigüedad e inseguridad sobre el futuro del trabajo, y el estancamiento profesional. La participación en la toma de decisiones y el control son aspectos positivos importantes en el diseño y la organización del trabajo.

[...]

El equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede ser difícil de conseguir, en concreto cuando los trabajadores experimentan ritmos acelerados de trabajo y trabajo intensivo, trabajo por turnos y horarios de trabajo irregulares, trato desfavorable por parte de la dirección y los compañeros de trabajo, y falta de control sobre el contenido y la organización del trabajo. Se considera a menudo que las relaciones sociales tanto dentro como fuera del lugar de trabajo ejercen una función moderadora, mientras que los

---

<sup>17</sup> Vid. A. LOPÉZ-QUIÑONES GARCÍA, *Los límites de jornada de los trabajadores nocturnos*, Tirant lo Blanch, 2017.

<sup>18</sup> Vid. M.C. MACÍAS GARCÍA, *El infarto de miocardio derivado de la organización del tiempo de trabajo*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2020, p. 85.

efectos adversos de la exposición a otros factores de riesgo psicosocial son más probables o más intensos cuando las relaciones sociales prestan escaso apoyo.

[...]

El trabajo es fundamental para la salud del ser humano hasta el punto de que la gente prefiere trabajar en malas condiciones que estar desempleada. El trabajo no sólo proporciona recursos económicos sino que contribuye a las funciones psicológicas básicas, como la estructura del tiempo, los contactos sociales y la identidad individual. El desempleo se relaciona con una menor satisfacción con la vida, el estigma social, la pérdida de la autoestima y la pérdida de los contactos sociales, con consecuencias negativas para la salud mental. Varios estudios han mostrado cómo el desempleo requiere que los individuos asuman nuevos y complicados roles, debiendo enfrentar la incertidumbre y los imprevistos, e intentar hacer frente a sentimientos de pérdida de control y problemas de identidad.

## 2.1. Suicidio “laboral”

El informe OIT<sup>19</sup> señala:

Cada año más de 800.000 personas mueren como consecuencia del suicidio según la OMS<sup>20</sup>. Más del setenta y cinco por ciento de todas las muertes por suicidio tienen lugar en los países de ingresos bajos y medios y la mayoría de las muertes por suicidio ocurren entre la población económicamente activa. Los comportamientos suicidas se han asociado a los síntomas de la depresión. El vínculo entre el suicidio y los trastornos mentales (en concreto, la depresión y los trastornos asociados al abuso de sustancias) es un hecho reconocido. Con frecuencia, son varios los factores de riesgo que actúan de forma acumulativa para aumentar la vulnerabilidad de una persona a adoptar comportamientos suicidas, incluidos aquellos a nivel individual (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio). Sin embargo, las intenciones suicidas pueden surgir por riesgos psicosociales asociados a coyunturas judiciales, discriminación, aislamiento, relaciones conflictivas, abuso físico o psicológico, problemas académicos o de trabajo.

En todo caso,

---

<sup>19</sup> OIT, *op. cit.*, p. 8.

<sup>20</sup> OMS, *Depresión*, Nota descriptiva, 2016, n. 369 (actualizado en OMS, *Depresión*, en [www.who.int](http://www.who.int), 31 marzo 2023).

en los últimos años se ha prestado mayor atención a los suicidios relacionados con el trabajo, la proporción de este tipo de suicidios se desconoce por la falta de información sobre el origen de los suicidios reportados. Sin embargo, los datos disponibles son alarmantes. Varios estudios han analizado las características del trabajo y el riesgo de muerte por suicidio entre los trabajadores, destacando la relación con la exposición a los siguientes riesgos psicosociales que surgen del trabajo: los problemas económicos (incluido el desempleo), los conflictos (incluidos el *bullying*, el *mobbing* y el acoso), el escaso control y la escasa capacidad de decisión, el escaso apoyo social, las elevadas exigencias psicológicas y los largos horarios de trabajo<sup>21</sup>.

Aunque es difícil cuantificar el número de suicidios que tienen su origen en el ámbito laboral,

Se pueden obtener algunos datos sobre la incidencia del suicidio relacionado con el trabajo por el número de reclamaciones para la indemnización de los trabajadores (en aquellos países que reconocen que el suicidio tiene su origen en el trabajo). Por ejemplo, en Japón, el suicidio relacionado con el trabajo (conocido como *karojisatsu*: suicidio consecuencia de la sobrecarga de trabajo y de condiciones de trabajo estresantes) se ha convertido en un problema social y ha sido reconocido por el seguro de compensación de accidentes de trabajo desde la segunda mitad de los 80. Se ha asociado a los largos horarios de trabajo, elevadas cargas de trabajo, falta de control, rutina y tareas repetitivas, conflictos interpersonales, recompensas inadecuadas, inseguridad laboral y problemas organizativos. Según el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social (MHLW) del Japón ha habido una tendencia creciente de casos de *karojisatsu* en el país. En 14 años, de 1997 a 2011, las indemnizaciones de los casos de *karojisatsu* aumentaron de 2 a 66. Además, el *Libro Blanco sobre la Prevención de Suicidios en Japón* (2012) establece que los problemas relacionados con el trabajo causaron entre siete punto seis y doce punto tres por ciento de suicidios entre los hombres de 20 a 59 años (más del doble que entre las mujeres japonesas)<sup>22</sup>.

Otros estudios relacionados con el tema también arrojan resultados preocupantes.

En la República de Corea, se indemnizaron 23 suicidios relacionados con el trabajo entre 1999 y 2004. Por otro lado, en Francia, en el bienio 2010-2011 se presentaron 149 reclamaciones, 43 de las cuales fueron reconocidas e indemnizadas.

---

<sup>21</sup> OIT, *op. cit.*, p. 10.

<sup>22</sup> *Idem.*

La crisis económica y la recesión han provocado un incremento de los índices de suicidio. Un estudio publicado en 2009 sobre el efecto de la crisis económica en la salud pública examinó la relación entre los cambios en el empleo y la mortalidad en 26 países de la UE entre 1970 y 2007. El estudio concluyó que por cada uno por ciento de aumento del desempleo, se producía un incremento del cero punto setenta y nueve por ciento de los suicidios entre las personas menores de 65 años. Asimismo, un aumento de más del tres por ciento del desempleo se asociaba a un mayor aumento de los suicidios en personas menores de 65 años (cuatro punto cuarenta y cinco por ciento) y las muertes por abuso del alcohol (veintiocho por ciento)<sup>23</sup>.

También de acuerdo con el informe OIT<sup>24</sup>,

Por ejemplo, un estudio australiano concluyó que el diecisiete por ciento de los suicidios que tuvieron lugar en la provincia de Victoria entre 2000 y 2007 estuvieron relacionados con el trabajo. Según las estadísticas nacionales de salud pública de Tailandia, en 2007 el índice de suicidios entre la población económicamente activa era del siete por cada 100.000 personas, siendo superior a la media nacional que era del 5,95. Además, la Facultad de Administración de Empresas (ABAC) realizó una encuesta apoyada por la Fundación Tailandesa de Promoción de la Salud en 2007. Dicha encuesta concluyó que los niveles de estrés habían aumentado y casi el diez por ciento de los trabajadores tailandeses (desde los trabajadores no cualificados a los empleados de oficina) se habían planteado el suicidio debido a la escasa calidad de vida. Los trabajadores con salarios por jornada tenían niveles más bajos de salud mental (resultados inferiores) que otros grupos [de] trabajadores, quizás como consecuencia de la inseguridad profesional y de la inestabilidad de los ingresos.

### 3. El suicidio como contingencia profesional

La calificación de contingencia profesional del suicidio encuentra su fundamento en el centenario concepto de accidente de trabajo que hoy en día aparece recogido en el art. 156.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)<sup>25</sup> que lo define o acota como «toda lesión corporal que sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena». Mucho se ha hablado y escrito sobre la amplísima cobertura que ofrece que

---

<sup>23</sup> *Idem*.

<sup>24</sup> *Ibidem*, primera columna.

<sup>25</sup> RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.



como decía el maestro Alonso Olea<sup>26</sup> es más importante por lo que no dice, que por lo que dice.

La definición de accidente, según el autor nombrado *ut supra*, que se puede antojar sencilla a simple vista, sugiere la idea de una «acción súbita y violenta de un agente exterior» sin embargo, esa referencia al agente exterior o fuerza lesiva externa es la que no aparece en el texto legal, derivándose de ello importantes consecuencias como es la ampliación jurisprudencial del concepto. No aparece el que debiera ser unos de sus principales componentes como es el del origen, causa o supuesto susceptible de provocar el daño.

El hecho de que la norma nunca haya optado por una definición rígida de la lesión como efecto traumático supone un grado muy notable de elasticidad que encuentra reflejo en el detalle de que el legislador no hace referencia al término accidente, sino lesión corporal. Posición que es reforzada cuando la jurisprudencia aclara que el término accidente de trabajo surge de la expresión “lesión corporal”, pero que no limita el tipo de lesión ya que la indetermina la expresión “toda”, que también aparece en la definición<sup>27</sup>.

El término lesión sugiere inmediatamente, como primera idea, la de acción o irrupción súbita o violenta de un agente exterior, o la conmoción inesperada de quien la sufre; efectivamente tal es el supuesto normal del accidente de trabajo<sup>28</sup>.

En cambio, parece excluir el deterioro lento y progresivo del accidentado, aunque también traiga su causa de agentes exteriores; o, dicho de otra forma, el problema planteado por el término lesión es si la enfermedad podía ser constitutiva de la misma.

Este debate en torno a si la enfermedad, en cuanto a deterioro lento y progresivo, quedaba incardinado en el concepto de lesión ofrecida por la redacción del año 1900.

Esta cuestión que resultó solventada en la importantísima sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 1903<sup>29</sup> al declarar que el espíritu de la norma definía el accidente no como un suceso repentino más o menos imprevisto, sino al hecho mismo constitutivo en sí de la lesión.

---

<sup>26</sup> M. ALONSO OLEA, *Instituciones de Seguridad Social*, Instituto de Estudios Políticos, 1974, p. 24.

<sup>27</sup> Vid. M.C. MACÍAS GARCÍA, *Las dolencias cardio y cerebro vasculares. Apuntes y propuestas para su tratamiento preventivo como enfermedades profesionales*, Laborum, 2021, p. 23.

<sup>28</sup> Vid. M. ALONSO OLEA, *op. cit.*, p. 20.

<sup>29</sup> Vid. M. RODRÍGUEZ NAVARRO, *Doctrina Laboral del Tribunal Supremo*, Aguilar, 1973, p. 95.

La amplitud del concepto [de accidente de trabajo que se ha ido formulando con el paso del tiempo] es tal que el TS ha señalado que en la definición de dicha contingencia deben incluirse no solo «los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos, por cuanto estima como lesión el daño corporal procedente de herida, golpe, o enfermedad y más ampliamente cualquier daño o perjuicio, comprendiéndose igualmente dentro de ese concepto de lesión no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico»<sup>30</sup>. Como se observa pues, se ha producido una importante ampliación y flexibilización de los contornos legales del accidente de trabajo. Es decir, la doctrina judicial y jurisprudencial han admitido, en el caso del apartado 1 del art. 156 LGSS, no sólo una relación de causalidad directa o inmediata que exija que el accidente traiga su causa exclusivamente de la realización de la actividad laboral, sino también remota o mediata bastando con que el nexo causal se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, consensual o coadyuvante. Asimismo, en el supuesto del apartado 3, también existe una considerable flexibilidad interpretadora ofreciendo una protección amplia de los accidentes de trabajo, de tal forma que la jurisprudencia ha ampliado el concepto de accidente de trabajo a supuestos que no son estrictamente tiempo y lugar de trabajo.

[...]

Desde el punto de vista del encuadramiento del suicidio, en algunos casos, se ha buscado el apoyo en el art. 115.2 e) (actual art. 156.2 e) LGSS referente a las enfermedades del trabajo, especialmente en aquellos casos en que se alega la situación de depresión causada por el trabajo y que lleva al suicidio. Así se ha señalado que «el suicidio no es una enfermedad de súbita aparición, sino un evento puntual, un acto voluntario que rompe toda conexión con el trabajo, según resulta del artículo 115.4 b) de la LGSS (actual art. 156.4 b), que deriva de un proceso depresivo o perturbación mental, de suerte que lo decisivo, para determinar la calificación jurídica de tal acto, sea, no tanto el lugar y momento en que ocurre, sino que la situación psicológica patológica determinante del mismo se encuentre o no directamente relacionada con el trabajo».

En otros supuestos, se acude a la presunción *iuris tantum* del art. 156.3 LGSS, de tal forma que cuando la causa de la muerte o lesiones no ha quedado acreditada que fuera por suicidio, aunque éste se plantee como causa probable, y ha sucedido en tiempo y lugar de trabajo, se aplica la presunción de laboralidad.

Y, también, cuando se niega su consideración de accidente de trabajo, se acude al art. 156.4 LGSS alegando la voluntariedad y el dolo del suicidio,

<sup>30</sup> STS 24 febrero 2014, rec. 2771/2013 (*vid.* también STS 28 enero 1960, RJ 406/1969).

que como tal, rompe el nexo causal<sup>31</sup>.

### 3.1. El suicidio vía art. 156.1 LGSS

Según Poquet Catalá,

En el apartado primero del art. 156 LGSS se define el accidente de trabajo y se indican cuáles son los requisitos que deben concurrir para quedar configurado como tal. Así, en primer lugar, requiere que se produzca una lesión o daño corporal en el trabajador. En segundo lugar, se requiere que se produzca en el trabajo ejecutado por cuenta ajena. Y, por último, se exige que se produzca con ocasión o por consecuencia del trabajo.

En primer lugar, en cuanto a la lesión requerida, la amplitud conceptual de dicho término ha sido tal que incluye «no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos». Es decir, en la actualidad, y tras la flexibilidad judicial realizada en este aspecto queda incluso no sólo el deterioro físico externo producido por el traumatismo, sino también aquellas patologías psicosomáticas como cardíacas o vasculares [32]. Por tanto, debe entenderse que en la lesión señalada en el art. 156.1 LGSS incluye tanto las lesiones físicas, así como también las fisiológicas o psíquicas, sin necesidad, incluso de que exista una repercusión funcional. En otras palabras, se refiere no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violencia de un agente exterior, sino también a todas las enfermedades que puedan surgir en el trabajo, enfermedades que pueden ser fisiológicas o psíquicas.

En segundo lugar, se requiere que el accidente se produzca con ocasión o a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, es decir, se exige que el accidente tenga lugar en el marco de una relación laboral. Y, como es sabido, aunque el propio art. 156.1 LGSS hace referencia expresa a trabajo por “cuenta ajena”, en la actualidad, debe entenderse que incluye tanto el trabajo por cuenta ajena, como también el trabajo por cuenta propia, y con independencia «de que el trabajador estuviera dado o no de alta», afiliado a la Seguridad Social y cubierto o no el período de carencia, tenga o no permiso de trabajo en España.

En tercer lugar, y como elemento clave, se exige la existencia de una relación

---

<sup>31</sup> R. POQUET CATALÁ, *El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 22, pp. 123-124. Cfr. también la jurisprudencia citada *ibidem*, notas 12 y 13.

<sup>32</sup> Para saber más, *vid.* M.C. MACÍAS GARCÍA, *Las dolencias cardio y cerebro vasculares. Apuntes y propuestas para su tratamiento preventivo como enfermedades profesionales*, cit.

de causalidad entre la lesión y el accidente de trabajo. Es este tercer elemento el que más problemas interpretativos ha planteado pues, tal y como indica la doctrina, «la causalidad nos obliga a dotar nuestro juicio de razones y motivos reales, aunque sea imposible mantener la balanza en una posición de constante equilibrio». Dicha relación, según la doctrina judicial, es doble pues, por un lado, se exige un nexo entre trabajo y lesión, y por otro lado, entre lesión y situación protegida.

Esta exigencia de causalidad puede entenderse en un sentido más estricto – “por consecuencia” –, o bien más amplio – “con ocasión” –, de manera que en este último caso no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral la ocasionalidad pura. Como señala la jurisprudencia «la diferencia queda más resaltada si se considera que en el primer supuesto [“por consecuencia”] estamos en presencia de una verdadera “causa” [aquellos por lo que – propter quod – se produce el accidente], mientras que en el segundo caso [“con ocasión”], propiamente se describe una condición [aquello sin lo que – sine qua non – se produce el accidente], más que una causa en sentido estricto». La exigencia por tanto del nexo causal entre los otros dos elementos, expresada en la frase “con ocasión o por consecuencia”, es una exigencia ineludible para que el accidente sea calificado de laboral<sup>33</sup>.

### 3.2. El suicidio vía art. 156.3 LGSS

También de acuerdo con Poquet Catalá,

El art. 156.3 LGSS establece una presunción *iuris tantum* a favor de la laboralidad de los accidentes ocurridos durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Como indica la doctrina «cuando la presunción legal se establece salvo prueba en contrario, dicha prueba podrá dirigirse tanto a probar la inexistencia del hecho presunto como a demostrar que no existe el enlace entre el hecho probado o admitido que fundamenta la presunción y el hecho que se presume, de manera que la presunción legal, salvo que se trate de presunción *iuris et de iure*, la cual no admitiría prueba en contrario, puede ser atacada, tanto por la vía de negar el hecho base que le sirve de apoyo, como por la inexistencia del enlace que necesariamente ha de existir entre el hecho probado y presumido».

La presunción de dicho precepto legal se aplica a aquellos accidentes sufridos durante el tiempo y en el lugar de trabajo, y conlleva que el trabajador queda exento de probar la existencia de relación de causalidad

---

<sup>33</sup> R. POQUET CATALA, *op. cit.*, pp. 124-125. *Cfr.* también la jurisprudencia citada *ibidem*, notas 14, 16, 18 y 19.

entre el trabajo y la lesión sufrida, siendo el empresario quien deberá desvirtuar dicho nexo de causalidad.

La cuestión es determinar si en este tipo de sucesos, se aplica de manera automática la presunción de laboralidad o, si por el contrario, la calificación como accidente de trabajo depende de la prueba de la relación causal entre el trabajo y el deceso.

Por tanto, en estos casos la clave central se haya en determinar qué es tiempo de trabajo, y qué es lugar de trabajo, siendo ambos requisitos imprescindibles para poder calificar el suceso de accidente de trabajo, pues si falta alguno de ellos, no será considerado como tal, sino como accidente no laboral.

Todo ello, no obstante, sin perjuicio de que el trabajador podrá siempre probar la relación de causalidad existente, pues, como se ha señalado, se trata de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario<sup>34</sup>.

Con respecto al lugar de trabajo,

Por una parte, el lugar de trabajo puede ser definido como aquel lugar en que se está por razón de la actividad que se está realizando por orden del empresario, aunque no sea el lugar habitual de trabajo. La jurisprudencia tradicionalmente ha identificado el lugar de trabajo con el centro de trabajo, abriendo de esta forma el concepto de accidente de trabajo para los casos de contratas y subcontratas. De esta forma, se considera lugar de trabajo, no sólo el centro de trabajo, sino también los lugares donde se celebran actos o reuniones a los que se asiste por encargo de la empresa, así como también los vestuarios, siempre que concurra el requisito adicional, como se ha indicado, de que suceda en tiempo de trabajo. En este sentido, se ha considerado accidente de trabajo el infarto sufrido en el vestuario de la empresa cuando el trabajador ya había fichado la entrada y se coloca la ropa de trabajo y los equipos de protección individual. Incluso también se ha estimado accidente de trabajo el ocurrido en el pàrquing de la fàbrica, en el porche de la empresa mientras se espera el autobús de la misma, o en el pasillo tras haber fichado la entrada<sup>35</sup>.

Con respecto al tiempo de trabajo, Poquet Català continúa<sup>36</sup>:

Por un lado, el tiempo de trabajo, según la doctrina jurisprudencial es aquel tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo a disposición del empresario. Como es sabido, el art. 34.5 ET establece que «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de

---

<sup>34</sup> *Ibidem*, pp. 128-129.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 129.

<sup>36</sup> *Ibidem*, pp. 129-132.

trabajo». Según el art. 2.1 Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, es tiempo de trabajo *«todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales»*.

En este sentido, un sector doctrinal considera que existen situaciones que no deben computar dentro de la jornada de trabajo como «los tiempos de desplazamiento de ida y vuelta del trabajo, los de cambio de ropa o de equipo para efectuar el trabajo, los desplazamientos desde la entrada en el centro de trabajo hasta el puesto y otros similares». Asimismo, también se señala que «salvo que la autonomía colectiva o individual disponga una regulación más favorable no se computa como tiempo de trabajo el empleado por el trabajador en la ida y en la vuelta al trabajo, en el cambio de ropa o equipo para efectuar el trabajo, en los controles o fichajes que deba cumplir en la empresa antes de iniciar su jornada ni en los desplazamientos desde el garaje de la empresa a su puesto de trabajo (STS de 12.12.1994). Tampoco los desplazamientos desde la entrada en el centro de trabajo hasta el lugar de prestación se computan como centro de trabajo», ni el «tiempo empleado en determinados reconocimientos médicos, el destinado a las tareas previas al desarrollo de la actividad laboral como el encendido de máquinas o los destinados a limpieza o actividades similares en el caso de trabajadores expuestos a determinados riesgos».

No obstante, otro sector doctrinal entiende que debe ser considerado tiempo de trabajo «aquellos que se derivan del ejercicio de deberes de equipamiento, protección personal, higiene o cambio de vestido, ordenados de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales».

De cualquier forma, debe tenerse presente, y en relación con el art. 34.5 ET, por un lado, que cuando el legislador ha estimado conveniente matizar aspectos sobre el tiempo de trabajo por la concurrencia de determinadas circunstancias particulares, así lo ha hecho mediante la promulgación de normas específicas, como el conocido RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que prevé criterios específicos para sectores o puestos de trabajo que, por sus especiales particularidades, requiere de una regulación del tiempo de trabajo peculiar previendo así determinados tiempos como el de espera, expectativas, guardia, viajes sin servicio, averías o comidas en ruta que tienen una compensación peculiar. Por otro lado, llama la atención que los aspectos generales sobre la valoración de los tiempos de presencia del trabajador en el centro de trabajo de difícil concreción respecto de su inclusión o no como tiempo de trabajo han generado importantes litigios, por lo cual un sector doctrinal considera que debería realizarse una valoración concreta sobre la consideración o no como tiempo de trabajo del tiempo destinado al cambio de vestuario, desplazamientos, o tiempo de bocadillo o pausa de comida.

No obstante, el TS ha considerado tiempo de trabajo determinados períodos en los que aunque el trabajador no se encontraba en su puesto de

trabajo, sí estaba realizando operaciones indispensables para incorporarse al mismo. Asimismo, la doctrina judicial ha calificado de laboral el tiempo de trabajo invertido por los trabajadores de la empresa AENA en desplazarse del bloque técnico del recinto aeroportuario a sus respectivos puestos de trabajo, trayecto en el que los empleados son trasladados por vehículos autorizados, equipados con los correspondientes equipos de protección y ropa de protección. De igual forma, y a pesar de su finalidad preparatoria, se computa como tiempo de trabajo el período destinado a la formación teórica y práctica del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la formación necesaria para la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

Del mismo modo, también se ha calificado de accidente de trabajo aquel infarto de miocardio sufrido en tiempo y lugar de trabajo, aunque hayan existido molestias en momentos anteriores o tuviera antecedentes cardíacos o coronarios, o incluso de tabaquismo. Así se califica de laboral aquella lesión cardiovascular que ocasiona la muerte al trabajador, mientras realizaba actividades físicas en el gimnasio, terminado su horario de trabajo, pero con síntomas previos de la dolencia al desempeñar el mismo, pues según el TS lo decisivo es que el accidente cardiovascular se ha iniciado mientras se encontraba en pleno desarrollo de su trabajo, aunque la dolencia se exteriorice en el gimnasio. Por tanto, entiende que opera la presunción de laboralidad. En el mismo sentido, se estima también laboral el accidente cerebro vascular que se inicia en tiempo y lugar de trabajo aunque se manifieste en la pausa de la comida.

De hecho, un sector jurisprudencial señala que «recuerdan, en relación con el art. 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social, las Sentencias del Tribunal Supremo, de 20 de noviembre 2006 y de 22 de noviembre 2006, que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, compuesta por todos sus miembros, unificó la doctrina en la sentencia de 20 de diciembre de 2005 (recurso 1945/2004), donde se afirma que la presunción del artículo 115.3 Ley General de la Seguridad Social contiene la doble exigencia de que la lesión que sufra el trabajador se produzca durante el tiempo y en el lugar de trabajo. No basta entonces para que actúe esa presunción con que el trabajador se halle en los vestuarios de la empresa cuando ocurre el despido, que desde luego es lugar de trabajo a estos efectos, o en las duchas, sino que el término legal tiempo de trabajo contiene una significación más concreta, equivalente a la que se contiene en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores y referida a la necesidad de que el operario se encuentre en su puesto de trabajo, en el que se presume que se haya estado realizando algún tipo de actividad o esfuerzo – físico o intelectual – que determina una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo y por ello opera la presunción analizada. Interpretación que, por otra parte, no constituye un rigorismo excesivo, desde el momento en que se trata de delimitar el alcance de una presunción legal, que, dadas las consecuencias que tiene a la hora de calificar un suceso o una enfermedad, debe tener unos límites lo más



definidos posibles en aras a la seguridad jurídica de quienes participan en las relaciones de trabajo en que tales eventos ocurren. De hecho, no se cierra la posibilidad de que la denominada enfermedad de trabajo tenga la consideración legal de accidente de trabajo del número 1º del artículo 115 Ley General de la Seguridad Social, sino que cuando esa enfermedad se manifiesta fuera del puesto, del tiempo de trabajo, es preciso que, con arreglo a lo previsto en el número 2 e) del referido precepto tenga que acreditarse por quien la padeció en esas condiciones que esa dolencia tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo». Por tanto, teniendo en cuenta la exigencia de que se esté realizando «algún trabajo físico o psíquico en el momento del suceso del accidente, debe considerarse plenamente ajustado a Derecho que el juzgador resolviera que no se trató de accidente laboral al no ser posible estimar tiempo de trabajo el tiempo del bocadillo a los efectos del 115.3. Tampoco se esgrimió por el trabajador que ese tiempo de descanso debiera ser considerado tiempo de trabajo efectivo en los términos del art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores porque así lo previese el convenio aplicable o el contrato de trabajo».

#### 4. El suicidio en la jurisprudencia

En cuanto a la jurisprudencia,

se puede observar una evolución donde se parte de un rechazo ontológico que niega que pueda ser calificado como accidente de trabajo por tratarse de un acto voluntario que, como tal, rompe el nexo causal, hasta llegar a una situación de aceptación si concurren determinadas circunstancias<sup>37</sup>.

A pesar de la claridad y amplitud otorgada por el concepto legal de accidente de trabajo y las sucesivas interpretaciones realizadas por el Tribunal Supremo hemos de reconocer que hasta la aprobación de la Ley de Bases del 1966 casi no existía margen alguno – afirmación con la que no estamos de acuerdo, en absoluto – para calificar como de profesional el suicidio. Según Fernández Domínguez y Prieto Padín<sup>38</sup>,

Dos datos constituyen prueba preclara de lo afirmado: de un lado, el hecho de que apenas se suscitaban demandas en este sentido ante los órganos judiciales; de otro, en las escasas ocasiones en las cuales el recurso accedió al Tribunal Supremo, la solicitud no iba dirigida tanto a obtener una calificación del suicidio como accidente de trabajo, cuanto a negar la

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 135.

<sup>38</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, P. PRIETO PADÍN, *Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social*, en *esta Revista*, 2022, n. 1, pp. 215-216.



existencia de aquel para afirmar la de este.

Se trata de cinco sentencias únicamente. En una de ellas, y a pesar de la proximidad temporal entre la acusación contra el trabajador de robo de material de trabajo y el atropello ferroviario, una vez que se da por probada la voluntad del fallecido de poner fin a su vida, el rasgo de intencionalidad sirve para negar cualquier causalidad entre el suceso y la relación laboral<sup>39</sup>.

En otra segunda queda noticia de que «solo [existen] indicios de que haya sido suicidio», motivo por el cual el juzgado admite una calificación de accidente de trabajo que, en otro caso, hubiera sido denegada<sup>40</sup>. Bajo el parecer contenido en una tercera, mucho más contundente, quien había sufrido un grave accidente laboral y había sido hospitalizado a sus resultados, se suicida angustiado por su inutilidad futura, lo cual, sin embargo, no permite al Tribunal apreciar «la directa relación entre causa y efecto», es decir, entre el siniestro previo y la decisión del trabajador, situando el origen de esta «en el estado psíquico anormal del trabajador anterior a la producción de sus lesiones», no en vano se trataba de «unas lesiones que por su levedad no habrían de engendrar en una persona normal el impulso obsesivo que la llevase al suicidio»<sup>41</sup>. La cuarta vuelve a reiterar cómo entre un accidente previo que provocó al trabajador una grave conmoción cerebral, de la cual se recuperó sin mayor incapacidad, y el suceso acaecido tres años después cuando trabajaba para otra empresa, «no se advierte la necesaria relación de causa a efecto»<sup>42</sup>. En fin, la última (cuyos hechos se rigen por el Reglamento de 1956) vuelve a atribuir en exclusiva la decisión del trabajador de poner fin a su vida a una «espontánea excitación nerviosa lindante con lo paranoico», y aun cuando niega la relación causal entre ocupación y suicidio en el caso concreto, deja una puerta abierta a nuevas posibilidades, pues una lectura a *sensu contrario* permitiría haberlo considerado accidente de trabajo de haber mediado un estado patológico “causado” o “agravado” por el trabajo<sup>43</sup>.

Como sugiere Poquet Catalá<sup>44</sup>,

Así, en un primer momento, en los años cincuenta y sesenta, existen pronunciamientos que niegan que pueda ser considerado accidente de trabajo, pues aunque la decisión suicida pueda tener su origen en una depresión derivada del trabajo, no existe nexo causal.

---

<sup>39</sup> STS 31 marzo 1952, RJ 673/1952.

<sup>40</sup> STS 25 octubre 1954, RJ 2514/1954.

<sup>41</sup> STS 29 marzo 1962, RJ 1384/1962.

<sup>42</sup> STS 19 febrero 1963, RJ 849/1963.

<sup>43</sup> STS 28 enero 1960, RJ 406/1969.

<sup>44</sup> R. POQUET CATALA, *op. cit.*, p. 135.

Fernández Domínguez y Prieto Padín<sup>45</sup> continúan diciendo que,

Al calor de la norma de 1966, y previo a su desarrollo en 1974, tienen lugar el primer reconocimiento como accidente de quien se lanza desde una ventana de la clínica donde estaba internado para la cura de un trauma laboral. Al contrario que en ocasiones precedentes, el Tribunal Supremo no avala en esta ocasión el parecer de un Juez que constatará la ruptura del nexo causal entre un siniestro laboral previo del trabajador y la decisión de poner fin a su vida; antes al contrario, ratifica el alcanzado en la instancia por entender que «contiene la base del nexo causal, al establecer el desarrollo del funcionamiento del cerebro del accidentado consecutivamente a la primera caída en el servicio por cuenta ajena, operando un trastorno mental de tipo depresivo la larga hospitalización y las repetidas intervenciones quirúrgicas que determinan la fatal decisión». Así el viejo brocardo “*causa causae, causa causat?*”, lleva a apreciar la directa vinculación ente un siniestro de origen laboral y la subsiguiente perturbación derivada de un proceso de recuperación con muchos problemas.

[...]

Si el bagaje jurisprudencial bajo el cual cubrir el vacío legal era escaso hasta entonces (pues únicamente ocho pronunciamientos de la Sala del Tribunal Supremo entraban a valorar el origen de la contingencia), a partir de ese momento cabrá asistir a un periodo de más de dos décadas durante el cual el silencio tan solo se rompe en una ocasión, en la cual el objeto de debate no radicaba tanto en discernir el origen común o profesional del siniestro (al menos no obra un razonamiento expreso al respecto), cuanto su inclusión o no en el ámbito objetivo del seguro destinado a cubrir la mejora voluntaria contemplada en convenio para el caso de fallecimiento del trabajador.

La sentencia, de finales de los años 80, sirve de inspiración para toda una corriente judicial que conformó la doctrina más segura sobre la consideración del suicidio a efectos de la Seguridad Social complementaria, constituida sobre el triple pilar que esboza: a) en cuanto su origen está en el acuerdo alcanzado por las partes en un convenio o contrato de trabajo, la autonomía negocial puede excluir el suicidio del concepto de accidente, sea o no laboral; b) si el convenio o el contrato de trabajo no lo excluyen de forma manifiesta, y pese a algún criterio discordante, el término accidente habrá de ser interpretado en el sentido que merece su acepción.

De forma paulatina y como señala de nuevo Poquet Catalá<sup>46</sup>,

a partir del año 2001, la gran mayoría de las sentencias son favorables a la

<sup>45</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, P. PRIETO PADÍN, *op. cit.*, pp. 217 y 219.

<sup>46</sup> R. POQUET CATALA, *op. cit.*, p. 136.

asimilación del suicidio con el accidente de trabajo, pues parten de negar la identificación del suicidio con un acto voluntario y consciente. No obstante, aún se pueden encontrar pronunciamientos judiciales que rechazan la estimación por no hallar nexo de causalidad entre la decisión suicida y el trabajo. En este sentido, existen pronunciamientos judiciales que realizan un análisis exhaustivo de las circunstancias concurrentes para verificar la relación de causalidad, pero admitiendo también que no es preciso que exista una causalidad exclusiva con el trabajo, admitiendo la influencia de factores no profesionales, pues se indica que, aunque en el caso en cuestión no ha quedado acreditada la posible concurrencia de otros factores personales ajenos al ámbito laboral que pudiesen haber actuado como agentes coadyuvantes del desenlace autolítico, «de cualquier forma tampoco serían de relevancia tal como para romper el nexo causal que se ha evidenciado existente con la situación laboral con la que se encontraba la fallecida».

La finalización de este breve itinerario sobre la evolución jurisprudencial no puede ser otro que la referencia obligada a la STSJ de Cantabria magistralmente comentada por el Prof. Sánchez Pérez<sup>47</sup>.

Señala el profesor que se abren nuevas expectativas respecto a las prestaciones que se puedan derivar de un suicidio vinculado al trabajo.

Continúa diciendo que se ofrecen tres aportaciones muy relevantes:

1) considera la inexistencia de evaluación de riesgos psicosociales como factor de responsabilidad cuando se omite en situaciones de conflicto laboral, mostrando el primer precedente en que, anticipadamente, la Inspección de Trabajo declara la existencia de un suicidio como accidente laboral con propuesta de recargo de prestaciones; 2) clarifica las situaciones en que un suicidio puede considerarse accidente de trabajo; 3) muestra la aparición novedosa de la “autopsia psicológica” como medio de prueba.

Respecto a las aportaciones se deben destacar también tres:

La *primera gran novedad* que ofrece este precedente jurisprudencial se encuentra en la actuación de la Inspección de Trabajo y se enfrenta a la pobreza normativa que regula el procedimiento de determinación de contingencia, anclado en el siglo pasado, y que choca con la lamentable vigencia de la Orden de 13 de febrero de 1967 al impedir que éste se aperture en prestaciones sobre muerte y supervivencia. Esto obliga a los afectados a acudir a la vía judicial aún a pesar de la existencia de un informe explícito de la autoridad laboral (IT) que pueda haber declarado la existencia

---

<sup>47</sup> J. SÁNCHEZ PÉREZ, [Una nueva sentencia abre expectativas de defensa para el suicidio inducido por causas laborales](#), en [Noticias CIELO](#), 2023, n. 3, pp. 1-2.

de accidente de trabajo respecto del suicidio producido. Tal circunstancia obligó a la viuda del trabajador finado, Nuria T. a recorrer un auténtico vía crucis para hacer valer un derecho cuya existencia ya había sido declarada por la autoridad laboral.

La *segunda novedad*, muy relevante, que se ofrece es el análisis riguroso que *se hace del eventual reconocimiento del suicidio como contingencia profesional*, mostrando los requisitos precisos para que se alcance la calificación profesional. La sentencia [STS] Cantabria 27 febrero 2023, rec. 798/2022] describe de forma muy gráfica que: «*el suicidio puede considerarse como accidente de trabajo cuando queda probado que la situación emocional determinante de esta decisión se encuentra directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador que adopta tan drástica medida, fruto de la angustia y tensión que su vida laboral le produce*».

La *tercera novedad* enlaza con el uso de la autopsia psicológica como medio de prueba complementario para afianzar la credibilidad de las razones que pudieran desvelar la etiología de la decisión adoptada. El medio de prueba, pionero en nuestro país, se ha afianzado en el ámbito de los estudios de criminología para indagar en la motivación del comportamiento suicida. Se trata de un procedimiento *post mortem*, que incorpora un cuestionario de 123 preguntas a personas del entorno de la víctima que incluye una revisión sistemática y retrospectiva de toda la información disponible del fallecido y del fallecimiento. Se realiza con el objetivo de incrementar el conocimiento relativo a la modalidad de la muerte, causa y mecanismo. Se trata de un método estandarizado de análisis científico certificado por la *American Association of Suicidology (AAS)* para la realización de este método de análisis mediante el «*Psychological Autopsy Certification Training, Suicidology*».

## 5. Conclusiones

El suicidio como ya apuntaba Durkheim es un acto de la víctima en el que entra en juego la muerte del alucinado, el enfermo mental. Esta enfermedad o, más bien, trastorno derivado de determinadas situaciones que se sufren en el entorno laboral puede llevar a la persona trabajadora a tener ideas suicidas y consumarlas. La relación entre sufrir estrés laboral y sus consecuencias ha quedado ampliamente demostrada en esta somera revisión y en estudios y artículos científicos.

Por tanto, el estrés, que debe ser evaluado como riesgo y no como daño, trae consigo una serie de consecuencias entre ellas el suicidio, por ello, entendemos que dicho riesgo psicosocial está plenamente incluido tanto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como en los Reglamentos de desarrollo, al obligar al empresario a evaluar y proteger a la persona trabajadora de todos los riesgos existentes en el lugar de trabajo, cuestión esta que a nuestro entender no presenta discusión ninguna.

En cuanto a su consideración de contingencia profesional pensamos que, si de los riesgos derivados del trabajo se produce un daño este, como no puede ser de otra forma, debe ser incardinado en el manto protector de laboral, entendiendo también que nuestra más que centenaria definición de accidente de trabajo así lo permite.

La posición de la doctrina, aun con vacilaciones y la última sentencia al respecto debería haber sido más tajante desde los inicios y considerar dichos “trastornos mentales” que llevan al suicidio como situación dependiente de la actividad laboral – si no totalmente, al menos en parte –, pues como bien reitera el Supremo al respecto de las dolencias cardiacas y cerebrales no podemos excluir los factores laborales en el desencadenamiento de la crisis (mental).

Por tanto, abogamos desde estas líneas a una plena inclusión del suicidio como accidente de trabajo en aras de la seguridad de la persona trabajadora, deseando que, en cualquier caso, se apliquen todas las medidas preventivas obligatorias, para así actuar en la dimensión preventiva y no reparadora del daño, pues como bien dice la OMS el suicida «no quiere dejar de vivir, solo quiere “dejar de sufrir” una situación personal para la que no ve salida, de modo que adopta “una solución definitiva” para un problema que, en la mayoría de los casos, no deja de ser temporal»<sup>48</sup>.

## 6. Bibliografía

ALONSO OLEA M. (1974), *Instituciones de Seguridad Social*, Instituto de Estudios Políticos

COX T., GRIFFITHS A., RIAL-GONZÁLEZ E. (2000), *Research on Work-related Stress*, European Agency for Safety and Health at Work

DURKHEIM E. (1925), *El suicidio. Estudio de sociología*, Reus

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J., PRIETO PADÍN P. (2022), *Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 210-242

LOPÉZ-QUIÑONES GARCÍA A. (2017), *Los límites de jornada de los trabajadores nocturnos*, Tirant lo Blanch

MACÍAS GARCÍA M.C. (2021), *Las dolencias cardio y cerebro vasculares. Apuntes y propuestas para su tratamiento preventivo como enfermedades profesionales*, Laborum

---

<sup>48</sup> *Ibidem*, p. 2.

MACÍAS GARCÍA M.C. (2020), [\*El estrés laboral: propuestas jurídicas para su consideración como factor de riesgo en la evaluación de los accidentes de trabajo ocasionados por infarto de miocardio\*](#), en [\*Revista de Derecho de la Seguridad Social\*, n. 22](#), pp. 99-120

MACÍAS GARCÍA M.C. (2020), *El infarto de miocardio derivado de la organización del tiempo de trabajo*, en S. GONZÁLEZ ORTEGA (coord.), *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo. XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

MACÍAS GARCÍA M.C. (2019), [\*El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral\*](#), en [\*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo\*, n. 4](#), pp. 64-91

MANSILLA IZQUIERDO F. (2010), *Suicidio y prevención*, Intersalud

MOLEÓN RUIZ A., MOLEÓN CAMACHO M. (2022), *Suicidio. Una cuestión multidisciplinar*, Editorial Médica Panamericana

OIT (2016), [\*Estrés en el trabajo. Un reto colectivo\*](#)

OIT (2016), [\*Estrés laboral\*](#)

OMS (2016), *Depresión*, Nota descriptiva, n. 369 (actualizado en OMS, [\*Depresión\*](#), en [www.who.int](http://www.who.int), 31 marzo 2023)

ORDÓÑEZ CARRASCO J.L. (2021), [\*Ideación suicida: conceptualización y aspectos de la medida\*](#), Tesis doctoral, Universidad de Almería, 2021

PÉREZ AGULLA S. (2013), *El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo*, en *Civitas*, n. 160, pp. 173-208

POQUET CATALÁ R. (2020), [\*El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris\*](#), en [\*Revista de Derecho de la Seguridad Social\*, n. 22](#), p. 121-138

PRINSTEIN M.J. (2008), *Introduction to the special section on suicide and nonsuicidal self-injury: A review of unique challenges and important directions for self-injury science*, en *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, vol. 76, n. 1, pp. 1-8

RODRÍGUEZ NAVARRO M. (1973), *Doctrina Laboral del Tribunal Supremo*, Aguilar

SÁNCHEZ PÉREZ J. (2023), [\*Una nueva sentencia abre expectativas de defensa para el suicidio inducido por causas laborales\*](#), en [\*Noticias CIELO\*, n. 3](#), pp. 1-2

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

SELBY E.A., JOINER T.E., RIBEIRO J.D. (2014), *Comprehensive Theories of Suicidal Behaviors*, en K. NOCK (ed.), *The Oxford Handbook of Suicide and Self-Injury*, Oxford University Press

SILVERMAN M.M., DE LEO D. (2016), *[Why There Is a Need for an International Nomenclature and Classification System for Suicide](#)*, en *[Crisis](#)*, vol. 37, n. 2, pp. 83-87

# El suicidio del trabajador entre accidente y enfermedad profesional: un itinerario en la jurisprudencia italiana

Giovanni PIGLIALARMI\*  
Lavinia SERRANI\*\*

---

**RESUMEN:** Esta contribución tiene como objetivo analizar cómo la jurisprudencia italiana ha abordado, a lo largo del tiempo, las principales cuestiones de debate relacionadas con la protección del sistema de seguro público al trabajador (o a los supervivientes) en los supuestos en que se ha realizado una conducta autolesiva, con intención suicida, y la ejecución del trabajo aparece como factor determinante de la decisión. Del análisis jurisprudencial se desprende, además, cómo se verifica la existencia del nexo causal entre la actividad laboral y el suicidio, cuya prueba es necesaria para acceder a la cobertura del seguro. Finalmente, se abordará el aspecto de la calificación jurídica del suicidio relacionado con el trabajo, entre las diversas hipótesis de accidente de trabajo, evolución de una enfermedad profesional o consecuencia de una perturbación psíquica generada en el ambiente de trabajo.

**Palabras clave:** Suicidio, accidente, enfermedad profesional, jurisprudencia.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La prueba del nexo causal entre actividad laboral y suicidio. 3. El suicidio como hipótesis de accidente de trabajo. 4. El suicidio como hipótesis de enfermedad profesional. 5. La relación entre el suicidio, el *mobbing* y otras perturbaciones psíquicas. 6. Bibliografía.

---

\* Investigador de Derecho del Trabajo, Universidad de Módena y Reggio Emilia (Italia).

\*\* ADAPT Research Fellow (Italia).



## Worker Suicide between Accident and Occupational Disease: an Itinerary in Italian Jurisprudence

---

**ABSTRACT:** This paper outlines the way Italian case law has dealt with the insurance protection granted to workers in the context of self-inflicted injuries with the intention of suicide for work-related reasons. The analysis of case law shows the causal nexus between work and the suicidal act, which is a necessary requirement to be entitled to insurance coverage. The legal qualification of suicide is also dealt with as this can be equated to a work-related accident, a special form of occupational disease or the result of a work-related psychological disorder.

*Key Words:* Suicide, accident, occupational disease, jurisprudence.

## 1. Introducción

Aunque poco estudiado, el tema de las posibles conexiones entre el suicidio y el trabajo hoy en día es una materia de actualidad debido también a una evolución de la concepción jurídica de la relación entre salud y trabajo que no puede limitarse a la protección de la enfermedad tal como se entiende tradicionalmente<sup>1</sup>. Entre las herramientas destinadas a reparar los daños resultantes del suicidio del trabajador, el ordenamiento jurídico italiano, por otro lado, contempla no solo las normas ordinarias de responsabilidad civil sino también la intervención del sistema de seguro social<sup>2</sup>; una excepción a la regla, en este caso, dado que las conductas autolesivas suelen quedar excluidas del ámbito del seguro obligatorio para evitar fraudes con el fin de acceder a la indemnización pública<sup>3</sup>.

Esta contribución tiene como objetivo analizar cómo la jurisprudencia ha abordado, a lo largo del tiempo, las principales cuestiones de debate relacionadas con la protección del seguro público al trabajador (o a los supervivientes) en los supuestos en que se ha realizado una conducta autolesiva, con intención suicida, y la ejecución del trabajo aparece como factor determinante de la decisión. La jurisprudencia italiana ciertamente ofrece «pocos testimonios sobre la existencia de vínculos significativos entre trabajo y comportamientos autodestructivos»<sup>4</sup>, y, en consecuencia, de cuestiones controvertidas sobre la existencia del derecho del trabajador o de los miembros de su familia a acceder a la cobertura de seguro obligatorio. Con respecto a este último ámbito de protección, el análisis jurisprudencial se orientará a poner de manifiesto en primer lugar en qué términos los tribunales italianos y la institución de seguridad social designada para

---

<sup>1</sup> Para una visión general del tema de la relación entre trabajo y salud en el ámbito laboral, véase M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2023, n. 2 (una [anticipación](#) del artículo es disponible en [Bollettino ADAPT, 2023, n. 19](#)). De este estudio se desprende que el concepto de salud debe situarse en el perfil más amplio de las enfermedades mentales, con la consiguiente necesidad de repensar todo el sistema de seguridad social, ya que no se trata sólo de encontrar un vínculo etiológico entre trabajo y suicidio, sino de pensar en un nuevo sistema que sea capaz de ofrecer cobertura para este tipo de eventos independientemente del riesgo profesional.

<sup>2</sup> En este caso, se trata del Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL), ante el cual cada empleador está obligado a registrar a sus trabajadores, de acuerdo con las normas establecidas por el *Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali)*.

<sup>3</sup> G. LOY, *La capacità fisica nel rapporto di lavoro*, Franco Angeli, 1993, p. 284.

<sup>4</sup> L. GAUDINO, *Suicidio del lavoratore infortunato e risarcimento del danno*, en *Responsabilità Civile e Previdenza*, 2000, n. 4-5, p. 985.

brindar la protección reconstruyen el nexo causal entre la actividad laboral y el suicidio. La relación entre la actividad laboral y el hecho lesivo, en efecto, es un requisito jurídico fundamental a los efectos del reconocimiento de la protección indemnizatoria otorgada por el INAIL (§ 2).

El artículo seguirá con el análisis de los pronunciamientos judiciales a fin de abordar la controvertida calificación jurídica del evento del suicidio a los efectos del reconocimiento del seguro (§ 3). Si bien en el ordenamiento jurídico italiano el suicidio o la tentativa de suicidio siempre se ha examinado desde la perspectiva del accidente de trabajo, no faltan casos en que éste se ha presentado como evento consecuente a la evolución de una enfermedad profesional (§ 4) o a una perturbación psíquica generada por una variedad de causas relacionadas con el ambiente de trabajo (§ 5).

## 2. La prueba del nexo causal entre actividad laboral y suicidio

El art. 85 del *Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965* establece que, si el accidente o enfermedad profesional causa la muerte del trabajador, los supervivientes tienen derecho a una renta determinada según los criterios establecidos por la disposición normativa. Ahora bien, dado que el suicidio puede integrar una hipótesis de accidente de trabajo (véase §§ 3 y 4), para poder garantizar el seguro al trabajador que ha intentado suicidarse o a los supervivientes – cuando la conducta autolesiva haya dado lugar al fallecimiento del empleado – debe probarse un nexo causal entre la conducta autolesiva y la actividad laboral realizada por la víctima. Sólo la prueba de esta correlación legitima y justifica el acceso del trabajador o de los supervivientes a la protección otorgada por el seguro obligatorio<sup>5</sup>.

Los últimos hallazgos de la jurisprudencia al respecto confirman que para poder afirmar la existencia de un nexo causal entre el suicidio y el trabajo es necesario que a este último se le pueda atribuir al menos un papel de concausa en la aparición del trastorno mental, lo cual, llevado al extremo, genera entonces la conducta suicida. En este sentido se expresó la Corte di Cassazione (Tribunal Supremo)<sup>6</sup> que, al rechazar muchas de las teorías propuestas por la doctrina para reconstruir el nexo causal<sup>7</sup>, se adhirió al

<sup>5</sup> L. LA PECCERELLA, *Gli eventi tutelati*, en L. LA PECCERELLA (ed.), *Infortunio sul lavoro e malattie professionali. Le tutele dell'assicurazione obbligatoria*, Pacini, 2021, p. 158.

<sup>6</sup> Corte di Cassazione 23 febrero 2000, n. 2037, en *DeJure*.

<sup>7</sup> El nexo de causalidad ha sido objeto de un intenso debate doctrinal, que ha dado lugar a diversas teorías. Se ha propuesto la teoría de la equivalencia de causas o de la *conditio sine qua non*, según la cual la causa del evento es la totalidad de los elementos indispensables

*principio de la causalidad humana*<sup>8</sup> en virtud del cual, para considerar que existe un vínculo etiológico entre una conducta y un evento, es necesario que «el hombre con su acción determine un factor causal del resultado y que este resultado no se deba a la concurrencia de circunstancias que, respecto de él, se presenten con un carácter excepcional o atípico»<sup>9</sup>. Por tanto, «todos los antecedentes» respecto del evento, ya sean «directos o indirectos, próximos o remotos» y «sin los cuales no se habría producido el hecho dañoso» deben ser considerados «causa de éste»<sup>10</sup>. Sólo existe una excepción a esta regla general, es decir, cuando un solo antecedente (y por lo tanto una sola conducta) es por sí mismo apto para generar el evento, de tal manera que quede excluida la relevancia de todas las demás conductas o factores anteriores.

Desde esta perspectiva, por tanto, el Tribunal Supremo estableció que «el suicidio no constituye un evento apto para la ruptura del nexo causal» y por tanto un hecho completamente ajeno al trabajo, incluso «extraordinario y atípico», siempre que éste derive de una conducta ilícita que es capaz de determinar en el lesionado unos «procesos graves de enfermedad mental, que se manifiestan en psicosis depresivas u otras formas graves de alteración del estado de ánimo, del sistema nervioso, y del autocontrol». En este caso, es posible vincular el acto de autolesión «a la conducta ilícita inicial»<sup>11</sup>. Por tanto, fue posible calificar como accidente de trabajo el suicidio de un conductor, que se produjo a raíz de una depresión generada por una intoxicación por monóxido de carbono (debido al mal funcionamiento del sistema de calefacción del vehículo) que le había provocado graves daños a su estado de salud, como una incapacidad permanente del 70%. Asimismo, se calificó como accidente de trabajo el suicidio de un trabajador que, a raíz de un accidente de trabajo, había

---

para la realización del efecto; la teoría de la causalidad adecuada, según la cual causa no es toda condición del evento, sino sólo aquella condición en general adecuada para determinarlo, es decir, adecuada para el acontecimiento; la teoría de la causa próxima o de la prevalencia, según la cual debe considerarse como causa del evento aquella fuerza última que, prevaleciendo sobre todas las demás, produce un cambio en la situación fáctica existente; la teoría de la finalidad de la norma, que en cambio reconoce el nexo causal entre un hecho y aquellas consecuencias lesivas que caen dentro de la finalidad protectora de la norma. Para una reconstrucción del debate, véase M. CAPECCHI, *Il nesso di causalità*, Cedam, 2005; R. BARTOLI, *Il problema della causalità penale. Dai modelli unitari al modello differenziato*, Giappichelli, 2010.

<sup>8</sup> La elaboración de esta teoría implementada por la jurisprudencia debe atribuirse a F. ANTOLISEI, *Il rapporto di causalità nel diritto penale*, Giappichelli, 1960.

<sup>9</sup> Corte di Cassazione n. 2037/2000, cit., *Motivi della decisione*, punto 1.

<sup>10</sup> *Idem*.

<sup>11</sup> *Idem*.

sufrido la amputación de un miembro, lo que le había provocado la aparición de un estado depresivo<sup>12</sup>. También se otorgó la declaración de accidente de trabajo en un supuesto del suicidio de un empleado de la administración pública (un ingeniero encargado de la oficina técnica y urbanística de un organismo municipal) al que se le habían encomendado múltiples proyectos sujetos a plazos, determinando una sobrecarga de trabajo idónea para generar primero un síndrome depresivo y, posteriormente, el suicidio<sup>13</sup>.

Por otro lado, no se calificó el suicidio como accidente de trabajo cuando un empleado municipal ya padecía una enfermedad mental y el evento laboral – asignación de funciones de inferior categoría profesional –, considerado presuntamente desencadenante del acto de autolesión, en cambio, se consideró de poco peso en la reconstrucción etiológica de todos los antecedentes<sup>14</sup>. En este caso, para verificar si la conducta ilícita de la Administración Pública había sido determinante para el suicidio, los jueces compararon los efectos iniciales de la enfermedad mental, derivada de otras causas ajenas al trabajo, con el correspondiente empeoramiento relacionado con la actividad laboral, y el resultado fue que no se consideró especialmente incisiva frente al evento. Asimismo, se excluyó la hipótesis del suicidio como accidente de trabajo para el docente que se quitó la vida por dinámicas psicológicas totalmente ajenas al contexto laboral, y las dificultades surgidas en el trabajo podían ser consideradas meramente ocasionales y, en todo caso, no aptas para determinar, por sí mismas, la ideación suicida<sup>15</sup>.

En la actividad de comprobación del nexo causal entre el suicidio y su clara

---

<sup>12</sup> Pretura de Salerno 11 enero 1995, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 1995, n. 5, p. 466, con nota de M.G. APOLLONIO, *Suicidio dell'assicurato e rendita INAIL ai superstiti*.

<sup>13</sup> Tribunal de Catania 30 mayo 2018, en *Foro Plus*. Como se desprende de la reconstrucción del caso realizada por el juez en la sentencia, la sobrecarga de trabajo había sido provocada por una negligencia del alcalde que no había podido evaluar adecuadamente la relación entre los posibles objetivos a alcanzar (es decir, la gestión de la construcción de obras públicas) y el tamaño de la plantilla de la institución. Además, de la investigación se verificó que el alcalde había instado reiteradamente al empleado la entrega de los trabajos encomendados, sin preocuparse de que el ingeniero estaba trabajando más allá de los horarios y días previstos. En este caso, para determinar si el suicidio estaba relacionado con la actividad laboral, el juez comprobó que las condiciones de *estrés* que padecía el trabajador existían tanto «en el momento del evento» como también «en los períodos previos» a la conducta suicida (el llamado juicio *ex ante*).

<sup>14</sup> Véase Corte dei Conti 20 abril 1983, n. 53757, en *DeJure*. Sobre las directrices jurisprudenciales en materia de suicidio de los funcionarios como hipótesis de accidente de trabajo, véase también R. DI PASSIO, *Equo indennizzo e pensionamento privilegiato e normale dei dipendenti pubblici. Disciplina, procedimenti e giurisprudenza*, Maggioli, 2009, p. 51.

<sup>15</sup> Véase Corte dei Conti 5 abril 1982, n. 49697, en *DeJure*.

correlación con la actividad laboral – cuyas modalidades operativas son las mismas (es decir, según el *principio de la causalidad humana* antes mencionado), ya sea que ésta se averigüe en el contexto de un juicio, ya sea por parte de los sujetos encargados de autorizar el acceso a la protección que brinda el sistema de seguridad social<sup>16</sup> – el juez (o la institución de seguridad social) necesariamente se apoya en el dictamen pericial médico, dado que el órgano juzgador nunca puede valorar al margen de la especial cualificación pericial *peritus peritorum*<sup>17</sup>, siendo necesario el apoyo de los demás conocimientos especializados. Por tanto, la determinación del nexo causal entre el suicidio y la actividad laboral y, por consiguiente, la calificación como lesión conexas al trabajo, se encomienda, en cierto modo, a la respuesta del perito<sup>18</sup>.

### 3. El suicidio como hipótesis de accidente de trabajo

En virtud del *Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965*, las lesiones que pueden derivarse de la actividad laboral – y con referencia a las cuales el Estado dispone la intervención del sistema de seguridad social para hacer frente a las necesidades que no pueden ser satisfechas (ni siquiera temporalmente) a través de la actividad laboral<sup>19</sup> – se dividen en dos macrocategorías: *accidente* (según lo que se dirá más adelante) y *enfermedad profesional* (§ 4).

En cuanto al primer tipo de lesión, el art. 2.1 del *Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965* establece que «el seguro comprende todos los casos de accidentes ocurridos por causa violenta con ocasión del trabajo que produzcan muerte o incapacidad permanente para el trabajo, absoluta o parcial, o incapacidad temporal absoluta que implique la ausencia del trabajo

---

<sup>16</sup> G. ALIBRANDI, *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè, 1988, p. 444, y P. ACCONCIA, *L'infortunio sul lavoro e le malattie professionali*, en B. BUSSI, M. PERSIANI (dirs.), *Trattato di previdenza sociale. Volume quarto. La tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, Cedam, 1981, p. 44, los cuales, en el caso en cuestión, se expresan por la existencia de un nexo causal según la teoría de la causalidad eficiente.

<sup>17</sup> Como enseña constantemente la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la ciencia privada del juez, que recoge por propia iniciativa los elementos de juicio y los evalúa sobre la base de sus propios criterios de juicio, no importa, pues es deber del juez ordenar un nuevo dictamen pericial, cuando no comparta las conclusiones a las que llegó el perito anterior y la investigación presuponga conocimientos científicos particulares. En este sentido, recientemente, Corte di Cassazione Penale 14 abril 2020, n. 12026, en *DeJure*.

<sup>18</sup> L. GAUDINO, *op. cit.*, p. 991.

<sup>19</sup> M. PERSIANI, *Art. 38*, en T. TREU ET AL., *Rapporti economici. Art. 35-40. Tomo I*, Zanichelli, 1979, p. 232. Más recientemente, véase G. LUDOVICO, *Tutela previdenziale per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e responsabilità civile del datore di lavoro*, Giuffrè, 2012, en particular, cap. I.

por más de tres días». Un accidente de trabajo se caracteriza pues por la existencia de tres elementos: a) la causa violenta; b) la lesión; c) el hecho de que se produzca «con ocasión del trabajo».

Se entiende por “causa violenta” cualquier hecho externo que cause o contribuya a causar un daño en el organismo del trabajador mediante una acción rápida y concentrada en el tiempo (debe durar como máximo una jornada laboral). Esta causa puede ser mecánica (por ejemplo, una caída, un corte), eléctrica (piénsese en una electrocución), térmica (por ejemplo, un golpe de calor o la congelación), muscular (piénsese en una distensión por esfuerzo); además, puede tener una naturaleza microbiana (piénsese en el tétanos, la hepatitis viral o el VIH) o psíquica (por ejemplo, un infarto por una situación laboral estresante o un incidente traumático). La lesión, en cambio, es cualquier alteración física o psíquica del organismo del trabajador que produzca una incapacidad temporal absoluta, una incapacidad permanente absoluta o parcial, o la muerte. Por último, se entenderá producida “con ocasión del trabajo” toda actividad o circunstancia, incluso extraordinaria e imprevisible, inherente al lugar de trabajo, a las máquinas, a las personas, al comportamiento del propio trabajador, siempre que se refieran a las condiciones de ejecución del trabajo, incluidos los desplazamientos funcionales para la realización del trabajo, con el único límite del riesgo electivo<sup>20</sup>, es decir, el riesgo de lesión al que se expone voluntariamente el trabajador porque, por ejemplo, incumple las medidas de prevención impuestas por el empleador y la legislación pertinente<sup>21</sup>.

El suicidio, cuando relacionado con motivos de trabajo (§ 2), se califica en la mayoría de los casos como “accidente de trabajo” o como consecuencia de éste (y por lo tanto asimilado al mismo). En este sentido, el suicidio fue considerado como accidente de trabajo cuando se puso «en relación causal directa con [...] un trastorno postraumático por *estrés* crónico agudo»<sup>22</sup> generado, por ejemplo, por una sobrecarga de trabajo excesiva<sup>23</sup> o por otros factores de *estrés* propios del entorno laboral<sup>24</sup>, frente a los cuales el empresario no había puesto en marcha las medidas preventivas necesarias

---

<sup>20</sup> Para más detalles sobre el caso, se remite al análisis de V. CANGEMI, L.M. PELUSI, *Il quadro normativo delle tutele assicurative: il formante giurisprudenziale*, en V. CANGEMI, G. PIGLIALARMÌ, L.M. PELUSI (eds.), *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale. Volume IV. Le tutele assicurative: il caso italiano nel confronto comparato*, ADAPT University Press, 2021, pp. 63-71.

<sup>21</sup> Corte di Cassazione 12 febrero 2021, n. 3763, en *DeJure*.

<sup>22</sup> Tribunal de Rieti 13 enero 2022, n. 8, en *DeJure*.

<sup>23</sup> Tribunal de Catania 30 mayo 2018, cit.

<sup>24</sup> Tribunal de Venecia 26 junio 2013, en *DeJure*.



para reducir la exposición a los riesgos del estrés laboral, como exige hoy el art. 28.1 del *Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)*.

También se calificó el suicidio como “accidente de trabajo” cuando éste fue consecuencia de una psicosis depresiva generada por las precarias condiciones físicas del trabajador, comprometidas irremediablemente por un accidente de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, del conductor empleado por una empresa de transporte que, al detenerse en un área de estacionamiento de la autopista para descansar, fue víctima de una intoxicación por monóxido de carbono debido al sistema de calefacción defectuoso: la intoxicación no solo supuso una incapacidad permanente del 70% sino también la aparición de un síndrome depresivo que le llevó al suicidio<sup>25</sup>. Asimismo, se reconoció como accidente el suicidio de un trabajador agrícola que, tras sufrir graves fracturas en una pierna, obsesionado por la idea de no poder recuperarse y reanudar su actividad, se quitó la vida<sup>26</sup>; así como el suicidio del trabajador que, habiendo quedado ciego a consecuencia de un accidente de trabajo, había caído en un estado de depresión cada vez mayor que lo había llevado al suicidio<sup>27</sup>. También se configuró como un accidente de trabajo el suicidio del policía que, por el insoportable dolor derivado de las heridas sufridas tras ser atropellado por un coche, sacó su arma de servicio y, antes de la llegada de la ambulancia, se mató<sup>28</sup>.

La orientación jurisprudencial imperante, que considera que el suicidio debe atribuirse al caso de accidente de trabajo, resulta controvertida ya que si bien es fácil encontrar en el evento del suicidio dos de los mencionados elementos constitutivos (es decir, la lesión y el hecho de que la misma se haya producido “con ocasión del trabajo”), es menos fácil probar la existencia de la llamada causa violenta. Esta, de hecho, debe manifestarse rápidamente o al menos de manera concentrada en un tiempo relativamente corto. Sin embargo, a partir del análisis jurisprudencial hemos podido constatar que es frecuente el caso en el que el suicidio se materializa incluso después de un tiempo del evento lesivo que dio origen al síndrome depresivo, como requisito previo para la realización de la conducta suicida.

---

<sup>25</sup> Véase, una vez más, Corte di Cassazione n. 2037/2000, cit.

<sup>26</sup> Tribunal de Apelación de Mesina 19 julio 1960, en *Giurisprudenza Siciliana*, 1960.

<sup>27</sup> Corte di Cassazione 21 marzo 1991, n. 3044, en *Foro Plus*.

<sup>28</sup> Corte di Cassazione 7 febrero 1996, n. 969, en *Foro Plus*.



#### 4. El suicidio como hipótesis de enfermedad profesional

Muy raros son los casos en los que, por el contrario, el suicidio se ha atribuido a la enfermedad profesional o se ha valorado como un evento consecuente y conexo con ésta. El art. 3.1 del *Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965* establece que el trabajador está protegido por el sistema del seguro público incluso cuando contrae una enfermedad «en el desarrollo y con motivo del trabajo», y es por esta razón que se define como “profesional”, es decir, para distinguirla de la enfermedad ordinaria, protegida por el art. 2110 del Código civil. La enfermedad profesional (también llamada *tecnopatía*) se distingue del accidente tanto por la *causa* que la origina, como por el *vínculo etiológico* que debe existir entre ésta y la actividad laboral. Desde el primer punto de vista, la manifestación de la lesión no aparece de forma instantánea ni en un tiempo limitado, sino que también puede surgir después de muchos años (por ello se afirma que la enfermedad profesional se caracteriza por la denominada *larga latencia*). En este sentido, piénsese en el trabajador que, debido a las funciones que desempeña, permanece expuesto al amianto durante algún tiempo y, después de muchos años, descubre que padece asbestosis.

Bajo el segundo perfil, sin embargo, para que el trabajador pueda invocar la protección que brinda el sistema de seguro obligatorio (INAIL) ante la aparición de una tecnopatía, es necesario que esta sea causada directamente por el trabajo («en el desarrollo y con motivo del trabajo», como prevé el art. 3.1 del *Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965*), es decir, por las funciones y tareas específicas desempeñadas por el trabajador; por tanto, no basta con que se haya contraído “con ocasión del trabajo” (como ocurre con el accidente), es decir, en tiempo y lugar de trabajo, ya que la tecnopatía es tal en la medida en que la enfermedad se contrae con motivo de una exposición a un riesgo específico relacionado con el trabajo al que está destinado el trabajador<sup>29</sup>. Para algunas tecnopatías, la ley establece que al trabajador se le ha de reconocer directamente la prestación del seguro; para las demás tecnopatías no tipificadas por la ley, el trabajador deberá demostrar que la aparición de la patología está relacionada con el desempeño de las funciones que se le habían encomendado.

En el análisis de las sentencias publicadas en las bases de datos consultadas para efectos de esta investigación, surgió que en un solo caso el suicidio se presentó como un evento-consecuencia de una enfermedad profesional. Un trabajador aquejado de silicosis<sup>30</sup> – enfermedad generada por la actividad

<sup>29</sup> V. CANGEMI, L.M. PELUSI, *op. cit.*, pp. 134-153.

<sup>30</sup> Es un trastorno permanente de las vías respiratorias provocado por la inhalación de

laboral y por la cual ya percibía una renta pagada por el instituto público de seguridad social – posteriormente se suicidó. Con posterioridad al evento, su esposa había solicitado al instituto de seguridad social la renta a los supervivientes ya que el suicidio habría sido generado por la enfermedad profesional, surgida por causas vinculadas a la actividad laboral. En consecuencia, los motivos del suicidio también habrían sido vinculados a la actividad laboral desempeñada. Sin embargo, el INAIL rechazó la solicitud del cónyuge, negando la existencia de un vínculo etiológico entre la aparición de silicosis (enfermedad profesional) y la muerte por suicidio. Luego de dos instancias, el asunto llegó ante el Tribunal Supremo, el cual se pronunció en términos del no reconocimiento de la renta a los supervivientes ya que los avalúos realizados por los técnicos en las anteriores instancias de juicio demostraron que no hubo estrecha correlación entre la silicosis y la psicosis depresiva, que dio lugar al suicidio<sup>31</sup>. En particular, mientras que en la primera instancia el informe pericial realizado por el asesor técnico del juez había constatado que existía un nexo de causalidad entre la silicosis y el suicidio, el juez de segunda instancia había considerado infundada tal constatación debido no sólo al «escaso valor científico» del informe pericial sino también porque el asesor técnico no había tenido en cuenta algunas circunstancias que incidían en la reconstrucción del posible vínculo entre la tecnopatía y la conducta suicida. De hecho, un informe posterior solicitado por el INAIL en el marco de la segunda instancia reveló que las raíces de la psicosis depresiva del trabajador no se encontraban en la aparición de la silicosis sino en otros factores propios de la vida personal, es decir, «en factores relacionados con su propia constitución, muchas veces hereditarios, sobre los cuales el asesor» del juez de primera instancia «no había llevado a cabo su investigación». En otras palabras, se supo que el trabajador ya había intentado suicidarse luego de una discusión con su esposa. Esta circunstancia había llevado al asesor técnico y, por ende, también al juez a afirmar que en ese caso existía un «síndrome depresivo o ansiedad [...] completamente autónomo, de naturaleza endógena» al sujeto, respecto del cual la aparición de la silicosis y la consiguiente jubilación anticipada podrían haber «asumido el papel de ocasión, pero nunca de causa o causa contribuyente de la muerte, ya que no puede demostrarse – sobre la base de una simple coincidencia temporal – que ese factor haya determinado la aparición de la enfermedad mental». Asimismo, el Tribunal Supremo, al confirmar la decisión del juez de segunda instancia, rechazó el recurso de la esposa del trabajador fallecido,

---

polvo de sílice (cuarzo).

<sup>31</sup> Corte di Cassazione 20 enero 1987, n. 500, en *DeJure*.

destacando que para acceder a la renta que la ley reconoce a los supervivientes, es necesario que el evento de la muerte se produzca como consecuencia directa de la silicosis o de la asbestosis; vínculo directo que no existiría en este caso.

Al respecto, lo que se desprende de la doctrina sobre el tema es que es la evaluación pericial la que puede determinar el origen laboral del suicidio (véase *supra*, § 2)<sup>32</sup>.

## 5. La relación entre el suicidio, el *mobbing* y otras perturbaciones psíquicas

En muchos casos, el suicidio se produce como evento-consecuencia de una conducta ilícita perpetrada por el empleador o su representante, que a menudo se atribuye a una hipótesis de *mobbing*. En otros, la conducta suicida es consecuencia de un alto nivel de *estrés* atribuible al ritmo y entorno de trabajo.

Con referencia a la primera hipótesis, resulta ejemplar el caso de un empleado de una tabaquería que se ahorcó a raíz de un síndrome depresivo, generado por «conductas prepotentes y hostiles, con constantes ataques a su profesionalidad y dignidad personal», mantenidos por un representante del empresario<sup>33</sup>. Según los jueces, «el efecto patógeno del “*mobbing*” no debía atribuirse única y exclusivamente a las vulnerabilidades personales y temperamentales de la víctima; más bien, esto se presentaba también como consecuencia «de la intensidad y tipo de violencia moral ejercida contra él en el ámbito laboral»<sup>34</sup>. Por lo tanto, a pesar de la «personalidad indudablemente frágil» del trabajador, la conducta de *mobbing* mantenida por el representante del empleador resultó ser una «concausa eficiente del acto suicida, junto, de hecho, con los factores psíquicos relacionados con su propia constitución»<sup>35</sup>. En otras palabras, «el factor trabajo» – como luego confirmarán los jueces del Tribunal Supremo – «si bien no fue el único» motivo desencadenante del suicidio, fue sin embargo considerado «una concausa eficiente» para determinar el evento<sup>36</sup>.

Con respecto a la segunda hipótesis, sin embargo, el análisis de la jurisprudencia nos brinda casos que muestran cómo el suicidio también se produce como consecuencia de una falta de gestión del riesgo del *estrés*

<sup>32</sup> L. GAUDINO, *op. cit.*, p. 991.

<sup>33</sup> Tribunal de Apelación de Perugia 9 agosto 2012, n. 177, en *DeJure*.

<sup>34</sup> *Idem*.

<sup>35</sup> *Idem*.

<sup>36</sup> Corte di Cassazione 8 julio 2015, n. 14274, en *DeJure*.

laboral. En este sentido, por ejemplo, se expresó el Tribunal de Catania, que achacó el suicidio de un ingeniero empleado por un organismo municipal – a quien se le habían encomendado excesivas tareas de coordinación para la realización de varios proyectos – principalmente «a la sobrecarga de trabajo y responsabilidad, a la falta de evaluación de los riesgos del *estrés* laboral», así como «a la falta de adopción de medidas preventivas y de gestión del estrés»<sup>37</sup>; en el mismo sentido, también se pronunció el Tribunal de Venecia, que condenó al INAIL al pago de coste de los servicios funerarios y de la renta a los supervivientes al marido de una trabajadora, empleada de una empresa farmacéutica, que se suicidó como consecuencia de la aparición de un síndrome depresivo generado por factores de estrés etiológicamente relacionados con el entorno de trabajo<sup>38</sup>.

Sin embargo, el hecho de que la conducta suicida pueda derivar de una hipótesis de *mobbing* más que de factores de estrés ligados al entorno de trabajo no es indiferente a los efectos de reconocer la protección del seguro a los supervivientes del trabajador. En primer lugar, desde un punto de vista general, una exigente carga probatoria recae sobre el trabajador – cuando sólo ha habido una tentativa de realización del hecho extremo – o sobre los sobrevivientes: si es cierto, en efecto, que incluso las conductas perjudiciales para la dignidad del trabajador y su profesionalidad (*mobbing*) o un entorno de trabajo, particularmente intensivo y adverso para el bienestar psicofísico de la persona (estrés), pueden conducir al suicidio, también hay que tener en cuenta que en ocasiones el trabajador ya de por sí – por “características personales” como suele recordar la jurisprudencia y, por lo tanto, independientemente del entorno de trabajo – es mentalmente vulnerable; con la consecuencia de que el factor laboral podría presentarse como una «mera ocasión» y no como una causa o concausa suficiente para determinar el acto autolesivo<sup>39</sup>. Esto eliminaría el nexo causal entre la actividad laboral y el suicidio y, por lo tanto, también la protección del seguro que brinda el Estado a los supervivientes (es decir, los familiares del trabajador).

Además, más específicamente, la clasificación jurídica de los trastornos

---

<sup>37</sup> Tribunal de Catania 30 mayo 2018, cit.

<sup>38</sup> Tribunal de Venecia 26 junio 2013, cit.

<sup>39</sup> No pocas veces, algunos tribunales han negado la existencia de un vínculo entre el suicidio y las condiciones adversas de trabajo, considerando que estas últimas eran meramente ocasionales en comparación con las condiciones psicológicas del sujeto, las cuales serían el factor real determinante de la conducta suicida. Sobre este aspecto, véase Corte dei Conti n. 49697/1982, cit., en la que se comprueba que el suicidio del docente estuvo determinado por dinámicas completamente endógenas, respecto de las cuales las dificultades surgidas en el trabajo posiblemente pudieron haber jugado un papel de mera ocasión. Más recientemente, véase Corte dei Conti de Apulia 23 mayo 2018, n. 438, en *DeJure*.

mentales que pueden dar lugar a patologías de carácter profesional, aún objeto de reflexión por parte de la comunidad de iuslaboralistas<sup>40</sup>, sigue siendo controvertida, a partir de la posibilidad de atribuirlos a una hipótesis de accidente de trabajo más que una hipótesis de enfermedad profesional<sup>41</sup>. Del análisis jurisprudencial no se desprende un cuadro del todo homogéneo: en los casos en que el trabajador se ha visto afectado por un síndrome de *estrés* posttraumático grave tras haber presenciado un accidente de trabajo, se ha planteado la configuración de un accidente por haber sido imputado al *shock* – como causa violenta, es decir, un hecho externo que afecta al equilibrio emocional del trabajador mediante una acción fulminante (véase *supra*, § 3) –, que provoca el consiguiente daño a la salud mental del trabajador<sup>42</sup>. Es, de hecho, un tipo particular de *estrés* vinculado a un evento específico producido en el tiempo de trabajo<sup>43</sup>.

Por el contrario, cuando se ha comprobado que el trastorno mental actuó «de forma lenta y prolongada posiblemente en combinación con otros factores ajenos a la actividad laboral», este se ha atribuido a una hipótesis de enfermedad profesional<sup>44</sup>. Por otra parte, a este respecto, es preciso recordar que el hecho de atribuir las patologías vinculadas al *estrés* laboral a la enfermedad profesional ha sido objeto de un tortuoso camino jurisprudencial. Baste recordar que ante el aumento de las solicitudes de protección presentadas al INAIL por patologías similares, el 17 de diciembre de 2003 el Instituto adoptó una circular, la n. 71, con el fin de aclarar algunos aspectos sobre la posibilidad de considerar los trastornos mentales de origen profesional como un evento protegido por el seguro social.

Según el INAIL, estos trastornos podían considerarse relacionados con el trabajo sólo cuando eran causados por condiciones específicas y particulares de la actividad y organización del trabajo, es decir, por una “rigidez organizativa injustificada”. La circular identificaba algunos casos relacionados con estas hipótesis, entre los cuales se encuentra: vaciamiento de funciones; falta de asignación de tareas laborales con inactividad forzada; falta de asignación de herramientas de trabajo; traslados repetidos e

---

<sup>40</sup> Sobre las perspectivas de investigación sobre los riesgos psicosociales en el campo del derecho laboral y las cuestiones jurídicas conexas que suscitan, véase G.G. BALANDI, L. CALAFÀ, *Il rischio da lavoro oggi*, en *Lavoro e Diritto*, 2012, n. 2.

<sup>41</sup> C. TAMBURRO, *Stress lavoro-correlato: dalla ricerca di una classificazione allo scenario delle responsabilità*, en *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, 2011, I, n. 3.

<sup>42</sup> L. LA PECCERELLA, *op. cit.*, pp. 162-163.

<sup>43</sup> *Ibidem*, p. 163.

<sup>44</sup> *Idem*. Sobre este aspecto, véase también G. PIGLIALARMÌ, *Oltre il rischio professionale?*, en V. CANGEMI, G. PIGLIALARMÌ, L.M. PELUSI (eds.), *op. cit.*, p. 13.

injustificados; asignación prolongada de tareas inferiores al perfil profesional; asignación prolongada de tareas exorbitantes o excesivas también en relación con posibles condiciones de discapacidad psicofísica; ejercicio exagerado y excesivo de formas de control, etc. Se trataba, pues, de unas condiciones derivadas de la organización del trabajo, en cuanto a ella íntimamente relacionadas. De hecho, la circular especificaba que no se incluían entre los «trastornos mentales por rigidez organizativa injustificada en el trabajo» los «factores organizativos/de gestión vinculados al normal desarrollo de la relación laboral (nueva asignación, traslado, despido)» y las «situaciones inducidas por las dinámicas psicológico-relacionales comunes tanto a los entornos de trabajo como a los de vida (conflicto interpersonal, dificultad relacional o conductas en todo caso imputables a comportamientos puramente subjetivos que, como tales, se prestan inevitablemente a la discrecionalidad interpretativa)». Sin embargo, tras un recurso interpuesto por algunas asociaciones empresariales, el Consejo de Estado, con sentencia 1576/2009, de 17 de marzo, anuló la circular, motivando su decisión en el hecho de que las enfermedades profesionales caracterizadas por una etiología relacionada no con la ejecución del trabajo sino con el factor del entorno laboral y organizacional, no podían ser consideradas indemnizables según el art. 3 del *Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124/1965*<sup>45</sup>. En efecto, la enfermedad profesional es tal porque se contrae no “con ocasión” del trabajo, al igual que el accidente (es decir, por el mero hecho de estar en el lugar de trabajo), sino *con motivo* del trabajo, es decir, de las actividades y funciones que son efectivamente realizadas por el trabajador.

Sin embargo, es necesario señalar cómo la reciente jurisprudencia al respecto está favoreciendo soluciones interpretativas opuestas, calificando, así, de origen profesional la enfermedad resultante del *mobbing*; y esto en la creencia de que el riesgo de tecnopatías susceptible de protección no es solo el relacionado con el mal funcionamiento de los equipos, de los instrumentos de trabajo, o el vinculado al procesamiento de productos que liberan sustancias tóxicas (como polvo y gas) que puedan poner en peligro la salud del trabajador, sino también los atribuibles a condiciones particulares vinculadas a la organización del trabajo. De hecho, métodos inadecuados de organización del trabajo pueden afectar la salud del

---

<sup>45</sup> Sobre este tema, véase S. GIUBBONI, *Salute mentale del lavoratore e tutela previdenziale delle malattie professionali*, en *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, 2010, n. 3, I; S. LANDINI, *Vessazioni sul lavoro, danni e coperture assicurative*, en *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2010, n. 3; G. LUDOVICO, *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, *ibidem*, 2011, n. 2.

trabajador, conduciendo a trastornos mentales<sup>46</sup>. A juicio del Tribunal Supremo, ello es legítimo a la luz de las disposiciones constitucionales (art. 38 de la Constitución), ya que el fin último del sistema de seguridad social es liberar al trabajador del estado de necesidad cuando un determinado acontecimiento de origen profesional ha reducido su capacidad de trabajar<sup>47</sup>.

## 6. Bibliografía

ACCONCIA P. (1981), *L'infortunio sul lavoro e le malattie professionali*, en B. BUSSI, M. PERSIANI (dirs.), *Trattato di previdenza sociale. Volume quarto. La tutela contro gli infortuni e le malattie professionali*, Cedam

ALIBRANDI G. (1988), *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*, Giuffrè

ANTOLISEI F. (1960), *Il rapporto di causalità nel diritto penale*, Giappichelli

APOLLONIO M.G. (1995), *Suicidio dell'assicurato e rendita INAIL ai superstiti*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, n. 5, pp. 466-470

BALANDI G.G., CALAFÀ L. (2012), *Il rischio da lavoro oggi*, en *Lavoro e Diritto*, n. 2, pp. 179-185

BARTOLI R. (2010), [Il problema della causalità penale. Dai modelli unitari al modello differenziato](#), Giappichelli

CANGEMI V., PELUSI L.M. (2021), *Il quadro normativo delle tutele assicurative: il formante giurisprudenziale*, en V. CANGEMI, G. PIGLIALARMÌ, L.M. PELUSI (eds.), [Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale. Volume IV. Le tutele assicurative: il caso italiano nel confronto comparato](#), ADAPT University Press

CAPECCHI M. (2005), *Il nesso di causalità*, Cedam

DI PASSIO R. (2009), *Equo indennizzo e pensionamento privilegiato e normale dei dipendenti pubblici. Disciplina, procedimenti e giurisprudenza*, Maggioli

<sup>46</sup> Corte di Cassazione 14 mayo 2020, n. 8948, en *DeJure*.

<sup>47</sup> *Ibidem*: «da base de la protección del seguro, [...] conforme al art. 38 de la Constitución, debe buscarse, no tanto en la noción de riesgo asegurado o transferencia del riesgo, sino en la protección de la necesidad a favor del trabajador, considerado como persona; y esto porque la protección del art. 38 no se refiere a la eventualidad de que se produzca el accidente, sino al accidente mismo; y es este y no la noción del riesgo asegurado el que genera la necesidad protegida, tanto en el plano individual como social, dado que, como reconoce el Tribunal Constitucional, el objeto de la tutela del art. 38 no es el riesgo de accidentes o enfermedades profesionales, sino estos eventos que inciden sobre la capacidad de trabajo y están conectados por un nexo causal con actividades típicamente evaluadas por la ley como dignas de protección (sentencia n. 100 del 2 de marzo de 1991)».



- GAUDINO L. (2000), *Suicidio del lavoratore infortunato e risarcimento del danno*, en *Responsabilità Civile e Previdenza*, n. 4-5, pp. 984-1004
- GIUBBONI S. (2010), *Salute mentale del lavoratore e tutela previdenziale delle malattie professionali*, en *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3, I, pp. 611-626
- LA PECCERELLA L. (2021), *Gli eventi tutelati*, en L. LA PECCERELLA (ed.), *Infortunio sul lavoro e malattie professionali. Le tutele dell'assicurazione obbligatoria*, Pacini
- LANDINI S. (2010), *Vessazioni sul lavoro, danni e coperture assicurative*, en *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 3, pp. 593-601
- LOY G. (1993), *La capacità fisica nel rapporto di lavoro*, Franco Angeli
- LUDOVICO G. (2012), *Tutela previdenziale per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e responsabilità civile del datore di lavoro*, Giuffrè
- LUDOVICO G. (2011), *Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale*, en *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, 2011, n. 2, pp. 401-434
- PERSIANI M. (1979), *Art. 38*, en T. TREU, M. NAPOLI, M. OFFEDDU, M. PERSIANI, G. GIUGNI, U. ROMAGNOLI, *Rapporti economici. Art. 35-40. Tomo I*, Zanichelli
- PIGLIALARMI G. (2021), *Oltre il rischio professionale?*, en V. CANGEMI, G. PIGLIARMI, L.M. PELUSI (eds.), [\*Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale. Volume IV. Le tutele assicurative: il caso italiano nel confronto comparato\*](#), ADAPT University Press
- TAMBURRO C. (2011), *Stress lavoro-correlato: dalla ricerca di una classificazione allo scenario delle responsabilità*, en *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, n. 3, I, pp. 849-863
- TIRABOSCHI M. (2023), *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 229-276 (una [anticipación](#) del artículo es disponible en [Bollettino ADAPT, 2023, n. 19](#))



# El suicidio como accidente de trabajo bajo la óptica de Seguridad Social española con algunas notas de Derecho comparado brasileño\*

Alberto AYALA SÁNCHEZ\*\*

---

**RESUMEN:** Desde el sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la protección social de los trabajadores por cuenta ajena, cobra especial relevancia el suicidio relacionado con el contexto laboral. Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia discuten su naturaleza, esto es, si es una contingencia común o profesional. A través de este pequeño estudio se expondrán los argumentos que justifican una u otra posición tomando como base la legislación española, pero sin dejar de hacer breves notas referenciales al Derecho brasileño. En líneas generales se puede observar como ha habido una evolución en torno al suicidio. Si en las primeras épocas el suicidio automáticamente era considerado un accidente no laboral, ahora el intérprete realiza una aplicación de la norma más acorde con el Estado Social que le permite, en determinados casos, calificar el acto autolítico como accidente de trabajo.

*Palabras clave:* Accidente de trabajo, suicidio, autolisis.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Algunas premisas conceptuales básicas. 2.1. Los conceptos de accidente y suicidio: aproximación. 2.2. Apuntes sobre el concepto de accidente de trabajo. 3. Marco normativo. 4. Algunas pautas interpretativas para considerar el suicidio como accidente de trabajo. 4.1. Ideas preliminares. 4.2. Voluntariedad *vs* relación de causalidad. 4.3. Voluntariedad *vs* presunción de laboralidad. 5. Algunas reflexiones finales. 6. Bibliografía.

---

\* Artículo realizado durante la estancia que hizo el autor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada, bajo la tutela de la Dra. Sofía Olarte Encabo, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1º octubre 2022-31 enero 2023) y por invitación del profesor Dr. Sánchez Pérez, Profesor titular de Derecho del Trabajo de la misma Universidad. 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.

\*\* Profesor Ayudante Doctor (acreditado a Profesor Contratado Doctor), Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz (España).

## **Suicide as an Accident at Work from the Point of View of Spanish Social Security with Some Notes on Brazilian Comparative Law**

---

**ABSTRACT:** From the sector of the legal system that deals with the social protection of employed workers, suicide becomes particularly relevant. Both scientific doctrine and jurisprudence discuss its nature as a common or professional contingency. Through this small study, the arguments that justify one or the other position will be exposed, based on Spanish legislation, but without failing to make brief referential notes on Brazilian Law. In general terms, it can be observed how there has been an evolution around suicide. If in the early days suicide was automatically considered a non-work accident, now the interpreter makes an application of the standard more in line with the Social State that allows, in certain cases, to classify the autolytic act as a work accident.

*Key Words:* Work accident, suicide, autolysis.

## 1. Introducción

En este breve estudio pondrá de manifiesto cuál es el vigente tratamiento, y sus hipotéticas y posibles deficiencias, que se da al suicidio en el ámbito del trabajo, fundamentalmente desde el ordenamiento jurídico español sin dejar de realizar algunas incursiones en la legislación brasileña, pero siempre desde la disciplina del Derecho de la Seguridad Social como primera acotación general. Ahora bien, que el foco se centre en el Derecho de la Seguridad Social, ello no impide que se tengan que hacer obligadas referencias a otras normas del sistema normativo laboral (*v.gr.*, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL)). Pero, además, acto seguido se ha de realizar una segunda acotación, en el sentido de que sólo se hará alusión al suicidio que afecte al trabajador por cuenta ajena, esto es, aquel que ha suscrito un contrato de trabajo como eje institucional de la disciplina laboral<sup>1</sup> y, por ende, configurador de la relación negocial que une al empleador y al trabajador atesorando las notas de dependencia y ajenidad<sup>2</sup>, de conformidad con el art. 1.1 ET<sup>3</sup>; y en términos equivalentes se pronuncia el cuerpo normativo laboral brasileño<sup>4</sup>. En razón de esta segunda delimitación, por tanto, queda excluido de este artículo el trabajador autónomo o por cuenta propia.

Al desarrollar el trabajador su actividad laboral dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, éste tiene la obligación genérica de protegerlo<sup>5</sup>, lo que implica a su vez, por un lado, un deber básico de prevención con la finalidad de evitar cualquier siniestro<sup>6</sup> y, por otro, un deber de previsión para el caso hipotético de que el siniestro llegue a materializarse<sup>7</sup>. En este último supuesto es cuando entra o despliega sus

<sup>1</sup> A. MONTOYA MELGAR, *Derecho y trabajo*, Civitas, 1997, p. 30. Véase J.P. MALDONADO MONTOYA, *El contrato de trabajo: nuevos retos, viejas dificultades*, Aranzadi, 2020.

<sup>2</sup> Notas sobre el contrato de trabajo que son desarrolladas con profusión en J. GARCÍA MURCIA (dir.), *El concepto de trabajador asalariado: notas legales, indicios y otros indicadores de origen jurisprudencial*, Tecnos, 2023.

<sup>3</sup> RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>4</sup> [Decreto-Ley n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943](#), por el que se aprueba la Codificación o Consolidación de las Leyes del Trabajo (en su tenor modificado).

<sup>5</sup> M. ALONSO OLEA, *La responsabilidad del empresario frente a terceros por actos del trabajador a su servicio*, Civitas, 2016, p. 13.

<sup>6</sup> Dado que una de las notas fundamentales del contrato de trabajo es su carácter de sinalagmático conlleva que ese deber del empleador su torne en derecho del trabajador (art. 4.2.d en consonancia con el art. 19 ET); pues también éste tiene el deber de «observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten» (art. 5 ET).

<sup>7</sup> R. SASTRE IBARRECHE, *Actividad preventiva y tratamiento de los datos médicos del trabajador: breves reflexiones*, en A. DOMÍNGUEZ LUELMO (dir.), *Derechos y deberes del profesional sanitario y de los*

efectos la legislación protectora del conjunto de los trabajadores<sup>8</sup>, cuyo máximo exponente, a los efectos de nuestro estudio, es el Derecho de la Seguridad Social y toda su normativa concordante<sup>9</sup>.

## 2. Algunas premisas conceptuales básicas

### 2.1. Los conceptos de accidente y suicidio: aproximación

Con la finalidad de poder abordar con cierto rigor el tema que se quiere tratar, al menos de manera somera, es necesario aclarar determinados elementos o términos conceptuales, tanto españoles como brasileños, al objeto de poder incardinar – si fuera posible – el suicidio dentro de algunas de esas categorías jurídicas propias del Derecho de la Seguridad Social, que se han venido a englobar bajo la denominación genérica de contingencias profesionales. Cuando se efectúe la anterior operación, ya de manera concreta, habrá que dilucidar si esa muerte aparentemente, y en principio voluntaria, se podría insertar dentro de la institución del accidente de trabajo (y de su equivalente brasileña)<sup>10</sup>. De ser esto así, se lograría una mayor cobertura en las prestaciones que por este concepto pudieran lucrar y corresponder a los beneficiarios del de *cuius*.

En líneas generales, tanto en la legislación española como en la brasileña, el suicidio del trabajador por cuenta ajena no ha sido considerado como una contingencia profesional y, por tanto, no ha tenido el tratamiento jurídico de accidente de trabajo; muy al contrario, tiene la consideración de

---

*pacientes de Castilla y León. III Plan de Salud de Castilla y León (2008-2012)*, Lex Nova, 2009, pp. 284-286.

<sup>8</sup> En la etapa de la legislación de trabajo, que no del Derecho del Trabajo, la normativa protectora no estaba generalizada al conjunto de los trabajadores por cuenta ajena, todo lo contrario, se centró con buena lógica en los más débiles: menores y mujeres. En este sentido es emblemática la Ley de 1900 sobre condiciones de trabajo de mujeres y menores. Véase A. MARTÍN VALVERDE, *Estudio preliminar. La formación del Derecho del Trabajo en España*, en AA.VV., *La legislación social en la Historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, 1987, pp. XXV, LIII y LXIV-LXV.

<sup>9</sup> En España su regulación básica está representada por el RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Sin embargo, el precedente legislativo más remoto que objetiviza la responsabilidad del empresario es la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900, ley que fue desarrollada por medio del RD de 28 de julio de 1900 y conocida como la Ley de Dato. En lo que concierne a Brasil hay que hacer referencia a la [Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991](#), versión consolidada, reglamentada por el [Decreto n° 3.048, de 6 de maio de 1999](#).

<sup>10</sup> [Lei n° 8.213](#). El accidente de trabajo está recogido en la citada norma, en concreto, en el art. 19 ss.

accidente no laboral (contingencia común) en la inmensa mayoría de las situaciones en las que se materializa este desgraciado hecho luctuoso, salvo que se acredite la oportuna relación de causalidad entre el acto autolítico y el contexto laboral. Pero para poder enmarcar este acto autolesivo de consecuencias fatales es oportuno hacer referencia, con carácter previo, a los distintos conceptos implicados.

El primero es el vocablo accidente. Para acercarse el mismo es siempre útil partir de la definición que ofrece la Real Academia Española (RAE), en su diccionario, en este caso, en versión electrónica. Se puede apreciar que la RAE ofrece hasta diez acepciones del vocablo accidente. La primera acepción concibe el término referido como «suceso eventual que altera el orden regular de las cosas»<sup>11</sup>. Esta primera acepción junto con la lectura de las demás descritas por la RAE tienen en común su carácter eventual o contingente, esto es, el accidente denota su carácter involuntario por el agente, en este caso, el trabajador que padece el daño.

Junto a esta definición con vocación de generalidad y, sin perder de vista esa naturaleza involuntaria del mismo, dando un paso más, se puede estudiar el término accidente – ya – con el calificativo de trabajo, desde una triple óptica: la primera, desde el punto de vista de la seguridad en el ámbito laboral; la segunda, desde la óptica médica y, en último lugar, desde el prisma jurídico-laboral de la Seguridad Social<sup>12</sup>. Aunque a lo que este trabajo interesa de manera prioritaria es la concepción jurídica desde el prisma de la previsión social, no está demás indicar de forma sucinta qué significa accidente desde las dos primeras disciplinas enunciadas que, por otro lado, no dejarán de tener cierta incidencia en la concepción jurídico-social.

Así, para la seguridad del trabajo o la seguridad en el trabajo, el accidente se puede concebir como la materialización de un riesgo; con otras palabras, el accidente será «un suceso imprevisto, que interrumpe o interfiere la continuidad del trabajo, que puede suponer un daño para las personas o a la propiedad»<sup>13</sup>. Por tanto, el daño como forma de materializarse el riesgo en la persona de un trabajador puede conllevar cualquier alteración, lesión o molestia que afecta al bienestar físico, psíquico o social del trabajador. Por el contrario, cuando ese daño no produce lesión alguna en las personas, pero sí en las instalaciones, máquinas, productos, materias primas, etc., se está en presencia de lo que se conoce como un accidente en blanco (también denominado incidente). Además, si ese daño trasciende al ámbito de la

---

<sup>11</sup> Entrada *Accidente*, en [dle.rae.es](http://dle.rae.es). Análoga definición de *Accidente* se encuentra en el [Diccionario panhispánico del español jurídico](#).

<sup>12</sup> J.M. CORTÉS DÍAZ, *Técnicas prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo*, Tébar, 2005, pp. 70-71.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 70.

empresa en que ha acaecido el siniestro y afecta a inmuebles o instalaciones colindantes, nos encontramos ante lo que ha venido a denominar un accidente mayor<sup>14</sup>. En consonancia con lo que se lleva expuesto, cuando un trabajador decide poner fin a su vida, desde el prisma de la seguridad en el ámbito laboral, el trabajo se verá interrumpido al producirse la citada contingencia en el lugar y durante el tiempo del trabajo; hecho que no sucederá – lógicamente – cuando el fatal siniestro acaece fuera de los citados parámetros (fuera del lugar y durante el tiempo que no es de trabajo). Estas consideraciones, posteriormente, tendrán su oportuno tratamiento desde la óptica del Derecho de la Seguridad Social con la finalidad de calificar la autolisis como accidente laboral o no.

Para afrontar el concepto de accidente de trabajo – ahora – desde la ciencia médica, no está de más acudir a la Real Academia Nacional de Medicina de España, y más concretamente, a su diccionario de términos médicos. Éste hace mención del sintagma “accidente laboral” (“*occupational accident*”) en los siguientes términos descriptivos:

lesión corporal sufrida por el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo ejecutado o durante los trayectos de ida y vuelta hacia el mismo. El trabajo puede realizarse por cuenta ajena o, si se trata de un autónomo dado de alta en la Seguridad Social, por cuenta propia. Sin.: accidente de trabajo, accidente ocupacional<sup>15</sup>.

Como se puede observar esta definición está íntimamente relacionada e inspirada con la prevista en la legislación de Seguridad Social y, además, incluye en el enunciado, por un lado, un tipo de accidente de trabajo (*in itinere*) y, por otro, engloba en el concepto – también – a los trabajadores autónomos o por cuenta propia (por nosotros descartados al principio de estas líneas). En definitiva, y desde nuestro particular punto de vista, el diccionario de términos médicos afronta la definición de accidente laboral como sinónimo de accidente de trabajo, más en términos jurídicos que en términos propios de la ciencia médica.

Siguiendo con esta perspectiva galena, aunque en términos algo diferentes y más propios de esta área de conocimiento, algún autor entiende por accidente de trabajo como la «patología traumática quirúrgica aguda provocada generalmente por factores mecánicos ambientales»<sup>16</sup>. De una u otra forma, ambas definiciones médicas nos podrán servir, en primer lugar, para tomar conciencia de la configuración poliédrica del concepto y, en

<sup>14</sup> A.J. MILLÁN VILLANUEVA, *La prevención de riesgos laborales*, Adhara, 1996, p. 24.

<sup>15</sup> Entrada *Accidente de trabajo*, en [dtme.ranm.es](http://dtme.ranm.es).

<sup>16</sup> J.M. CORTÉS DÍAZ, *op. cit.*, p. 70.

segundo lugar, estas nociones nos pueden interesar y ser útiles para abordar, cuando llegue el momento, el concepto de accidente de trabajo desde el prisma jurídico-laboral y sus posibles conexiones tanto con la perspectiva no sólo médica (riesgos psicosociales: estrés, fatiga, depresión, trastorno mental, etc.), sino también, desde la óptica de la seguridad en el trabajo (técnicas preventivas) para conectarla finalmente con una adecuada política de previsión social materializado el hecho autolítico.

Sentadas estas premisas generales sobre qué se puede entender por accidente en términos amplios<sup>17</sup> y cómo se concibe el accidente de trabajo desde las disciplinas de la seguridad en el trabajo y médica; es necesario seguir avanzando, y antes de afrontar el concepto de accidente de trabajo desde el plano del Derecho de la Seguridad Social, se debe aclarar qué se puede entender por suicidio para después, en otro apartado y dada su relevancia con el tema que nos ocupa, discriminar si puede ser considerado, o no, una contingencia profesional (accidente de trabajo).

Al igual que se hizo con el vocablo accidente es pertinente acudir a la RAE para aclarar qué se puede entender por suicidio<sup>18</sup>. A estos efectos, la RAE hace mención del suicidio por medio de dos acepciones; así lo define como «1. Acción y efecto de suicidarse. 2. Acción o conducta que perjudica o puede perjudicar muy gravemente a quien la realiza»<sup>19</sup>. Prescindiendo, por ahora, de la primera acepción y fijando la atención en la segunda, se observa que es una conducta que el autor realiza sobre su persona y con graves perjuicios para él. Con otras palabras, el autor se autolesiona poniendo fin a su vida o se lesiona gravemente sin conseguir poner fin a su devenir vital (tentativa de suicidio o suicidio frustrado). Pero si nos fijamos en el término “suicidarse”, éste es más claro. La RAE indica que es «Quitarse voluntariamente la vida»<sup>20</sup>. Esta definición presupone que el agente de manera consciente y absolutamente dueño de su capacidad volitiva quiere poner fin a su existencia vital, por lo que está presente de manera indubitada la voluntariedad de la conducta autolesiva<sup>21</sup>. Este concepto será decisivo

---

<sup>17</sup> En el *Dicionário da língua portuguesa* de la Academia Brasileira de Letras define *Acidente* como: «1. O que acontece de forma repentina e imprevista, causando danos físicos, morais ou materiais. 2. Acontecimento casual, inesperado. [...] 4. (Med.) Acontecimento, previsto ou imprevisto, surgido no decorrer de uma doença»; como se puede observar en términos similares a como lo hace la RAE.

<sup>18</sup> Con la misma grafía y significado en brasileño (*vid.* el *Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa*).

<sup>19</sup> Entrada *Suicidio*, en *dle.rae.es*.

<sup>20</sup> Entrada *Suicidarse*, en *dle.rae.es*.

<sup>21</sup> El vocablo “suicidio” en Brasil significa «acto o efecto de suicidarse»; también «desgracia o ruina buscada de libre voluntad o por falta de discernimiento» (*cf.* *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*, Positivo, 2004, p. 1891, y Z. SIMM, *Caracterización del suicidio como accidente*

para dilucidar si el acto autolítico puede ser considerado o no accidente de trabajo. Al estar presente la nota de la voluntariedad, en principio, el suicidio no tendrá naturaleza profesional y sí común (accidente no laboral).

En similar sentido se pronuncia la Real Academia Nacional de Medicina en su Diccionario de términos médicos señalando que la voz *suicidio* implica el «acto voluntario por el que una persona pone fin a su existencia»<sup>22</sup>. Teniendo presente estas definiciones, desde un punto de vista lego o ajeno al mundo del Derecho, no cabe la menor duda que los términos accidente y suicidio o suicidarse no son compatibles, pues el accidente está caracterizado por su naturaleza eventual, imprevista o contingente, mientras que el suicidio es un acto, en principio, deliberadamente querido por el sujeto que atenta contra su propia vida. Fijadas estas ideas básicas se puede llegar a una conclusión provisional: en principio, y conceptualmente, el suicidio no puede ser considerado como un accidente.

## 2.2. Apuntes sobre el concepto de accidente de trabajo

Para poder incardinar la conducta suicida, como hecho causante, dentro de la categoría denominada accidente de trabajo, habrá que tener meridianamente claro qué significa esta contingencia profesional, pues es de todos sabido que el sistema normativo español sólo protege aquellas contingencias que con carácter previo están tipificadas o definidas en la ley (art. 2 LGSS). Por esto será necesario clarificar, aunque sea sucintamente, el supuesto de hecho del art. 156 LGSS para ver si es plausible o no subsumir el suicidio en el citado precepto<sup>23</sup>.

---

*de trabajo: situación en España y en Brasil*, Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha, 2015, p. 24.

<sup>22</sup> Entrada *Suicidio*, en [dime.ranm.es](http://dime.ranm.es).

<sup>23</sup> La normativa brasileña define el accidente de trabajo como: aquel que se produce mediante el ejercicio de un trabajo para una empresa, que provoca lesiones corporales o algún tipo de perturbación funcional permanente o temporal, que causan la muerte, la pérdida o reducción de la capacidad laboral (art. 19, [Lei n° 8.213](#); *vid.* la página web [Brasil](#), en [prl.ceoe.es](http://prl.ceoe.es). Esta Ley (arts. 19 y 20) refiere un concepto de accidente de trabajo omnicompreensivo pues «es el que ocurre por el ejercicio del trabajo a servicio de un empleador, “provocando lesión corporal o perturbación funcional que cause la muerte o la pérdida o reducción, permanente o temporaria de la capacidad para el trabajo”, lo que comprende no sólo el accidente típico (infortunio súbito, imprevisto o fortuito) y el accidente por equiparación como la enfermedad profesional (“la producida o desencadenada por el ejercicio del trabajo peculiar a determinada actividad”) y la enfermedad de trabajo (“la adquirida o desencadenada en función de condiciones especiales en que el trabajo se realiza y con él se relacione directamente”))» (Z. SIMM, [op. cit.](#), pp. 204-205).



Desde el punto de vista normativo se considera accidente de trabajo: «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena» (art. 156 LGSS)<sup>24</sup>. De esta definición legal se pueden extraer tres elementos configuradores del mismo<sup>25</sup>, a saber: primero, ser trabajador por cuenta ajena (elemento subjetivo); segundo, que se produzca una lesión corporal (elemento objetivo) y, en último lugar, que acaezca una relación de causa/efecto entre el trabajo desarrollado y la lesión (elemento causal).

En cuanto a la condición de trabajador no es necesario hacer más precisiones que las ya mencionadas *ut supra*, sin perjuicio de que el trabajador por cuenta propia o autónomo también está cubierto por esta contingencia a tenor de lo establecido en el art. 316.2 LGSS.

El segundo elemento configurador del concepto de accidente de trabajo es la lesión corporal sufrida por el trabajador por cuenta ajena. Tiene esta consideración toda acción súbita, imprevisible y violenta producida por un agente exterior que afecta de manera grave a la salud y, por ende, a la capacidad laboral del trabajador<sup>26</sup>. Sin ningún género de dudas dentro de las lesiones corporales hay que incluir o están incluidas las lesiones psicosomáticas. Sin embargo, es necesario aclarar que, cabe la posibilidad de que se produzcan accidentes de trabajo que no ocasionan una lesión efectiva en la persona del trabajador (un daño objetivo), dando lugar a los llamados accidentes sin baja o accidentes en blanco (tema que transcende al que ahora nos ocupa).

Pero, si no es objeto de discusión que el accidente implica una acción que aparece de forma súbita, repentina e inesperada, también cabe incluir en dicho concepto los supuestos es los que la lesión supone un deterioro pausado y, al mismo tiempo, progresivo que atenta contra la integridad física y psíquica o, en términos amplios, a la salud del trabajador llegando en los casos más graves a producir la muerte. Con otras palabras, nos encontramos con enfermedades que están directamente relacionadas con

---

<sup>24</sup> Definición que no es nada original. Ésta tiene su antecedente en el Decreto de 22 de junio de 1956, por el que se aprueba el texto refundido de la legislación de accidentes del trabajo y Reglamento para su aplicación, cuyo art. 1 señala: «A los efectos de la presente Ley, se entiende por accidente toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena».

<sup>25</sup> Cfr. S. OLARTE ENCABO, *Acoso moral y enfermedades profesionales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades*, en *Temas Laborales*, 2005, n. 80, p. 75; J. SÁNCHEZ PÉREZ, *¿Es correcto aplicar la presunción de laboralidad a un acto suicida ejecutado en el trabajo?. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 440, p. 217.

<sup>26</sup> C. CHACARTEGUI JÁVEGA, *El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia*, Bomarzo, 2007, p. 22.

agentes que están presentes en el lugar de trabajo o que inciden en el desarrollo de la actividad profesional o laboral y que han venido a denominarse enfermedades del trabajo<sup>27</sup>. Estas enfermedades no son enfermedades profesionales al no estar listadas como tales (art. 157 LGSS), pero sí cuando se prueba que fueron contraídas con motivo de la ejecución de su trabajo (art. 156.1.e LGSS) tendrán la consideración y el tratamiento de los accidentes de trabajo<sup>28</sup>. Lo mismo ocurre, y en esto se sigue el orden establecido en el art. 156 LGSS, con las «enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente» (art. 156.1.f LGSS)<sup>29</sup>; o con cuando «las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación» (art. 156.1.g LGSS).

De los preceptos transcritos se puede traslucir una importante idea: que lesión corporal no sólo es un suceso súbito y violento, sino que también se ha de tener presente su consideración como resultado, ya que incluye enfermedades originadas en el ámbito laboral pero que no irrumpen, salvo excepciones (*v.gr.*, infarto agudo de miocardio), con carácter súbito y violento, siendo conocidas como “accidentes impropios”<sup>30</sup>. De cuanto se lleva expuesto se colige que nuestro sistema jurídico-normativo de Seguridad Social ha optado por un concepto “elástico” de lesión corporal y, por tanto, de accidente de trabajo<sup>31</sup>, concepto propio y característico frente a la respuesta poco unívoca que ofrece el Derecho de previsión Social de nuestro vecino de la Unión Europea<sup>32</sup>, que excluyen del concepto de lesión corporal, por un lado, a las lesiones no traumáticas y, por otro, a las enfermedades que puedan estar relacionadas con la actividad laboral<sup>33</sup>.

<sup>27</sup> STS 26 mayo 2015, rec. 2308/2014.

<sup>28</sup> J.F. BLASCO LAHOZ, *Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, Tirant lo Blanch, 2014, p. 374.

<sup>29</sup> STS 18 abril 2023, rec. 3119/2020.

<sup>30</sup> J. LLORENS ESPADA, *La reparación del daño derivado de accidente de trabajo*, Bomarzo, 2016, p. 88.

<sup>31</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Accidente de trabajo: formación y desarrollo de un concepto legal*, en B. GONZALO GONZÁLEZ, M. NOGUEIRA GUASTAVINO (dirs.), *Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1990*, Fraternidad, Muprespa, UNED, 2000, pp. 227-228.

<sup>32</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *El accidente de trabajo en el Sistema de Seguridad Social (Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica)*, Atelier, 2007, p. 86.

<sup>33</sup> J. LLORENS ESPADA, *op. cit.*, p. 88.

Y, como tercer elemento configurador de la noción de accidente de trabajo nos encontramos con la relación de causa/efecto que necesariamente ha de suceder entre el trabajo desarrollado y la lesión corporal padecida. Para poder llegar a subsumir la conducta suicida dentro del art. 156 LGSS será imprescindible acreditar esa conexión entre el acto autolítico y el desempeño laboral. La LGSS hace toda una relación de supuestos en los que normativiza esta relación de causalidad, por ejemplo, para los supuestos de accidente *in itinere*; los desarrollados con ocasión o como consecuencia del desempeño de un cargo electivo, en misión o en actos de salvamento (art. 156.2, letras *a*, *b*, *c* y *d*, LGSS).

Todos estos supuestos de hecho ponen de manifiesto, como se señaló con anterioridad, que nuestro ordenamiento jurídico defiende una concepción “elástica” del accidente de trabajo, pues el legislador tiene en cuenta no sólo el desempeño de la actividad laboral entendida en sentido estricto o propiamente dicha, sino que también es relevante para apreciar la relación de causalidad valorar todo acontecimiento que esté relacionado, de alguna manera, con el trabajo.

Si en términos generales, «uno de los principales problemas exegéticos-conceptuales del accidente de trabajo se sitúa en la relación de causalidad con el trabajo»<sup>34</sup>, esta afirmación se ve corroborada – sin matices – cuando se ha de probar que la autolisis es efecto y trae su causa de la actividad laboral. Habrá que probar que la conducta autolesiva y fatal se manifiesta con ocasión (fórmula más relajada: sólo exige una causalidad indirecta) o como consecuencia (fórmula más estricta) del trabajo<sup>35</sup> y no es producto del dolo ni de la imprudencia temeraria del trabajador (art. 156.4.*b* LGSS). Con ello no se quiere dar por sentado que todo suicidio producido durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo deba de tener la consideración de accidente de trabajo, muy al contrario, la inmensa casuística que desencadena esta forma de terminar con la vida propia, necesariamente, conllevará un análisis pormenorizado e individualizado que permitirá acreditar, si fuera así, su naturaleza profesional y, llegado el caso, insertarlo dentro de la categoría del accidente de trabajo<sup>36</sup>. Como dice una representante de nuestra doctrina científica se ha llegado a una “hipertrofia” del concepto de accidente de trabajo<sup>37</sup>, dada la multitud de motivos que caben encuadrar en la meritada contingencia profesional.

<sup>34</sup> J.A. FERNANDEZ AVILES, *op. cit.*, p. 97.

<sup>35</sup> STS 13 octubre 2020, rec. 2648/2018.

<sup>36</sup> E. PALOMO BALDA, *El dolo y la imprudencia temeraria como circunstancias excluyentes del concepto de accidente de trabajo*, en M.J. ROMERO RODENAS (coord.), *Accidente de trabajo y sistemas de prestaciones*, Bomaño, 2009, pp. 131-132.

<sup>37</sup> S. OLARTE ENCABO, *op. cit.*, p. 89.

Para alcanzar este objetivo será preciso cuando el siniestro acaezca durante el tiempo y en el lugar de trabajo, hacer valer la presunción legal *iuris tantum* de laboralidad que enuncia el art. 156.3 LGSS por los derechohabientes y que, por tanto, no quede desvirtuada de contrario mediante la ruptura de la oportuna relación de causalidad. Y cuando estos parámetros (locativo y temporal) no estén presentes, habrá que acreditar el nexo causal conectando la autolisis con la actividad laboral (como consecuencia o con ocasión).

### 3. Marco normativo<sup>38</sup>

Desde que se produce en los albores del siglo XX el nacimiento, desarrollo y consolidación de la legislación española de trabajo, el legislador toma conciencia de que ha de extender la protección social al conjunto de todos los trabajadores. Hay un firme convencimiento sobre la necesidad de tutelar al contratante más débil de la relación laboral, que no es sólo la mujer y los niños, sino todo el conjunto de los trabajadores que desarrollan su actividad en régimen de dependencia o subordinación y por cuenta ajena en la incipiente sociedad industrializada<sup>39</sup>.

Siendo cierto que la legislación protectora del trabajador por cuenta ajena nace vinculada a lo que posteriormente se denominó Derecho del Trabajo, no es menos cierto, que lo que ha venido a llamarse Derecho de la Seguridad Social cobró autonomía propia frente al primero en atención, no sólo, de la particularidad de las cuestiones a las que trata de dar respuesta, sino también a las relaciones jurídicas y sujetos inmersos en ellas<sup>40</sup>.

Las principales cuestiones a las que el Derecho de la Seguridad Social intenta dar distintas respuestas giran en torno a las situaciones de necesidad acaecidas como consecuencia de los riesgos que conlleva el desempeño laboral y sus diferentes maneras de darles cobertura. En relación con esta idea inicial, se puede entender por Seguridad Social como el «conjunto integrado de medidas públicas de ordenación de un sistema de solidaridad para la prevención y remedio de riesgos personales mediante prestaciones individualizadas y económicamente evaluables», en el sentido de que «tales medidas se encaminan hacia la protección general de todos los residentes contra las situaciones de necesidad, garantizando un nivel mínimo de

---

<sup>38</sup> Para consultar el marco normativo brasileño visitar la página de la OIT [Brasil > Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales](#).

<sup>39</sup> A. MARTÍN VALVERDE, *Estudio preliminar. La formación del Derecho del Trabajo en España*, cit., p. LXIV.

<sup>40</sup> A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2022, p. 669.

rentas»<sup>41</sup>.

Para llegar a esta definición y a la vigente LGSS ha sido necesario un largo recorrido. Sin ánimo de exhaustividad, si nos centramos en la figura del accidente de trabajo, este trayecto se inicia con la Ley de Dato. Esta Ley será emblemática por cuanto que establece la responsabilidad objetiva del empresario, con independencia de la hipotética culpa o negligencia del trabajador en la materialización de esta contingencia; ahora bien, el empresario aseguraba su responsabilidad de manera facultativa<sup>42</sup>.

No obstante, durante los primeros decenios del siglo XX el legislador establecerá un sistema de seguros parciales o por contingencias protegidas (*v.gr.*, vejez 1919, maternidad 1929) entre los que está cubierto el accidente de trabajo – ya – con carácter obligatorio (*v.gr.*, en la industria, en la agricultura)<sup>43</sup>. La filosofía de este seguro que ampara el riesgo objetivo haciendo responsable al empresario se hace posteriormente patente, y generalizado, en todo el cuerpo normativo que se va conformando sobre esta materia y que se promulga en 1956.

Si la primera etapa de la Dictadura franquista se caracterizó por la proliferación de distintos seguros sociales de naturaleza profesional; durante la segunda etapa, de inspiración británica, se propuso finalizar con la «descoordinación de los seguros sociales del INP y del Mutualismo Laboral»<sup>44</sup>, y «construir un auténtico Sistema de Seguridad Social»<sup>45</sup>, de ahí la aprobación de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social (Ley de Bases)<sup>46</sup>, que tiene su justificación en «operar el tránsito de un conjunto de Seguros Sociales a un sistema de Seguridad Social»<sup>47</sup>. En lo que atañe al accidente de trabajo no lo define, pero sí hace múltiples referencias en sus distintas bases, por ejemplo, a su acción protectora, asistencia sanitaria, protección a la familia, cotización, etc. Sobre

---

<sup>41</sup> M. ALONSO OLEA, J.L. TORTUERO PLAZA, *Instituciones de seguridad social*, Civitas, 2002, p. 38.

<sup>42</sup> F. COMÍN, *Las fases históricas de la Seguridad Social en la España del siglo XX*, en J.L. TORTUERO PLAZA (dir.), *Cien años de Protección Social en España. Libro Conmemorativo del I Centenario del Instituto Nacional de Previsión*, INSS, 2007, pp. 653-654.

<sup>43</sup> Decreto de 8 de octubre de 1932, por el que se aprueba el texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo en la industria; posteriormente se extenderá a la agricultura por medio de la Ley de 22 de diciembre de 1955, por la que se unifica el Seguro de Accidentes en la agricultura con el de la industria.

<sup>44</sup> F. COMÍN, *op. cit.*, p. 666.

<sup>45</sup> S. GONZÁLEZ ORTEGA, S. BARCELÓN COBEDO, *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 46.

<sup>46</sup> Que fue desarrollada por el Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley de Bases de la Seguridad Social.

<sup>47</sup> I, *Justificación y directrices de la Ley*.

todo, la Ley de Bases, entre sus múltiples propósitos, trató de eliminar el seguro lucrativo privado mediante la publicación en la gestión acaecido el accidente de trabajo, siendo lo cierto, que esto no se consiguió en su totalidad pues se mantuvo la libertad de elección entre entidad aseguradora pública y privada. Otro propósito que no se consiguió, y que preconizada primigeniamente la Ley de Bases, era no diferenciar el origen que determina la situación es necesidad<sup>48</sup>, es decir, no distinguir que el riesgo o la contingencias tenía naturaleza común o profesional (accidente de trabajo) es hacer efectivo no diferenciar el origen, común o profesional, de la contingencia (accidente de trabajo)<sup>49</sup>.

No obstante, la ingente producción normativa que siguió a la Ley de Bases dio lugar al texto refundido de 1974<sup>50</sup> y, tras la publicación de la Constitución española de 1978<sup>51</sup> y las sucesivas reformas sobre esta materia obligaron a promulgar y publicar una nueva LGSS de 1994<sup>52</sup>, que en su esencia define el accidente de trabajo en similares términos a como lo hizo la Ley de Dato, concepto que reproduce la vigente Ley de Seguridad Social<sup>53</sup>.

Tras este somero recorrido legislativo focalizado en la figura del accidente de trabajo, se puede apreciar como desde los inicios del siglo pasado hasta la presente LGSS, esta contingencia profesional ha mantenido (salvo ligeros retoques)<sup>54</sup> su definición y los tres elementos que se desprenden de la misma

---

<sup>48</sup> F. COMÍN, *op. cit.*, p. 668.

<sup>49</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *op. cit.*, p. 51.

<sup>50</sup> Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en cuyo art. 84.1 señala: «Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena».

<sup>51</sup> En materia de Seguridad Social es necesario hacer referencia a su art. 41 y en materia de salud al art. 43.

<sup>52</sup> RDL 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, norma que se dicta en cumplimiento del art. 41 de la Constitución española: «Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres».

<sup>53</sup> *Cfr.* Ley de Dato, art. 1: «Para los efectos de la presente ley, entiéndese por accidente toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena»; LGSS de 1994, art. 115: «1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena»; LGSS de 2015, art. 156: «1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión y por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena».

<sup>54</sup> Si bien se dice que el accidente de trabajo no ha sufrido grandes modificaciones desde la Ley de Dato, si hay que reseñar que en la vigente LGSS de 2015 consta la ampliación

y de los que ya se dio noticia más arriba<sup>55</sup>; ahora bien, la evolución se ha producido en la interpretación que de los citados elementos se han ido ofreciendo por los tribunales, pues el devenir de los tiempos se ha visto enormemente influenciado por el avance de la ciencia en general (médica, tecnológica, etc.). Este desenvolvimiento interpretativo se ha podido lograr gracias a la cobertura que ofrece nuestro Código civil<sup>56</sup>, que permite que nuestro Derecho no quede petrificado.

Toda esta producción normativa y su consecuente evolución interpretativa, aunque no del todo uniforme y unánime, no hubiera sido posible sin tener presente, por un lado, a nivel internacional tanto el Convenio OIT n. 102<sup>57</sup> como el Convenio OIT n. 155<sup>58</sup>, y, por otro, a nivel europeo el Código Europeo de Seguridad Social de 1964<sup>59</sup>. En ambos supuestos de manera muy similar se ocupan del accidente de trabajo, sin definirlo, pero reconociendo y garantizando las prestaciones por la materialización de esta contingencia en sus arts. 32 y 31, respectivamente.

---

subjetiva del accidente de trabajo a los trabajadores autónomos a tenor del art. 316: «2. Se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación del este régimen especial», precepto que fue introducido por la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo.

<sup>55</sup> STS 25 septiembre 2007, rec. 5452/2005, FD 2º *in fine*, habla particularmente de la «continuidad de la legislación de Seguridad Social desde la LSS-66».

<sup>56</sup> Art. 3: «Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que se han de ser aplicados, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas».

<sup>57</sup> Convenio OIT n. 102, sobre la seguridad social (norma mínima), adoptado el 28 de junio de 1952. Posteriormente fue ratificado por España por medio del instrumento fechado el día 17 de mayo de 1988.

<sup>58</sup> Convenio OIT n. 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el día 22 de junio de 1981. Posteriormente fue ratificado por España por medio del Instrumento de fecha 26 de julio de 1985.

<sup>59</sup> Código que entró en vigor en España por medio de Instrumento de ratificación del Código Europeo de la Seguridad Social, hecho en Estrasburgo el 16 de abril de 1964. También es relevante hacer referencia a la Directiva marco sobre la seguridad y salud en el trabajo, de 1989.



## 4. Algunas pautas interpretativas para considerar el suicidio como accidente de trabajo

### 4.1. Ideas preliminares

Como se apuntaba algo más arriba, se ha producido en torno al accidente de trabajo y, por ende, respecto a sus elementos configuradores una evolución interpretativa que ha abierto el camino para considerar, en determinados supuestos y bajo determinadas circunstancias, el suicidio como contingencia profesional. Para ello ha sido crucial la identificación de los riesgos diarios a los que está sometido el trabajador en su quehacer profesional y por cuenta ajena. Dicho esto, es lo cierto que el suicidio como accidente laboral es menos analizado y tratado tanto desde el punto de vista doctrinal como jurisprudencial, por tanto, es un hecho novedoso su posible calificación desde el punto de vista de la Protección Social<sup>60</sup>.

Inicialmente al empresario se le hacía responsable por los riesgos a los que estaba sujeto el trabajador en el desempeño de su actividad laboral, es decir, por las características a las que estaba sometido el desarrollo del ejercicio profesional, fundamentalmente, desde el punto de vista de la seguridad y, por decirlo de alguna manera, más evidentes y directamente relacionados con las tareas que se han desempeñar. Sin embargo, el avance y el progreso en todos los órdenes ha permitido que se vayan identificando y clasificando la mayoría de los riesgos a los que está sometido el trabajo.

Conforme a ello, para calificar el accidente de trabajo – hoy en día – no sólo son relevantes los riesgos provenientes de las condiciones de seguridad (agentes mecánicos), sino también de otros riesgos que no eran tan evidentes o tangibles. Así, se toma conciencia y se regula: primero, el ambiente del trabajo y sus condiciones de ruido, vibraciones, radiaciones, iluminación, etc.; segundo, los contaminantes químicos (*v.gr.*, gases, vapores, aerosoles, nieblas) y biológicos (*v.gr.*, bacterias, protozoos, virus, hongos, gusanos parásitos); tercero, la ergonomía como ciencia que tiene por objeto adaptar el trabajo a las capacidades de los trabajadores con la finalidad de alcanzar más cotas más óptimas en seguridad, efectividad y bienestar. Y, por último, y muy relevantes para calificar el suicidio como accidente de trabajo, los factores organizacionales y psicosociales como factores de riesgo que pueden alterar la salud del trabajador; como ya puso de manifiesto el Comité Mixto OIT y OMS, estos consisten en: «interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador,

---

<sup>60</sup> Z. SIMM, *op. cit.*, p. 230.



sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo»<sup>61</sup>. Estos factores organizativos y psicosociales abarcan un amplio espectro de situaciones, a saber: la inadaptación a los turnos de trabajo, el trabajo nocturno, la rotación, la ampliación de tareas, el aislamiento en el puesto de trabajo, la inestabilidad en el empleo, la fatiga mental ocasionada por la complejidad de la tarea o tareas desempeñadas, el estrés laboral, el acoso, etc.

Todas estas circunstancias, en mayor o menor medida, van a determinar un mayor o menor rendimiento en el trabajo y, también, proyectar una mayor o menor satisfacción por el desempeño realizado, todo lo cual podrá tener repercusiones o incidir en la salud de la persona trabajadora dependiendo, a su vez, de una multiplicidad de factores, tales como: aptitudes y capacidades generales y profesionales, sexo, edad, estado civil, condiciones laborales y extralaborales, etc.

En definitiva, no cabe la menor duda, que la complejidad de los factores organizativos y psicosociales que pueden estar presentes en el desempeño de la actividad laboral pueden afectar seriamente a la salud del trabajador, desencadenando una patología que merme las facultades psíquicas que puedan abocarle a la autolisis.

#### **4.2. Voluntariedad vs relación de causalidad**

Como se ha expuesto, conceptualmente cabe entender el suicidio como un acto – en principio – voluntario, por tanto, alejado y antagónico a la noción de accidente concebido como la aparición de un agente exterior que se manifiesta de forma imprevisible, súbita y violenta lesionando la integridad física del trabajador y, en los casos más graves, incluso causando la muerte. Por esta razón, se negaba al suicidio el carácter de contingencia profesional, incluso en aquellos casos en los que la muerte se materializaba en el lugar y tiempo de trabajo al quebrarse el nexo causal. Al ser el suicidio un acto voluntario, por un lado, quedaba enervada la presunción de laboralidad y, por otro, carecía de relevancia jurídica desde la óptica de la Seguridad Social cuando la autolisis se manifestaba fuera de esos parámetros locativos y temporales. Sin embargo, esta premisa tan contundente ha ido poco a poco siendo matizada por los tribunales, ocupándonos fundamentalmente – en

---

<sup>61</sup> V. IGLESIAS MARTÍNEZ (coord.), *Curso de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Parte común*, INSHT, 2007, tomo I, p. 699.

principio – sólo de las resoluciones del Tribunal Supremo<sup>62</sup>.

Si se parte de las consideraciones anteriores, las resoluciones judiciales dictadas hasta los años cincuenta-sesenta del siglo pasado<sup>63</sup>, consideraron que la voluntariedad del acto rompía el nexo causal entre la relación laboral y la autolisis al carecer ésta de los rasgos propios de todo accidente, esto es, su carácter fortuito y su imprevisibilidad<sup>64</sup>. No obstante, al final del periodo indicado el Tribunal Supremo, sin llegar a reconocer el suicidio como accidente de trabajo, vislumbra una pequeña vía interpretativa que podría considerar o, más bien, valorar que el estado mental del trabajador puede quedar afectado por la actividad laboral<sup>65</sup>.

En el último trimestre de los años setenta se produce un hito aislado y excepcional al considerar el suicidio como accidente de trabajo. El Tribunal en su sentencia describe como el trabajador que sufre un accidente de trabajo es posteriormente hospitalizado y, tras diversas intervenciones que le provocaron un trastorno-depresivo decide poner fin a su existencia arrojándose por la ventana del centro hospitalario<sup>66</sup>. El Alto Tribunal concluye que no se rompió el nexo causal, toda vez que el trastorno mental trae causa de la relación laboral y, más concretamente, del accidente que sufrió el trabajador en su centro de trabajo. Tras cuatro años, de nuevo, el Tribunal Supremo reconoce que el suicidio de un marino en tierra estaba relacionado con su actividad profesional y, por tanto, queda acreditada la relación de causalidad entre el trabajo y el hecho luctuoso<sup>67</sup>. Como se puede observar en estos supuestos se materializa la contingencia, en primer término, fuera del lugar de trabajo y, en segundo término, también fuera del horario laboral.

Este criterio aperturista que comenzaba a percibirse en el Tribunal Supremo queda en cierta manera corroborado por la Resolución de 22 de septiembre de 1976 dictada por la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria, al entender que el suicidio podrá ser calificado como accidente de trabajo en atención a la falta de esa voluntariedad real, es decir, que el trabajador se ve abocado al acto suicida como consecuencia o con ocasión

---

<sup>62</sup> STS 10 junio 2009, rec. 3133/2008. Dada la imposibilidad de conceptuar el suicidio como una enfermedad, debe ser considerada – al menos – como accidente no laboral.

<sup>63</sup> Véanse a título de ejemplo STS 370/1952, de 31 de marzo, y STS 374/1954, de 25 de octubre, ambas de la sección primera, siendo los ponentes Ildefonso Alamillo Salgado y Ildefonso Bellón Gómez, respectivamente.

<sup>64</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, P. PRIETO PADÍN, *Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social*, en *esta Revista*, 2022, n. 1, p. 224.

<sup>65</sup> STS 28 enero 1969, RJ 1969\406.

<sup>66</sup> STS 29 octubre 1970, RJ 1970\4336.

<sup>67</sup> STS 26 abril 1974, RJ 1974\1762.

de su actividad laboral<sup>68</sup>. Con posterioridad se dictaron otras sentencias del Tribunal Supremo que trataron de manera incidental el suicidio no para determinar su naturaleza como contingencias, sino, sobre todo, para tratar la autolisis en el ámbito de la Seguridad Social complementaria.

Pero es lo cierto y verdad que ese criterio aperturista que inicia el Tribunal Supremo se complica o no termina de materializarse por mor de determinados cambios legislativos; primero, con la creación de los nuevos Tribunales Superiores de Justicia<sup>69</sup> y, segundo, con la entrada en vigor de la nueva Ley de Procedimiento Laboral (LPL)<sup>70</sup> y, con ella, la manera de articularse el recurso de casación para la unificación de doctrina (art. 215 ss.), que impide o hace casi imposible que lleguen a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo supuestos, por un lado, con similar relación fáctica en torno al suicidio y, por otro, con una adecuada relación causal entre actividad laboral y su decisión autolesiva que, además, puede estar influenciada y determinada por las circunstancias subjetivas del trabajador. Dicho sea, con otros términos: es muy complicado que el Tribunal Supremo adopte una doctrina uniforme sobre esta materia tan delicada, llena de rasgos sutiles, pues para ello será necesario que entre la sentencia recurrida y de contraste haya cierta identidad de sujetos, objeto y causa de pedir<sup>71</sup>.

Sin perjuicio de lo anterior, en el primer decenio del año 2000 se dicta por el Tribunal Supremo una sentencia que – cuanto menos – se ha de calificar de “peculiar o atípica”, que desestima finalmente el recurso de unificación de doctrina. Lo normal hubiera sido, además siguiendo el criterio del Ministerio Fiscal (antecedente de hecho sexto en relación con el fundamento de derecho quinto) inadmitir el recurso, en su momento procesal oportuno, por medio de auto. Sin embargo, lo admite y en su fundamento de derecho quinto señala: «La conclusión del razonamiento es, de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, que el recurso, que

---

<sup>68</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, P. PRIETO PADÍN, *op. cit.*, p. 218; C. GRAU PINEDA, A.G. RODRÍGUEZ MONROY, *El suicidio como accidente de trabajo: un repaso a la evolución jurisprudencial hasta la actualidad*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Laborum, 2020, p. 101.

<sup>69</sup> Por la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y de Planta Judicial.

<sup>70</sup> RDL 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

<sup>71</sup> Art. 216 LPL: «El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación, donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos».

puedo ser inadmitido en trámite anterior de este procedimiento, debe ser desestimado en este momento de dictar sentencia»<sup>72</sup>. Por tanto, ratifica el criterio de la sentencia dictada en suplicación (reconoce el suicidio como accidente de trabajo)<sup>73</sup>, al rechazar la similitud de las sentencias aportadas como de contraste. De estas consideraciones resulta que, como ha manifestado un representante de la doctrina, «el objetivo de la sentencia es más pedagógico y de clarificación de la doctrina que resolutivo del caso concreto, ya que para esto último hubiera bastado recurrir al art. 217 LPL para rechazar el recurso, de ahí que en cierta medida tenga aún mayor importancia»<sup>74</sup>.

Si se parte de estas premisas, y con estos mimbres legislativos, difícilmente se podrá tener una doctrina uniforme del más Alto Tribunal<sup>75</sup>, dado que la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, sigue regulando el recurso para la unificación de doctrina de manera muy similar (arts. 218-228)<sup>76</sup>. En suma, serán las resoluciones de los distintos Tribunales Superiores de Justicia, que en puridad no conforman jurisprudencia, las que determinen cuando queda (o no) suficientemente acreditado la relación causa/efecto entre la actividad laboral y la conducta autolítica.

Hay una rica casuística en la praxis de los Tribunales Superiores de Justicia. Aquellos en que no ha quedado acreditado esa relación de causalidad, o simplemente el tribunal sentenciador aprecia que no había causa suficiente para terminar por adoptar una conducta suicida<sup>77</sup>. De la misma manera se han dictado otras resoluciones de signo contrario, que sí tienen en cuenta que la autolisis, en los casos concretos resueltos, sí tienen una etiología laboral al quedar acreditada la relación de causalidad (estrés, depresión,

---

<sup>72</sup> STS 25 septiembre 2007, cit.

<sup>73</sup> STSJ Castilla y León (Valladolid) 18 julio 2005, rec. 1254/2005.

<sup>74</sup> M. URRITIKOETXEA BARRUTIA, *Suicidio y accidente de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, 2008, n. 41, p. 173.

<sup>75</sup> A título de ejemplo véase el ATS 10 mayo 2023, rec. 2395/2022. Como se puede observar es complicado encontrar la triple identidad: sujetos, objeto y causa de pedir (art. 219.1 LRJS).

<sup>76</sup> A pesar de ello, a título de ejemplo se puede indicar: STS 9 febrero 2010, rec. 1703/2009; STS 16 septiembre 2010, rec. 3105/2009 (no reconocen el suicidio como accidente de trabajo).

<sup>77</sup> A título enunciativo véanse: STSJ Extremadura 29 noviembre 2022, rec. 577/2022; STSJ País Vasco 8 septiembre 2020, rec. 830/2020; STSJ Comunidad Valenciana 18 noviembre 2019, rec. 2303/2018; STSJ Galicia 10 septiembre 2018, rec. 1228/2018; STSJ Madrid 22 septiembre 2017, rec. 589/2017; STSJ País Vasco 17 enero 2017, rec. 2518/2016; STSJ Madrid 4 abril 2016, rec. 667/2015; STSJ Aragón 4 marzo 2015, rec. 80/2015.

alteración mental, ritmo de trabajo, trabajo nocturno, etc.)<sup>78</sup>.

En Brasil el suicidio en el contexto laboral ha sido poco llevado a los tribunales, es más, en concreto relacionadas en mayor o menor medida con el suicidio hay dos sentencias. La primera, se ocupa de determinar si el evento sucedido en el local y en el horario de trabajo fue un accidente o un suicidio. Y la segunda resolución judicial hace responsable al empresario del estado depresivo de su trabajador que terminó suicidándose<sup>79</sup>.

### 4.3. Voluntariedad vs presunción de laboralidad

En la conducta autolesiva está presente, por definición, una deliberada intención (dolo) de causar la propia muerte o, al menos, intentarlo. Esto determina que sea de aplicación, inicialmente, el art. 156.4.b LGSS<sup>80</sup> lo que, en suma, supone situar la autolisis extramuros al concepto de accidente de trabajo. Esta afirmación es conforme al Principio General del Derecho según el cual «nadie puede beneficiarse de su propio dolo»<sup>81</sup>, hecho que determina que se inaplique la protección social más elevada al accidente así provocado.

Al mismo tiempo, con este actuar doloso del trabajador quedaría debilitada – también en principio –, la presunción de laboralidad que regula el art. 156.3 LGSS<sup>82</sup> a pesar de que el siniestro acaezca en el lugar y en tiempo de trabajo<sup>83</sup>, precisamente debido a esa conducta deliberada e intencionada del trabajador en la que busca el propio daño con la finalidad de acabar con su

---

<sup>78</sup> A título de ejemplo véanse: STSJ Aragón 20 enero 2020, rec. 674/2019; STSJ Andalucía (Granada) 10 enero 2019, rec. 1123/2018; STSJ Castilla-La Mancha 2 febrero 2016, rec. 1672/2014; STSJ Cataluña 26 octubre 2015, rec. 4319/2015; STSJ Cataluña 11 abril 2014, rec. 972/2014.

<sup>79</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, 1ª Turma, 6 junio 2010, rec. 1797-2008-892-09-00-2; Tribunal de Justiça do Ceará, 3ª Câmara Civil, 21 octubre 2002, Apelação n. 2000.0016-1999-4, Auto n. 443419-66-2000.8.06.000/0, en Z. SIMM, *op. cit.*, p. 231.

<sup>80</sup> Art. 156.4 LGSS: «No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo: [...] b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado».

<sup>81</sup> R. POQUET CATALÁ, *El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 22, p. 134.

<sup>82</sup> Art. 156.3 LGSS: «Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo».

<sup>83</sup> Presunción que contiene una doble referencia: lugar y tiempo de trabajo. Han de cumplirse simultáneamente los dos parámetros: el locativo y el temporal. *Vid.* R. POQUET CATALÁ, *op. cit.*, p. 131, y también STSJ Galicia 3870/2014, de 11 de julio.

existencia vital<sup>84</sup>.

El problema crucial está en clarificar si se puede o no subsumir la conducta autolítica dentro de la presunción de laboralidad. Desde nuestro punto de vista, la dificultad estriba en calificar – de entrada, o automáticamente – esta acción autolítica como dolosa de forma ontológica. Ante ello se han de adoptar dos posturas. La primera: si ante los hechos declarados probados no cabe la menor duda de que el suicidio deviene a consecuencia de una conducta de naturaleza indubitadamente dolosa sin ninguna conexión con la actividad laboral, es patente que no puede ser calificada como accidente de trabajo por expresa definición legal (art. 156.4.b LGSS). Esta línea queda apuntada y comienza a vislumbrarse en la STS de 25 de septiembre de 2007 (antes mencionada), que argumenta sobre la imposibilidad de aplicar al suicidio la presunción de laboralidad, al expresarse en los siguientes términos: «la privación voluntaria de la vida es “prueba en contrario” que impide en principio el despliegue de los efectos habituales de dicha presunción legal»<sup>85</sup>.

Sin embargo, y esta es la segunda postura que se puede defender, la referida STS permite, a nuestro juicio, una interpretación no tan tajante, pues señala «que impide *en principio*»<sup>86</sup>, sintagma que nos lleva a colegir que no excluye de manera radical la aplicación de la meritada presunción de laboralidad (art. 156.3 LGSS). Además, abundando en este razonamiento, el TS sigue diciendo: «Si bien es cierto que la presunción de laboralidad del actual art. 115.3 [art. 156.3] LGSS *puede* ser enervada por el carácter voluntario que tiene *normalmente* el acto de quitarse la vida»<sup>87</sup>. Como se puede apreciar la resolución judicial habla de «puede ser enervada» y no de «es enervada» y también hace referencia a «normalmente» pero no siempre. A tenor de estas consideraciones, se puede concluir que cuando el acto autolítico tiene una etiología relacionada con el contexto laboral, ese acto doloso deja de serlo o queda muy desdibujado, pues de una u otra forma la voluntad del trabajador ha estado afectada o mediatizada, en mayor o menor medida, por su actividad laboral o entorno de trabajo. Con palabras de un representante de la doctrina: «en el suicidio la voluntad, en cuanto facultad mental ligada a la vida, se ha doblegado – dicho sea, con redundancia – a determinismos determinantes de una determinación suicida, destructora de la vida y la

---

<sup>84</sup> STSJ Cataluña 20 diciembre 2013, rec. 4931/2013; STSJ Galicia 14 diciembre 2012, rec. 884/2010.

<sup>85</sup> STS 25 septiembre 2007, cit., FD 3º *in fine*. *Vid.* el comentario de J. SÁNCHEZ PÉREZ, *op. cit.*, p. 218.

<sup>86</sup> STS 25 septiembre 2007, cit., FD 3º *in fine* (cursiva nuestra).

<sup>87</sup> *Ibidem*, FD 4º (cursivas nuestras).

propia voluntad»<sup>88</sup>.

En definitiva, se ha de tener presente todas las circunstancias particulares del supuesto<sup>89</sup>, las cuales tendrán que ser oportunamente articuladas en el plenario mediante la práctica de la prueba, de tal modo que sí queda acreditado el nexo causal entre el acto autolítico y el entorno laboral, la calificación no podrá ser otra que la de accidente de trabajo. Así lo ha proclamado en reiteradas ocasiones el Tribunal Supremo por medio de la doctrina denominada de la “ocasionalidad relevante” que va a permitir verificar la relación de causalidad entre la actividad laboral y la lesión (en nuestro caso, el acto autolítico). La relación de causalidad se puede articular de una manera estricta (por consecuencia) o, también hacerlo de una forma más elástica o flexible (con ocasión), de tal modo, que cuando la relación de causalidad queda probada “con ocasión”, es lo cierto y verdad, que la actividad laboral deja de ser la causa determinante del accidente, siendo simplemente suficiente, lo que permite albergar un concepto de accidente de trabajo amplio, donde el trabajo no siempre es la causa única y directa del accidente. Esto no es óbice para destruir el nexo causal entre el trabajo y el accidente, siendo de aplicación la teoría de la “ocasionalidad relevante” que tiene en cuenta una circunstancia positiva y otra negativa que permiten mantener o construir el nexo causal. Respecto a las circunstancias positivas decir que, son aquellas actividades habituales dentro del contexto laboral que han sido condición para el desarrollo del siniestro (en nuestro caso luctuoso). En cuanto a las negativas son todas aquellas circunstancias que no son propias de la actividad laboral o inherentes a la misma<sup>90</sup>. Mediante la conjunción de ambas circunstancias, positivas y negativas, el acto autolítico puede ser considerado accidente de trabajo, aunque se produzca físicamente fuera del entorno laboral, pero con ocasión del trabajo.

## 5. Algunas reflexiones finales

El suicidio en el entorno laboral, como es lógico, sigue siendo un tema

---

<sup>88</sup> 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. 5; *vid.* también J.F. LOUSADA AROCHENA, *El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 de abril 2003*, en *Actualidad Laboral*, 2003, n. 3.

<sup>89</sup> Necesariamente calificar el suicidio como accidente de trabajo supone realizar un análisis probatorio particularizado de cada caso. *Vid.* M.J. ASQUERINO LAMPARERO, *La protección del trabajador a través de la presunción legal de accidente de trabajo*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2021, n. 2, p. 201.

<sup>90</sup> STS 13 octubre 2021, rec. 5042/2018; STS 20 abril 2021, rec. 4466/2018; STS 13 octubre 2020, cit.



polémico y debatido tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. Esto nos lleva a un continuo estudio y análisis de sus motivos y repercusiones desde el punto de vista de la Seguridad Social, tanto española como brasileña, siendo cierto que en Brasil estudiar y calificar el suicidio como accidente de trabajo es algo – todavía – excepcional. Pues bien, en razón a todas las consideraciones que se han realizado a lo largo de este artículo, podemos finalizar haciendo las siguientes reflexiones.

1. En su día nos enseñaron que la empresa era una organización o una unidad de producción donde se combinan los precios del capital y del trabajo con la finalidad de obtener unos bienes o servicios al objeto de ofrecerlos al mercado para lograr una ganancia. Siendo esto cierto, se puede decir que la empresa es mucho más, sobre todo, desde el ámbito de la Protección Social. La empresa es una organización social cuyos miembros interactúan no solo entre sí (relaciones verticales – descendentes y ascendentes – y horizontales) sino también, con personas ajenas a la empresa (proveedores, clientes, etc.). Como organización de recursos humanos, esto es, de personas trabajadoras con sus características personales y profesionales, cada una de ellas afronta de manera diferente los riesgos que lleva aparejada toda organización empresarial y que el empresario tiene la obligación de mitigar. Esos riesgos son de muy distinta naturaleza (mecánicos, químicos, bacteriológicos, etc.), pero cobran especial relieve los denominados riesgos psicosociales.

Los trabajadores psicosomatizan los riesgos psicosociales de muy diferentes maneras (desgaste personal, fatiga, insomnio, depresión, estrés, por ejemplo) en consonancia con su estado de salud, entendida esta en su sentido integral (física y mental). Pues bien, en los casos más extremos esos riesgos psicosociales-laborales determinan un acto autolítico que deberá de ser valorado en el contexto laboral – concreto – atendiendo a las circunstancias antecedentes y concomitantes. El acaecimiento de un hecho de esta naturaleza en el seno de la organización empresarial es siempre un fracaso de la labor preventiva que le compete al empresario. Todo esto pone de relieve el escaso interés que hay dentro de algunas organizaciones empresariales por realizar un riguroso protocolo de evaluación de riesgos, pues en no pocos casos, la evaluación de riesgos se hace solo protocolariamente con la finalidad de cubrir el expediente y evitar posibles sanciones administrativas.

2. Es una constatación real y efectiva que, acaecido el suicidio de un trabajador por cuenta ajena, ya no es automáticamente excluido *ad initio* la calificación del desgraciado hecho como contingencia profesional y, más concretamente, como accidente de trabajo. Gracias al concepto elástico que articula tanto la legislación española como brasileña, los operadores



jurídicos, a través de los correspondientes procesos hermenéuticos, pueden incardinar la autolisis dentro de esta categoría jurídica. Con ello se está dando oportuno cumplimiento a elemento teleológico de nuestro Sistema de Seguridad Social, que no es otro, que proteger a la persona trabajadora. De este modo, la labor de exégesis que deben realizar los tribunales al aplicar la norma se ha ido “humanizando” en el sentido de estudiar la autolisis en su contexto y no como un mero acto “supuestamente” voluntario.

3. Para calificar la conducta autolítica como accidente de trabajo será necesario ponderar de manera adecuada los factores contingentes y circunstanciales que se den en cada caso concreto. Ello nos lleva a considerar que, ante el suicidio de una persona trabajadora no cabe parámetros interpretativos homogéneos, todo lo contrario, habrá que llevar una labor minuciosa de individualización para poder concluir si el resultado fatal alcanza la mayor protección de nuestro sistema de Seguridad Social, calificando el acto como accidente de trabajo. Realizada esta constatación, pues lo primero es dar adecuada cobertura a los herederos del finado, habrá que examinar si el empresario realizó un adecuado análisis de los riesgos a los que estaba sometido el fallecido, no de manera protocolaria sino real y efectiva y, fundamentalmente, en consonancia con los perfiles personales y profesionales de la persona trabajadora.

4. El suicidio, desde el punto de vista de la legislación de Seguridad Social y de sus intérpretes ha dejado de ser un estigma. Las legislaciones nacionales (española y brasileña) son producto del Estado Social y de Derecho que proclaman; por este motivo, obligan a considerar y a tratar la conducta autolítica única y exclusivamente desde el punto de vista normativa vigente, sin entrar en consideraciones ajenas al mundo del Derecho (ético-religiosas), y ponerla en conexión con la actividad y los riesgos laborales a los que las personas trabajadoras están realmente sometidas en el momento de acaecer el siniestro luctuoso. Buena muestra de cuanto se dice es que, si bien se ha mantenido casi literalmente el concepto de accidente de trabajo desde la primigenia Ley de Dato, sin embargo, se ha producido una evolución en la exégesis y aplicación del concepto de accidente de trabajo en relación con la autolisis sucedida en el ámbito del trabajo.

## 6. Bibliografía

ALONSO OLEA M. (2016), *La responsabilidad del empresario frente a terceros por actos del trabajador a su servicio*, Civitas

- ALONSO OLEA M., TORTUERO PLAZA J.L. (2002), *Instituciones de seguridad social*, Civitas
- ASQUERINO LAMPARERO M.J. (2021), [\*La protección del trabajador a través de la presunción legal de accidente de trabajo\*](#), en [\*e-Revista Internacional de la Protección Social\*](#), n. 2, pp. 179-202
- BLASCO LAHOZ J.F. (2014), *Seguridad Social. Régimen General, Regímenes Especiales y prestaciones no contributivas*, Tirant lo Blanch
- CABEZA PEREIRO J., FERNÁNDEZ PROL F. (2009), *Presunción de laboralidad de los accidentes acaecidos en el lugar y tiempo de trabajo (art. 115.3 LGSS)*, en M.J. ROMERO RODENAS (coord.), *Accidente de trabajo y sistemas de prestaciones*, Bomarzo
- COMÍN F. (2007), *Las fases históricas de la Seguridad Social en la España del siglo XX*, en J.L. TORTUERO PLAZA (dir.), *Cien años de Protección Social en España. Libro Conmemorativo del I Centenario del Instituto Nacional de Previsión*, INSS
- CORTÉS DÍAZ J.M. (2005), *Técnicas prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo*, Tébar
- CHACARTEGUI JÁVEGA C. (2007), *El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia*, Bomarzo
- FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (2007), *El accidente de trabajo en el Sistema de Seguridad Social (Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica)*, Atelier
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J., PRIETO PADÍN P. (2022), [\*Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social\*](#), en [\*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo\*](#), n. 1, pp. 210-242
- GARCÍA MURCIA J. (dir.) (2023), *El concepto de trabajador asalariado: notas legales, indicios y otros indicadores de origen jurisprudencial*, Tecnos
- GONZÁLEZ ORTEGA S., BARCELÓN COBEDO S. (2019), *Introducción al Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch
- GRAU PINEDA C., RODRÍGUEZ MONROY A.G. (2020), *El suicidio como accidente de trabajo: un repaso a la evolución jurisprudencial hasta la actualidad*, en J.L. MONEREO PÉREZ (coord.), *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, Laborum
- IGLESIAS MARTÍNEZ V. (coord.) (2007), *Curso de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Parte común*, INSHT, tomo I
- 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
- LOUSADA AROCHENA J.F. (2003), *El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 de abril 2003*, en *Actualidad Laboral*, n. 3, pp. 2331-2333

- LLORENS ESPADA J. (2016), *La reparación del daño derivado de accidente de trabajo*, Bomarzo
- MALDONADO MONTOYA J.P. (2020), *El contrato de trabajo: nuevos retos, viejas dificultades*, Aranzadi
- MARTÍN VALVERDE A. (2000), *Accidente de trabajo: formación y desarrollo de un concepto legal*, en B. GONZALO GONZÁLEZ, M. NOGUEIRA GUASTAVINO (dirs.), *Cien años de Seguridad Social. A propósito del Centenario de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1990*, Fraternidad, Muprespa, UNED
- MARTÍN VALVERDE A. (1987), *Estudio preliminar. La formación del Derecho del Trabajo en España*, en AA.VV., *La legislación social en la Historia de España. De la revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados
- MILLÁN VILLANUEVA A.J. (1996), *La prevención de riesgos laborales*, Adhara
- MONTOYA MELGAR A. (2022), *Derecho del trabajo*, Tecnos
- MONTOYA MELGAR A. (1997), *Derecho y trabajo*, Civitas
- OLARTE ENCABO S. (2005), [\*Acoso moral y enfermedades profesionales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades\*](#), en *Temas Laborales*, n. 80, pp. 65-94
- PALOMO BALDA E. (2009), *El dolo y la imprudencia temeraria como circunstancias excluyentes del concepto de accidente de trabajo*, en M.J. ROMERO RODENAS (coord.), *Accidente de trabajo y sistemas de prestaciones*, Bomarzo
- POQUET CATALÁ R. (2020), [\*El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris\*](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 22, pp. 121-138
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2019), *¿Es correcto aplicar la presunción de laboralidad a un acto suicida ejecutado en el trabajo?. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 440, pp. 213-220
- SASTRE IBARRECHE R. (2009), *Actividad preventiva y tratamiento de los datos médicos del trabajador: breves reflexiones*, en A. DOMÍNGUEZ LUELMO (dir.), *Derechos y deberes del profesional sanitario y de los pacientes de Castilla y León. III Plan de Salud de Castilla y León (2008-2012)*, Lex Nova
- SIMM Z. (2015), [\*Caracterización del suicidio como accidente de trabajo: situación en España y en Brasil\*](#), Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha
- URRITIKOETXEA BARRUTIA M. (2008), *Suicidio y accidente de trabajo*, en *Revista de Derecho Social*, n. 41, pp. 169-192

# Suicidio y salud mental en el ámbito laboral (ley y jurisprudencia argentina)\*

Guido Ariel SEREN NOVOA\*\*

---

**RESUMEN:** En el presente se analiza el sistema de prevención y resarcimiento de infortunios laborales, así como distintas posturas jurisprudenciales argentinas en casos de reclamos por cobertura, considerando al suicidio como accidente de trabajo. Para ello se repasa el particular régimen de seguro privado que otorga la cobertura a contingencias fijadas en una lógica de responsabilidad objetiva propia del derecho transaccional de daños. Con una postura crítica, se aborda el biologismo imperante en el sistema que ocasiona una desaprensión de la salud psicosocial.

**Palabras clave:** Suicidio, riesgos del trabajo, accidentes de trabajo, salud, jurisprudencia argentina.

**SUMARIO:** 1. Introducción: el sistema de prevención y resarcimiento de infortunios laborales argentino. 2. Legislación específica en materia de seguridad e higiene. 3. La desaprensión con la preservación y reparación psicológica de los infortunios provocados por la prestación laboral. 3.1. Las reacciones vivenciales neuróticas. 3.2. Los estados y desarrollos paranoides. 3.3. La depresión psicótica. 3.4. La neurosis de renta. 4. Jurisprudencia. 4.1. La confusión en el nexos causal. 4.2. El accidente de trabajo como causa adecuada en un suicidio. 5. Consideraciones finales. 6. Bibliografía.

---

\* Trabajo 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.

\*\* Magíster en Derecho del Trabajo y Profesor adjunto interino de Teoría General de Derecho del Trabajo, Universidad de Buenos Aires (Argentina); Especialista en Derecho del Trabajo, Universidad de Buenos Aires y Universidad de San Andrés (Argentina); Coordinador de la Delegación Argentina de Jóvenes Juristas.

## Suicide and Mental Health (Argentine Law and Jurisprudence)

---

**ABSTRACT:** In the present, the system of prevention and compensation of labour misfortunes is analysed, as well as different Argentine jurisprudential positions in cases of claims for coverage, considering suicide as a work accident. To this end, the particular private insurance regime that provides coverage for contingencies established in a logic of objective liability typical of transactional damages law is reviewed. With a critical stance, the prevailing biologism in the system that causes a neglect of psychosocial health is addressed.

*Key Words:* Suicide, occupational hazards, work accidents, health, Argentine jurisprudence.

## 1. Introducción: el sistema de prevención y resarcimiento de infortunios laborales argentino

Dos son las leyes que convergen para estructurar la tutela de la integridad psicofísica del trabajador dependiente en la Argentina.

Por un lado, la protección a la salud del trabajador dependiente se erige a través de la “obligación de seguridad” fijada en el art. 75 de la Ley 20744/1974 (Régimen de Contrato de Trabajo), según la modificación del art. 1 de la Ley 27.323/2016. Esta norma consagra un deber patronal específico, respetuoso con el respeto a pausas y descansos, así como a la normativa vigente en materia de seguridad e higiene. Trátase, entonces, de un deber contractual, consistente con la obligación de preservar la fuerza de trabajo puesta a disposición y que constituye el objeto mismo del contrato de trabajo celebrado. Quien organiza y dirige esa fuerza de trabajo – insustituible e inseparable de la persona humana que lo presta – tiene el correlativo deber de preservarla.

Por otra parte, ya en relación con los padecimientos que pudiere provocar el hecho u ocasión de la prestación de trabajo y con foco en el sujeto más que en el contrato de trabajo, se encuentra el sistema de prevención y resarcimiento de infortunios laborales normado en la Ley 24557/1995. Esta última norma configura (junto con sus múltiples reglamentaciones), un sistema de responsabilidad objetivo, con opción excluyente de la *restitutio in integrum* (propia del reclamo por responsabilidad civil que excluye a los damnificados de la posibilidad de acceder a las prestaciones sistémicas) e involucra a un nuevo sujeto de derecho ajeno al binomio contractual laboral, que estará a cargo de las prestaciones del sistema: un seguro privado, de carácter obligatorio y la aseguradora de riesgos del trabajo.

En ese marco, tanto las prestaciones dinerarias como en especie contenidas por este sistema son gestionadas por aseguradoras cuyo funcionamiento es supervisado coordinadamente por las Superintendencias de Riesgos del Trabajo y de Seguros de la Nación.

En la lógica del derecho transaccional de daños, los presupuestos de responsabilidad se amplían acarreado como contrapartida prestaciones dinerarias tarifadas, con pisos actualizables semestralmente y variaciones en su cuantía, dependiendo del grado de incapacidad sobreviniente o muerte producto de los infortunios.

El acceso a las prestaciones en caso de controversia se estructura a través de órganos administrativos (con patrocinio letrado obligatorio) a modo de instancia previa, cuyo grado de apelación amplia se concentra en los tribunales locales de la justicia laboral. La competencia de estos órganos denominados *Comisiones Médicas* se circunscribe a la determinación del

porcentaje de incapacidad en caso de discrepancia entre trabajador y aseguradora, suficiencia de las prestaciones y determinación del carácter laboral del accidente o enfermedad.

El régimen no es de fácil comprensión. Las serias dificultades que se presentan para entenderlo se deben a múltiples circunstancias: a) una enorme cantidad de normativa de diversa jerarquía que lo compone (Leyes, Decretos Reglamentarios, Decretos de Necesidad y Urgencia, Laudos, Resoluciones, etc.); b) los excesos por parte de las autoridades sancionatorias a la hora de adoptar nueva normativa (en relación a su competencia); c) la dudosa constitucionalidad de muchas de las normas que se aplican tanto en el ámbito administrativo como judicial; d) los múltiples pronunciamientos de inconstitucionalidad de la Corte Suprema (cuando receptados por el Poder Legislativo, tardíamente). A ello, cabe sumar los cuestionamientos sobre la competencia (establecida legalmente en los tribunales civiles) para el caso de optar por la reparación integral.

En el marco de este sistema laberíntico, se inscriben algunas respuestas jurisprudenciales que intentan dar respuesta a reclamos que encuadran el suicidio como accidente de trabajo.

Como fuera adelantado, el sistema se basa en supuestos excepcionales de responsabilidad objetiva, donde la causalidad entre el hecho y el daño es presupuesta legalmente<sup>1</sup>. No obstante, tal simplificación pareciera no honrar los matices y particularidades que se presentan a poco de indagar en las contingencias cubiertas que han llevado a doctrina especializada a no distinguir con claridad los nexos de imputabilidad.

El art. 6 de la Ley 24557/1995 titulado contingencias, establece las definiciones de accidente de trabajo, enfermedad profesional y accidente *in itinere* como los supuestos cubiertos por el régimen. Veamos que ha entendido el legislador por tales conceptos.

### *1. Accidente de trabajo*

La regulación del accidente de trabajo y su subespecie, el accidente *in itinere*, se encuentra regulada en el apartado primero del artículo mencionado que establece:

Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.

---

<sup>1</sup> A. ORGAZ, *El daño resarcible*, Lerner, 2011, p. 53.

Nos encontramos entonces frente a tres supuestos: el accidente *en ocasión del trabajo*; el accidente *por el hecho del trabajo*; el accidente *in itinere*.

Una simple lectura del articulado permite advertir que el legislador omitió toda referencia al daño causado por dichas contingencias, dejando un vacío que, en lo que al presente interesa, incide directamente en la determinación de la causalidad.

#### *El accidente en ocasión del trabajo*

En este supuesto, la cobertura se extiende a los casos en los que el infortunio no encuentra un nexo causal con las tareas desplegadas, pero sí con la *ocasionalidad*, esto es, una mera circunstancialidad de tiempo y lugar en que concurren el infortunio y la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, con independencia de que exista un nexo causal entre ellas<sup>2</sup>.

#### *El accidente por el hecho del trabajo*

A diferencia del supuesto anterior, aquí se exige que la prestación laboral actúe como condición del daño producido. Se produce, entonces, una segmentación de la causalidad, donde la prestación de tareas es causa del infortunio y este, a su vez, causa del daño resarcible. Así, se ha sostenido que

el silencio del legislador [...] permitiría afirmar que en el segundo tramo del nexo causal opera con amplitud la regla de la indiferencia de la concausa, lo que abriría así la posibilidad de que el trabajador o sus derechohabientes sean acreedores a las prestaciones dinerarias aun cuando la incapacitación o la muerte sean consecuencias mediatas de un accidente de trabajo [...] con independencia de la previsibilidad de aquéllas<sup>3</sup>.

La primera legislación argentina sobre riesgos del trabajo, la Ley 9688/1915, consagraba expresamente la indiferencia de la concausa. En dicha inteligencia, la jurisprudencia aceptó sin hesitaciones el suicidio como accidente de trabajo cuando existía una condición cualquiera, vinculada con la prestación, que mellaba en la salud psicofísica del dependiente, quedando la prueba de la eximente a cargo del empleador<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> M. ACKERMAN, M. MAZA, *Daño y relación causal en el sistema de la ley de riesgos del trabajo*, en *Derecho del Trabajo*, vol. 59, tomo B, pp. 1251-1256.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 1256.

<sup>4</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, *Rovire, Gustavo A. c. Administración de Parques Nacionales*. En el caso, se trató de un intento de suicidio que ocasionó daños permanentes en el actor y el acto fue considerado involuntario, como consecuencia de una alteración mental vinculada con el trabajo, lo que impedía tener por configurado como eximente el



*El accidente in itinere o de trayecto*

Como el propio nombre y muchas otras legislaciones admiten, la cobertura se extiende a los accidentes sufridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de prestación de tareas y viceversa, comenzando a computar tal trayecto desde el ingreso del trabajador a un ámbito público ajeno a su vivienda<sup>5</sup>. Se encuentran excluidos del ámbito de cobertura los accidentes ocurridos mediando interrupciones o alteraciones por causas ajenas al trabajo, con excepción de aquellas que se hubieren producido, exclusivamente, por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar enfermo y no conviviente<sup>6</sup>.

*2. Las enfermedades profesionales*

Por último, en la legislación actual, la técnica utilizada para definir a las enfermedades profesionales, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio OIT n. 121, parte de la adopción de un listado de triple columna que condiciona la cobertura a la concurrencia entre: a) enfermedad, b) agente de riesgo y exposición, y c) actividad en capacidad de determinar la enfermedad profesional. Aquí nuevamente se trata de una concurrencia de condiciones que hacen a la vez de plataforma fáctica que habilita la presunción legal de causalidad.

La gran crítica que se ha efectuado a esta modalidad recae en la ausencia de revisión del listado (potestad del Poder Ejecutivo en empleo de sus facultades reglamentarias) para el cual se creó el Comité Consultivo Permanente (art. 40.3 LRT), que solo fue efectuado dos veces desde la sanción de la norma<sup>7</sup> dejando fuera de cobertura enfermedades de incuestionable etiología laboral y especialmente, como se verá *infra*, a las patologías psicosociales.

En principio, las enfermedades no listadas no son consideradas resarcibles, a menos que se acredite la vinculación con el trabajo desempeñado en

---

dolo del dependiente.

<sup>5</sup> M.D. MONZÓN, *El trayecto en el accidente "in itinere": un problema de semántica jurídica, Jurisprudencia del Trabajo Anotada*, 1982, n. 9-10, p. 344, citado en M.E. ACKERMAN, *Ley de Riesgos del Trabajo comentada y concordada*, Rubinzal Culzoni, 2014, p. 246.

<sup>6</sup> En estos casos, pesa sobre el trabajador la obligación de declarar tales circunstancias por escrito ante el empleador (y éste dentro de las 72 horas ante el asegurador), debiendo presentar la pertinente certificación a requerimiento dentro de los 3 días hábiles de requerido.

<sup>7</sup> Decreto 1167/2003 y Decreto 49/2014.

forma *directa e inmediata*<sup>8</sup>. En ese caso, resulta facultad de la Comisión Médica Central tal determinación. Para clarificarlo, soslayando la confusión entre la causa de la enfermedad (directa) y las consecuencias resarcibles del daño producido por ésta (inmediatos) que pareciera situarnos en la tesis de *causalidad próxima*, la facultad resulta privativa, en primera instancia, de un órgano administrativo no jurisdiccional (Comisión médica). La inconstitucionalidad de tal atribución y la privación al resarcimiento que este tránsito dantesco impone ha llevado tácitamente a muchos tribunales, en función del grado de revisión atribuido por la Ley 27348/2017, a arrogarse la facultad de determinación causal en este caso, abonando a la tesis de causalidad adecuada. Además, la confusión entre causa y consecuencia presente en la formulación del artículo ha llevado a la jurisprudencia, en ocasiones, a reimplantar la teoría de la indiferencia de la concausa, sin perjuicio del generalizado acuerdo sobre la intención opuesta de la norma. Mientras el factor laboral actúe directamente para la existencia de la enfermedad, no pareciera requerirse más indagación sobre concausas que pudieran atenuar la responsabilidad para ordenar la restitución de sus consecuencias inmediatas.

## 2. Legislación específica en materia de seguridad e higiene

En la Argentina, la sanción de la Ley 19587/1972 impuso en cabeza del empleador la creación de servicios de higiene y seguridad en el trabajo, así como de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial (art. 5.a). Como señala doctrina calificada<sup>9</sup>, el articulado de la norma es eminentemente programático y fue desarrollado en el Decreto 351/1979 y por múltiples resoluciones ministeriales y de otros entes autárquicos como la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). A la fecha, cuenta con más de 70 normas complementarias y modificatorias.

Ahora bien, a partir de la sanción de la Ley 24557/1995, con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo (art. 1.2.a), se estableció la obligación de empleadores,

---

<sup>8</sup> Esta modificación fue introducida por el Decreto 1278/2000, transformando el sistema de lista cerrada de la Ley 24557/1995, en un sistema de lista abierta o mixto. El numerus clausus fue posteriormente cuestionado por el tribunal cívico en el Recurso de Hecho, SCSJN 8 diciembre 2007, *Silva, Facundo Jesús c. Unilever de Argentina S.A.*, aunque en relación al sistema de responsabilidad extra-sistémico, es decir, en términos de responsabilidad civil del sujeto empleador.

<sup>9</sup> M.E. ACKERMAN (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal Culzoni, 2013, tomo VI-A, pp. 31-32.

trabajadores y Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) de adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. En esa inteligencia se impuso el diseño de un plan de mejoramiento a pactarse entre el empleador y su aseguradora para adecuar los establecimientos a la normativa vigente (art. 4, apartados 2-5). Asimismo, se impuso en cabeza de las aseguradoras, facultades de inspección y obligación de denunciar los incumplimientos a la SRT<sup>10</sup> (ente autárquico del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, creado por esta norma y con facultades para controlar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, contando con facultades normativas complementarias y la posibilidad de aplicar sanciones, art. 36.1, letras *a* y *c*). En virtud del art. 3 del Decreto 1338/1996, advirtiendo que la Ley 24557/1995 impone a las ART, obligaciones que podrían resultar concurrentes con las de los Servicios de Medicina y de Higiene y Seguridad en el Trabajo (que los establecimientos se encontraban obligados a mantener conforme disposiciones del Decreto 351/1979), se especificaron los deberes patronales en torno de los servicios de salud.

Por un lado, se clarificó que cada establecimiento debe contar con un servicio de medicina del trabajo (externo o interno a elección del empleador) en cabeza de graduados universitarios con especialización en medicina laboral a fin de promover y mantener el nivel más alto de salud de los dependientes, debiendo ejecutar acciones de educación sanitaria, socorro, vacunación, etc.

Por otro, deben contar con un servicio de higiene y seguridad en el trabajo, cuya misión fundamental es la implementación de políticas tendientes a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo (art. 10).

La resolución SRT 37/2010, en virtud de las facultades conferidas por el art. 9 del Decreto 1338/1996, como encargada de determinar los exámenes médicos que las ART o los empleadores deberán realizar a los trabajadores, estableció que los exámenes médicos de salud incluidos en el sistema de riesgos de trabajo son: a) los preocupacionales o de ingreso; b) periódicos; c) aquellos previos a una transferencia de actividad; e) los posteriores a una ausencia prolongada; f) los previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

Los exámenes de ingreso o preocupacionales se encuentran en cabeza del empleador (art. 2), al igual que aquellos previos a la transferencia de la

---

<sup>10</sup> La jurisprudencia de la CSJN ha habilitado la acción por responsabilidad civil contra estas aseguradoras en caso de que el incumplimiento de estos deberes impuestos ocasionare perjuicios evitables a la salud del trabajador (SCSJN 21 septiembre 2004, *Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A.*).

actividad (a menos que se verifique que el cambio de tareas conlleve el cese de la eventual exposición a los agentes de riesgo, en cuyo caso el examen, de carácter optativo, será realizado por la ART). Los restantes exámenes (de carácter optativo) serán realizados por la ART.

El caso de los exámenes preocupacionales reviste especial importancia en tanto la detección en dicha instancia de una enfermedad permite a la aseguradora eximirse de responsabilidad (art. 6.3.b).

La Ley 24557/1995 establece como primer objetivo el de «reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo» (art. 1.2.a). Entre las técnicas que dispone para cumplir con aquel cometido, en lo que aquí importa, debe señalarse la obligación de las ART de:

establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

- a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;
- b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;
- c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;
- d) Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo<sup>11</sup>.

Asimismo, tanto las ART como los empleadores, deben informar a la SRT o a las Administraciones de Trabajo provinciales sobre la formulación y el desarrollo de aquel plan de acción (art. 4 LRT, apartado sustituido por el art. 1 del Decreto 1278/2000).

Es la ART la encargada de controlar la ejecución del plan de acción, debiendo ésta denunciar a la SRT los incumplimientos que advierta (art. 4 LRT, apartado sustituido por el art. 1 del Decreto 1278/2000).

Se encuentra a cargo de la SRT el resolver las controversias que pudieran existir en cuanto ejecución del “plan de acción” (art. 4 LRT, apartado sustituido por el art. 1 del Decreto 1278/2000).

En definitiva, el control de la normativa sobre prevención se encuentra a cargo de la SRT (art. 36), quien debe «controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo pudiendo dictar las disposiciones complementarias que resulten de delegaciones de esta ley o de los Decretos

---

<sup>11</sup> Art. 4.

reglamentarios» (art. 36.1.a); «supervisar y fiscalizar el funcionamiento de las ART» (art. 36.1.b); «requerir la información necesaria para cumplimiento de sus competencias, pudiendo peticionar órdenes de allanamiento y el auxilio de la fuerza pública» (art. 36.1.d); «supervisar y fiscalizar a las empresas autoaseguradas y el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad del trabajo en ellas» (art. 36.1.g).

La SRT, además, está a cargo de la imposición de sanciones previstas en la LRT (art. 36.1.c) y, en particular, debe evaluar e imponer al empleador las sanciones económicas establecidas para el caso de que un accidente de trabajo o enfermedad profesional fuera producido por la inobservancia de las normas de higiene y seguridad (art. 5 LRT).

### **3. La desaprensión con la preservación y reparación psicológica de los infortunios provocados por la prestación laboral**

A pesar de los objetivos enunciados por el sistema y de su constante referencia a la integridad “psicofísica”, puede advertirse una verdadera desaprensión hacia la tutela psicológica del trabajador. Ello se evidencia, especialmente, en el listado de enfermedades profesionales, así como en el baremo de incapacidades (porcentajes tabulados de incapacidad que se asignan a cada minusvalía producto de una contingencia cubierta por el sistema).

En el listado de enfermedades profesionales, bajo el apartado “siquiatria”, se establece en forma tan expresa como lamentable que «Las enfermedades Psicopatológicas no serán motivo de resarcimiento económico, ya que en casi la totalidad de estas enfermedades tienen una base estructural». Sea tal vez esa concepción biologicista, desaprensiva y desdeñosa de la integralidad de la salud, la que impidió al Poder Ejecutivo incorporar como enfermedades laborales el *burnout* y el *estrés laboral*.

En esa (des)inteligencia, las enfermedades profesionales contempladas en el plano “psicológico” son, únicamente, «Los trastornos psiquiátricos secundarios o accidentes por traumatismo craneo-encefálicos y/o epilepsia post-traumática (como las Personalidades Anormales Adquiridas y las Demencias post-Traumáticas, Delirios Crónicos Orgánicos, etc.)». A ellas, el listado las nomina como «Desorden mental orgánico post traumático (grado I, II, III o IV)».

Además, se agrega que «Solamente serán reconocidas las reacciones o desorden por estrés post traumático, las reacciones vivenciales anormales neuróticas, los estados paranoides y la depresión psicótica que tengan un nexo causal específico relacionado con un accidente Laboral. Debiéndose

descartar primeramente todas las causas ajenas a esta etiología, como la personalidad predisponente, los factores socioeconómicos, familiares, etc.» y se las simplifica a la hora de tabularlas para su resarcimiento ya que, según la norma, «Las incapacidades psiquiátricas parciales, si existiera más de un diagnóstico, no serán sumatorias, sino que se reconocerá únicamente la de mayor incapacidad». En otras palabras, el listado limita las contingencias psicológicas resarcibles, restringiendo la cobertura más allá de lo que determina la ley (norma jerárquicamente superior y excediendo la facultad de reglamentación prevista en los arts. 6.2.a y 40.3 de la Ley 24557/1995). Es que, como puede advertirse, prefigura una causalidad diferente a la de las contingencias previstas, con un mayor grado de restricción en lo referente a la salud mental.

En el caso de las reacciones o desordenes por estrés postraumático, se fija que

Serán reconocidas cuando tengan directa relación con eventos traumáticos relevantes que ocurran en el trabajo, ya sea como accidentes, o como testigo presencial del mismo. Constituyen una enfermedad, reconocida oficialmente por el DSM III, y la CIE 10 (OMS), que tiene una etiología, una presentación y un curso, así como un pronóstico y resolución.

Cabe señalar que la norma de inferior jerarquía no debería arrogarse en el caso de la patología concreta una atribución de causalidad diferenciada de aquella que prevé la ley para las contingencias cubiertas.

Se anticipa, con una generalización alarmante que estas patologías «tenden a adaptarse a su nueva realidad, y la gran mayoría de los pacientes mejoran al cabo de tres a seis meses, sin secuelas».

La norma admite el posible agravamiento con secuelas en el caso de neurosis post traumática, para la que sí se determina algún grado merma en la capacidad laboral.

En este caso y advirtiendo (para usar la concausalidad en contra de la protección) que «hay que evaluar cuidadosamente la personalidad previa».

Los galenos que evalúen al trabajador (sean contratados por la aseguradora, parte de las comisiones médicas o peritos judiciales) deben, por imperio del Decreto, considerar como rasgos importantes para la evaluación: la personalidad básica del sujeto, la biografía, los episodios de duelo, la respuesta afectiva, las expectativas laborales frustradas y sus relaciones personales con el medio.

Se trata, en este punto, de un cuerpo normativo clínicamente atrasado signado por un paradigma biologista, cuyos resquicios de protección a la salud mental implican, en el mejor de los casos, un esfuerzo de

judicialización que, probablemente, lo condicione y difiera en el tiempo en términos de resarcimiento; además, supone un destierro de la actuación preventiva, pues la indagación siempre terminará siendo diferida a la reparación de un daño concreto, una vez acontecida la contingencia.

### 3.1. Las reacciones vivenciales neuróticas

El listado contempla las reacciones vivenciales neuróticas con manifestaciones fóbicas, depresivas, psicosomáticas, histéricas, con manifestación hipocondríaca y obsesivo compulsivas.

Como se adelantó, el porcentaje de incapacidad asignado a los distintos grados de RVAN, se encuentra fijado en el baremo del Decreto 659/1996. Las de grado I (definidas como relacionadas a situaciones cotidianas, con una magnitud leve que no interfiere en las actividades de la vida diaria, ni a la adaptación de su medio y no requieren tratamiento en forma permanente) no ocasionan incapacidad resarcible en forma pecuniaria. Sin perjuicio de ello, vale aclarar que la aseguradora se encuentra igualmente obligada al otorgamiento de las prestaciones en especie.

Las RVAN de grado II (aquellas en que se acentúan los rasgos de la personalidad de base, sin que se presenten alteraciones en el pensamiento, concentración o memoria y que, según el Decreto, necesitan a veces algún tipo de tratamiento medicamentoso o psicoterapéutico), suponen un 10% de incapacidad resarcible.

Por su parte, las de grado III (aquellas que requieren un tratamiento más intensivo, sin perjuicio de que haya remisión de los síntomas más agudos antes de tres meses. Son aquellas en que se verifican trastornos de memoria y concentración durante el examen psiquiátrico y psicodiagnóstico. Las formas de presentación son desde la depresión, las crisis conversivas, las crisis de pánico, fobias y obsesiones. Son reversibles con el tratamiento psicofarmacológico y psicoterapéutico adecuado. Al año continúan los controles), conllevan un 20% de incapacidad permanente de la total obrera. Por último, las de grado IV (aquellas que requieren de una asistencia permanente por parte de terceros, tales como las neurosis fóbicas, las conversiones histéricas o las depresiones neuróticas), incapacitan al trabajador en un 30%. En el caso en que la manifestación fuere obsesivo compulsiva, de este grado, el porcentaje de incapacidad asignado es de 40%, cuando mediare deterioro de la personalidad.

Si la evolución de la enfermedad obsesiva compulsiva deviene en una evolución psicótica, el porcentaje de incapacidad asciende a un total de 70%.

### 3.2. Los estados y desarrollo paranoides

Los estados paranoides, aun expresándose en forma reactiva, no generan incapacidad de origen laboral.

Ello así, pues según el Decreto, hay una personalidad vulnerable predisponente, *como las litigantes y las sensitivas de Schneider*. Se entiende que la duración es de semanas a meses, sin dejar secuelas. Otra vez la norma de jerarquía inferior, allende los eximentes legales y el diseño del sistema, limita la causalidad con una formulación genérica y categórica, jurídicamente cuestionable.

Si producto de la RVAN, se supera el estado paranoide a un desarrollo Paranoico o Paranoia, la incapacidad puede alcanzar hasta un 50%, siendo este porcentaje un tope, pero variando en cada caso concreto y debiendo ser determinado por un perito médico.

Según la norma, la paranoia o desarrollo paranoico, supone un delirio Sistematizado interpretativo crónico, irreductible, incapacitante e irreversible.

### 3.3. La depresión psicótica

Cuando un cuadro depresivo reactivo tiene una evolución de características psicóticas melancólicas que se desvía del motivo que la originó, evolucionando a una psicosis afectiva, son incapacitantes mientras dure la fase, que remite con restitución *ad integrum* en la mayoría de los casos (sólo considerando aquellas que tengan origen en accidentes laborales).

Si se prolongasen por más de un año, o se agregaren por la edad elementos de involución con organicidad cerebral, componentes deliroides paranoides y senso perceptivos de tipo orgánico, son incapacitantes por ser irreversibles.

En este tipo de patología, cuando su origen fuere un siniestro laboral, el experto médico puede diagnosticar hasta un 50% de incapacidad.

### 3.4. La neurosis de renta

Como fuera visto, la norma privilegia afecciones producto de traumatismo y posee una visión extremadamente restrictiva de las afecciones psicológicas, las que solo podrán ser resarcibles cuando tengan como *único*



origen un accidente de trabajo (propio o presenciado).

Esta visión cerrada, se complementa con la definición de la “neurosis de renta”, donde la propia norma prescribe a los galenos un posible diagnóstico para trabajadores que quisiesen “enriquecerse” con un reclamo por incapacidad laboral. Va de suyo que a esta “neurosis” la norma no otorga ningún porcentaje de incapacidad.

Es definida como un estado mental de algunos individuos siniestrados o accidentados, de personalidad litigante, que exageran inconscientemente la impotencia funcional, prolongan anormalmente la incapacidad laboral, acentúan las secuelas objetivas, con otras subjetivas y emprenden una actividad paranoide creciente en busca de una indemnización máxima.

Dada la existencia de un trastorno de la personalidad previo antes del daño, no dan derecho a valoración de incapacidad como secuela de accidente del trabajo.

El Decreto caracteriza los estos exámenes de evaluación de la incapacidad laboral en este caso, debiendo estudiarse para descartar las posibles: *simulación*, *metasimulación* o *perseveración* y *sobresimulación*. Cada una de estas posibilidades se define de la siguiente manera:

- a) *simulación*, producción voluntaria de síntomas psíquicos o físicos falsos o exagerados, motivados por la consecución de algún objetivo, como la obtención de compensaciones económicas;
- b) *metasimulación* o *perseveración*, caracterizada por descripción de síntomas desaparecidos o patología ya curada;
- c) *sobresimulación*, exageración de síntomas subjetivos que pudieran subsistir.

El Decreto aclara que debe ponerse especial atención a estas manifestaciones, pues «Lo antes expuesto lleva en más de una ocasión a los peritos médicos a incurrir en error o engaño, dificultando la evaluación correcta de incapacidad».

Esta breve y precaria reseña es todo cuanto la norma tiene para ofrecer en términos de afecciones cubiertas y porcentajes de incapacidad otorgados para afecciones psicológicas.

A pesar de que la Ley 26773/2012 (art. 9), impone la obligación a los peritos o médicos intervinientes de «ajustar sus informes, dictámenes y pronunciamientos al Listado de Enfermedades Profesionales previsto como Anexo I del Decreto 658/96 y a la Tabla de Evaluación de Incapacidades prevista como Anexo I del Decreto 659/96», en múltiples ocasiones los peritos judiciales han dictaminado apartándose del listado, reconociendo afecciones psicológicas no listadas u otorgando porcentajes de incapacidad mayores a los del baremo, siempre en la inteligencia de que «la clínica es soberana» y reconociendo las falencias del sistema en este punto.

Empero, lo cierto es que el carácter cerrado y biologistista atenta contra el otorgamiento de prestaciones en especie y mejoramiento de las condiciones laborales. Es que en la perspectiva restringida de patologías mentales contempladas y desaprensión por los riesgos psicosociales del trabajo, el comportamiento de una aseguradora de carácter privado, con evidente fin de lucro, puede desajustarse de la lógica de prevención y control periódico, sumando a ello que el desdoble de obligaciones en torno a la salud del trabajador, muchas veces atenta contra la inversión patronal, pues en definitiva, la normativa impone a la aseguradora deberes de fiscalización y control a los que el empleador deberá ajustarse, pero solo en caso de que los mismos existan.

#### 4. Jurisprudencia

La jurisprudencia argentina ha sido más empática y receptiva que la legislación específica (Ley de Riesgos de Trabajo) en relación con las patologías mentales.

Si bien no se verifica una alta tasa de litigiosidad que tenga por objeto el resarcimiento de un suicidio encuadrado como accidente de trabajo, puede afirmarse que en los supuestos reseñados la jurisprudencia laboral ha sido permeable a admitir la reparación.

Ello no obsta a las consideraciones que caben hacer acerca de la perspectiva de análisis empleada por los magistrados en relación con las contingencias cubiertas. Tampoco supone un aliciente al déficit en materia de prevención, pues lo cierto es que casi la totalidad de los procesos incoados en el marco del sistema de prevención y resarcimiento de infortunios laborales se dirigen a la reparación de un daño consumado y no a la implementación de medidas preventivas, cuya fiscalización corresponde, en rigor, a la SRT.

##### 4.1. La confusión en el nexos causal

Como se señaló al comienzo de este apartado, la jurisprudencia ha mostrado dificultades para encajar la reparación del infortunio suicidio en el sistema. Podría aventurarse que ello obedece al complejo y desarticulado sistema, cuya frondosidad normativa solo lo complejiza. No obstante, al margen de las dificultades que plantea la normativa existente y a pesar de la empatía de los magistrados, lo cierto es que la dificultad de encuadrar el caso en un supuesto resarcible incide directamente en la ausencia de políticas de prevención específicas en el ámbito laboral; en otras palabras,

si no está claramente en el sistema como supuesto cubierto es de esperar una desatención en la prevención.

Cierto es que en muchas ocasiones se verifica un grado de confusión importante en relación con el análisis del nexo causal. No puede dejar de advertirse que el supuesto analizado (*v.gr.* suicidio de un trabajador) y lo aséptico de un sistema basado en supuestos de responsabilidad objetiva, puede generar contradicciones en el juzgador. Empero, según lo *supra* referido, muchas veces la jurisprudencia ha debilitado sus propias decisiones a la hora de encuadrar el supuesto en una contingencia cubierta, confundiendo la enfermedad profesional con el accidente en ocasión de trabajo en su formulación amplia.

A modo de ejemplo, tras referir que «No es un hecho controvertido que el día 2 de abril de 2017 el Sr. [...] se quitó la vida en su lugar de trabajo y durante la jornada laboral» y que «El deceso ocurrió durante la jornada de trabajo por lo que el recaudo de la “ocasionalidad” estaría cumplido» se impone la perspectiva de análisis referente a la causalidad entre el ámbito de desarrollo de las tareas y el hecho: «el encuadre realizado por los reclamantes obliga a verificar si puede hallarse nexo de causalidad entre el suicidio del trabajador y la actividad laboral»<sup>12</sup>. No se trata en la perspectiva de análisis de un argumento *obiter dictum* que refuerza la decisión judicial. Por contrario, el análisis impuesto sorteja el encuadre como contingencia resarcible en la lógica amplia y transaccional del accidente en ocasión del trabajo, para inscribirlo en el supuesto de enfermedad no listada que impone al accionante la acreditación del nexo de causalidad. En un correcto encuadre sobre la ocasionalidad del hecho, correspondería a la aseguradora acreditar un eventual eximente de responsabilidad (taxativos) y no a la parte actora, familiares del trabajador fallecido, que puede no contar con elementos probatorios suficientes.

En distinto sentido, se ha resuelto que

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo guía la actividad de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo en lo que hace a la prevención y obligatoriedad de efectuar exámenes preocupacionales (en especial el psicológico por la actividad), y los periódicos tales como estudios neurológicos y psicológicos cuando las actividades a desarrollar por el postulante puedan significar riesgos para sí, terceros o instalaciones (por ejemplo conductores de automotores, grúas, autoelevadores, trabajos de altura, etc.), por lo que su cumplimiento es de mayor relevancia al tratarse de una penitenciaria, en la cual la portación de armas puede provocar graves

---

<sup>12</sup> Sentencia del Juzgado Nacional del Trabajo 7751/2022, de 30 de noviembre, *Blázquez Franco Sebastián y otro c. Provincia ART S.A.* (expediente 33989/2019).

perjuicios al personal. Por ello, resulta necesario llevar a cabo una apropiada e importante prevención general y particular referida a la salud mental. Si bien el suicidio no está contemplado en el baremo de la Ley 24557, no resulta un impedimento para determinar como laboral el acontecimiento que terminara con la vida del cadete. El ap. 1, art. 6, de dicha ley, define como accidente a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, y excluye de responsabilidad a los causados por el dolo del trabajador y por fuerza mayor extraña al trabajo. En el caso, el infausto ocurrió durante la jornada laboral, en la cual el occiso se desarrajó un tiro en la sien, lo que derivó en su fallecimiento, y no existe elemento alguno en la causa que responda a un fenómeno natural de intensidad extraordinaria o a actos irresistibles<sup>13</sup>.

Aquí se distingue con claridad los alcances del sistema que receptan el infortunio, con el reproche que cabe hacer a los organismos involucrados en la prevención y que, eventualmente, podrían dar lugar a una reparación plena en caso de que el resarcimiento sistémico (limitado por una fórmula matemática) se presentase insuficiente.

En otras palabras, se encuadra en forma correcta el infortunio en la lógica sistémica, sin que ello obste a las consideraciones en torno de la ausencia de prevención. Como bien advierte el juzgador, no cabe confundir el reproche al accionar de las aseguradoras de riesgo de trabajo y a la Superintendencia con el fundamento de la condena en relación con un reclamo con lógica sistémica.

#### **4.2. El accidente de trabajo como causa adecuada en un suicidio**

Distinto es el supuesto a considerar cuando un accidente de trabajo ocasiona secuelas que inciden en el suicidio, por el hecho de haber generado mermas a la integridad psicofísica que no pueden ser procesadas por el trabajador.

Aunque excede a la tipificación de contingencias cubiertas en el sistema, desde la vigencia de la Ley 9688/1915, la jurisprudencia se enfrentó a la dificultad de precisar los alcances de cobertura en enfermedades cuya causalidad con el trabajo no era evidente o exclusiva.

Como refiere Cornaglia,

los delgados límites diferenciadores entre la causalidad evidente y probada “*in re ipsa*”, de la enfermedad profesional y los de otras enfermedades a

<sup>13</sup> Sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo 19 febrero 2018, *González Elsa c. Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal*.

probar por actuaciones procedimentales (en especial la pericia médica), no reconocidas en listados preestablecidos de la autoridad de aplicación, dependían de medir el infortunio en la víctima y en consecuencia no dejar a ésta sin la protección debida ante el daño causado. El debate se profundizó cuando se llegó a discutir a partir de la causalidad laboral, los límites exactos con los que se debía definir el presupuesto atributivo [...]. Simplificando la cuestión, poco a poco apareció la figura de la llamada en oposición “enfermedad-accidente”, como superación dialéctica de la enfermedad profesional. Jurídicamente, las diferencias pasaban por el imperio de las presunciones legales, pero confluyendo ambas en el alcance de las reparaciones a procurar<sup>14</sup>.

En un sistema de responsabilidad amplio, pero limitado, el salto lógico para configurar las denominadas “enfermedades-accidente” viene a cubrir la necesidad de incluir las consecuencias mediatas en el sistema reparatorio. Ello, pues son aquellas que resultan solamente de la conexión de un hecho con un acontecimiento distinto y resultan previsibles (*cfr.* art. 1727, Código Civil y Comercial) y son indemnizables, salvo disposición legal en contrario (art. 1726 *in fine*).

El esfuerzo argumental en ese sentido se corresponde con la lógica tutelar y se justifica por la desprolijidad en la técnica legislativa empleada por el sistema.

En esa línea, se ha resuelto que

Se condena a la ART a abonar a las accionantes (derechohabientes del trabajador fallecido) las indemnizaciones contenidas en el ap. 2, art. 15 y ap. 4, art. 11, Ley 24557, de conformidad a lo dispuesto por el art. 18 de la mencionada ley, en la medida que se tuvo por acreditado que el suicidio del trabajador guardó relación de causalidad con el accidente *in itinere* sufrido que le produjo una afección psíquica grave que, debido a la falta de internación y atención adecuada, derivó en la decisión de quitarse la vida. Así, cuando el trabajador, luego de ser internado tras ser asaltado y recibir una fuerte golpiza más dos disparos en su cuerpo en ocasión de dirigirse desde su trabajo a su domicilio particular, fue dado de alta, el establecimiento tratante expresó que debía continuar en forma urgente con el tratamiento psiquiátrico y, a pesar de ello, las consultas fueron interrumpidas en varias oportunidades por no haberse realizado el servicio de traslado o por encontrarse el médico tratante de vacaciones, incumpliendo de tal forma con lo dispuesto en el acápite 3, art. 20, Ley 24557<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> R.J. CORNAGLIA, *La enfermedad accidente (mal llamada extrasistémica)*, en *Nova Tesis*, 1999, n. 15, p. 46.

<sup>15</sup> Sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo 24 febrero 2015, B.N.S.G.

Como puede advertirse, se juzga adecuada la causalidad entre el hecho cubierto como contingencia y el hecho (suicidio) que se pretende encuadrar. La confusión emergente de la figura atípica en la que se hibridan, por un lado, patologías que alteran la función de uno o más órganos o del organismo (enfermedad) y, por otro, las secuelas de un hecho traumático (accidente), no es jurídicamente irrelevante. Como poco, pueden advertirse dificultades procesales como la posible prescripción en caso de que se considerase la fecha del accidente como hecho generador o primera manifestación invalidante (*cf.* art. 2, Ley 26773/2012); o la existencia de cosa juzgada en la medida en que el siniestro cubierto (ahora causa del suicidio) hubiere sido resarcido oportunamente, sin contemplar las secuelas psicosociales del mismo.

En efecto, se ha sostenido (en forma defensiva y en un caso concreto) que

en la sentencia se toma como fecha de partida para el cómputo de la prescripción la fecha del suicidio, lo que constituye un craso y evidente error, en razón de no existir causalidad entre la muerte voluntaria y los accidentes que fueran objeto de reclamo<sup>16</sup>.

Con argumentos razonables, al planteo los jueces intervinientes rechazaron el planteo con fundamento en que

lo reclamado no es una indemnización por los accidentes de trabajo ocurridos el 15/02/2016 y 18/12/2017. Por el contrario, lo que se pretende al accionar, es el resarcimiento a causa del suicidio ocurrido el 28/02/2018. *Ergo*, el cómputo del plazo de prescripción no puede efectuarse sino a partir de esta última fecha

y que

el suicidio es el hecho que marca el *dies a quo* o momento a partir del cual se cuenta el plazo del art. 44 de la Ley 24.557, no los hechos anteriores, más allá de que de estos pudiere haberse desprendido una ulterior acuciante angustia que habría conducido al dependiente a suicidarse<sup>17</sup>.

---

*por sí y en representación de su hija menor c. Jumbo Retail Argentina S.A. y otro* (expediente 20301/2009), RC J 4056/15.

<sup>16</sup> Recurso de apelación del Instituto Autárquico del Seguro de Entre Ríos, en *Buchet Juan Leonardo heredero de Buchet Dario Gustavo c. Instituto Autárquico Provincial del Seguro de Entre Ríos* (expediente 1643), tramitado ante el Juzgado del Trabajo n. 2 de Paraná, Entre Ríos, y, en grado de apelación, Cámara 3ª de Apelaciones del Trabajo, dictada el 24 de noviembre de 2022.

<sup>17</sup> *Idem*.

Ahora bien, la sentencia referida contiene fundamentos interesantes.

En primer término, el voto que confirmó la mayoría sostiene que «estamos en presencia de un supuesto que ha de analizarse con un criterio restrictivo y analítico donde quién invoca la naturaleza del infortunio debe acreditar acabadamente la vinculación laboral». Como principio general, entiende el magistrado que «como regla el suicidio no puede atribuirse “directamente” y con automaticidad como infortunio laboral», para luego matizar su postura agregando que «el mismo “puede ser” una derivación del estado psíquico derivado de un infortunio laboral». Lo primero es cierto o no en función de las circunstancias en que se produzca pues, acontecido en el trabajo, la ocasionalidad determina la cobertura como contingencia y, a todo evento, el rechazo como tal impondrá a la aseguradora acreditar un eximente de responsabilidad de aquellos previstos en la ley. Lo segundo es incuestionable, pero se inscribe en un sistema de prevención y resarcimiento de infortunios laborales que ha tratado a las patologías como relevantes en tanto afecciones del cuerpo físico.

En el caso referido, la óptica de exclusión de cobertura del supuesto como principio es lo que lleva a los jueces a contemplar la cobertura desde la válvula de escape que tiene el sistema: las enfermedades no listadas. Así, refieren que, en el caso del suicidio, «si se presenta bajo ciertas y especiales condiciones y se prueba los nexos causales eficientes, puede encontrar acogida favorable tal como en el presente caso». Con remisión a las pericias realizadas en el expediente, encuadran la solución favorable al resarcimiento pues producto de los accidentes sufridos:

resulta acreditada la causalidad adecuada entre las secuelas [...] y la afectación a su salud psíquica. Al verse alterado su ánimo y equilibrio psicológico psiquiátrico, su vida de relación y laboral, todo lo que fue desencadenante de una crisis mental que lo llevó a consumar el suicidio, constituyendo un accidente laboral al tener una adecuada causalidad entre las contingencias laborales anteriores y el desenlace trágico que lo llevó a la muerte.

## 5. Consideraciones finales

El cuerpo es objeto del contrato de trabajo. Al menos, su inseparabilidad de la capacidad laboral puesta a disposición del empleador hace que lo sea. Las leyes que se ocupan en Argentina de la prevención y reparación de los daños ocasionados por el trabajo han construido su lógica de funcionamiento sobre el cuerpo como instrumento y medida de la

capacidad laboral. A pesar de sus intenciones declaradas, parecen desconocer que la desigualdad específica del contrato de trabajo expone al dependiente no solo a la lógica del biopoder, sino y tal vez aún más, a la del psico-poder tan característica de nuestra época.

En efecto, se ha cosificado a la capacidad laboral y con ello al trabajador. No es razonable que tras tanta tinta y teclados fatigados continúe desconociéndose a los fines de prevención y resarcimiento el impacto que el trabajo tiene en la persona que lo presta. Impacto que, indudablemente, puede alcanzar todas las dimensiones en las que la persona humana se compromete al trabajo: física, psicológica, social, familiar, etc.

En el medio, con dificultades – pero con una innegable voluntad tutelar en estos supuestos que sensibilizan pues, como toda muerte, desgarran un poco más el tejido social – los jueces.

## 6. Bibliografía

ACKERMAN M.E. (2014), *Ley de Riesgos del Trabajo comentada y concordada*, Rubinzal Culzoni

ACKERMAN M.E. (dir.) (2013), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal Culzoni, tomo VI-A

ACKERMAN M., MAZA M. (1999), *Daño y relación causal en el sistema de la ley de riesgos del trabajo*, en *Derecho del Trabajo*, vol. 59, tomo B, pp. 1251-1256

CORNAGLIA R.J. (2009), *La enfermedad accidente (mal llamada extrasistémica)*, en *Nova Tesis*, n. 15, pp. 44-67

MONZÓN M.D. (1982), *El trayecto en el accidente “in itinere”: un problema de semántica jurídica*, en *Jurisprudencia del Trabajo Anotada*, n. 9-10, pp. 344-347

ORGAZ A. (2011), *El daño resarcible*, Lerner



# 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*»<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> 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 principio<sup>2</sup>, y lo ubica en el primer artículo del título preliminar<sup>3</sup>; 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 Estado<sup>4</sup>.

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

---

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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 categorías<sup>5</sup>, 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»<sup>6</sup>.

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

---

<sup>5</sup> 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».

<sup>6</sup> 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 subjetiva<sup>7</sup>, y así debe serlo<sup>8</sup>.

### 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»<sup>9</sup>.

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

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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»<sup>10</sup>. Mas, cuando las condiciones son disfuncionales o negativas, «provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés»<sup>11</sup>.

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

---

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

<sup>11</sup> *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»<sup>12</sup>.

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

---

<sup>12</sup> *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»<sup>13</sup>.

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 respecto<sup>14</sup>.

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.

---

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

<sup>14</sup> 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 característica<sup>15</sup>.

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».

---

<sup>15</sup> 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»<sup>16</sup>.

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 regulación<sup>17</sup>. La excesiva e innecesaria

---

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> 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 actuación<sup>18</sup> 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 trabajo<sup>19</sup>. Digno, por ello, de ser objeto de

---

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> 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 suicida<sup>20</sup>, 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).

<sup>20</sup> «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 aquella<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> 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 no<sup>22</sup>.

Por el lado de la diátesis, la doctrina<sup>23</sup> 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 especialistas<sup>24</sup> 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 estudio<sup>25</sup> 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 supuestos<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> 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.

<sup>23</sup> M.A. OQUENDO VILLAR, *op. cit.*, pp. 21-22.

<sup>24</sup> *Ibidem*, pp. 20-21.

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

<sup>26</sup> 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 mental<sup>27</sup>.

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 estimatorio<sup>28</sup>.

---

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.

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

<sup>28</sup> «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 mortem* 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 eximente 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 "Coporate 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

*III – Medios de prueba para la acreditación  
de la relación causal: suicidio/trabajo*



# La autopsia psicológica como herramienta de prueba en el suicidio de causa laboral\*

Nuria TERÁN VILLAGRÁ\*\*

---

**RESUMEN:** Leymann estimó que el 10-20% de los suicidios tienen como causa el acoso laboral y no es el único factor psicosocial de riesgo presente en el trabajo, más aún considerando la ausencia generalizada de prevención de riesgos, incumpliendo la normativa que obliga a las empresas a proteger la salud, también mental, de sus trabajadores. La autopsia psicológica es un análisis psico-psiquiátrico forense *post mortem* para desvelar la causa del accidente cuando hay dudas y/o encontrar factores de riesgo e inductores que pudieron intervenir en la motivación suicida. Si la autopsia psicológica está planteada con garantías, englobando todos los ámbitos de la vida (familiar, social, laboral/escolar, económico, moral/religioso, sexual, historia clínica) y realizada por profesionales experimentados, resulta ser una valiosa herramienta probatoria judicial para establecer el nexo causal entre los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y el suicidio.

**Palabras clave:** Autopsia psicológica, suicidio, trabajo, riesgos psicosociales, acoso laboral, psicoterror.

**SUMARIO:** 1. Revisión conceptual del suicidio. 2. El suicidio en el ámbito laboral. 3. La autopsia psicológica. 3.1. Historia y metodología. 3.2. Aplicaciones de la autopsia psicológica. 3.2.1. Efecto terapéutico para los supervivientes. 3.2.2. Investigación y prevención del suicidio. 3.2.3. Herramienta estratégica de prueba en procedimientos judiciales. 4. Discusión. 5. Bibliografía.

---

\* Trabajo 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.

\*\* Especialista en Anatomía Patológica, MD, PhD; Profesora del Departamento de Anatomía y Biología Celular, Universidad de Cantabria (España); Presidenta de la Asociación PAISAJE de prevención del suicidio (España).

## The Psychological Autopsy As a Test Tool in Work-Related Suicide

---

**ABSTRACT:** Leymann calculated that 10-20% of suicides are caused by workplace bullying, this not being the only psychosocial risk factor present at work, even more so considering the general lack of risk prevention, in breach of the regulations that companies are required to protect the health, also mental, of its workers. The psychological autopsy is a post-mortem forensic psycho-psychiatric analysis to reveal the cause of the accident when there are doubts and/or to find risk factors and inducers that could intervene in the suicidal motivation. If the psychological autopsy is considered with guarantees, encompassing all areas of life (family, social, work/school, economic, moral/religious, sexual, clinical history) and carried out by trained professionals, it turns out to be a valuable legal evidence tool for establish the causal link between psychosocial risk factors at work and suicide.

*Key Words:* Psychological autopsy, suicide, work, psychosocial risks, workplace bullying, psychoterror.



## 1. Revisión conceptual del suicidio

En *El mito de Sísifo* de 1942, Albert Camus nos recuerda que el suicidio es el único problema filosófico verdaderamente serio que queda por resolver<sup>1</sup>. De hecho, aun viviendo en un mundo científicamente tan avanzado, resulta difícil erradicar mitos sobre el fenómeno suicida anclados en los miedos que conviven con la humanidad. Es necesario afrontar el fenómeno del suicidio desde un punto de vista objetivo y responsable. «El miedo a un nombre aumenta el miedo a la cosa que se nombra»<sup>2</sup>, es decir, parece necesario hablar, estudiar, meditar y gestionar el problema del suicidio para poder afrontarlo. El suicidio ha tenido muy diferentes interpretaciones, históricamente relacionadas con una esfera filosófica y religiosa de la sociedad y la cultura de cada época. Así, el suicidio se ha considerado delito, pecado, acto honorable o cobarde. De la Ilustración del siglo XIX, emanan los planteamientos que sitúan al suicidio en la esfera de la enfermedad mental, de la locura<sup>3</sup>. Sin embargo, como indica Ramón Andrés<sup>4</sup>, «No hay, no puede haber teorías nuevas sobre el suicidio. Nos damos muerte por lo mismo que hace miles de años». Una mezcla de miedo a la muerte e incompreensión del fenómeno suicida implica un estigma tan brutal en quienes lo sufren que lleva a la sociedad a ni siquiera buscar mecanismos para su prevención o depurar responsabilidades cuando concurren.

En el siglo XIX, Émile Durkheim<sup>5</sup> definió el suicidio como un fenómeno marcadamente social, asociado a crisis económicas, pobreza, aislamiento, cambios sociales, exceso de regulación social, etc., y no a causas individuales. Como respuesta a un paradigma puramente biomédico, en 1977, Engel<sup>6</sup> planteó la necesidad de un modelo médico holístico o biopsicosocial del enfermar.

Los modelos más actuales de conducta suicida se basan en anteponer un enfoque contextual-fenomenológico, incluyendo también el biomédico, del suicidio frente al modelo puramente biomédico imperante<sup>7</sup>. Conceptos

---

<sup>1</sup> A. CAMUS, *El mito de Sísifo*, Alianza, 2012, p. 1.

<sup>2</sup> J.K. ROWLING, *Harry Potter y la piedra filosofal*, Salamandra, 1997. Albus Percival Wulfric Brian Dumbledore es un personaje de la saga de Harry Potter, que corresponde a un mago con gran moralidad.

<sup>3</sup> Vid. M. GUERRERO DÍAZ, *Reflexiones sobre el suicidio desde la mirada histórica*, en *Boletín Psicoevidencias*, 2019, n. 55.

<sup>4</sup> R. ANDRÉS, *Semper dolens. Historia del suicidio en Occidente*, Acantilado, 2015, p. 1.

<sup>5</sup> É. DURKHEIM, *El suicidio. Un estudio en sociología*, Akal, 2012.

<sup>6</sup> G.L. ENGEL, *The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine*, en *Science*, 1977, vol. 196, n. 4286.

<sup>7</sup> Vid. J. GARCÍA-HARO ET AL., *Suicidio y trastorno mental: una crítica necesaria*, en *Papeles del Psicólogo*, 2020, n. 1.

como dolor mental, desesperanza, desconexión y capacidad suicida cobran importancia principalmente a través de tres líneas:

- a. teoría interpersonal del suicidio (*Interpersonal Theory of Suicide* – IPTS) de Joiner<sup>8</sup>. La ideación suicida se explica si concurren la percepción de ser una carga para los demás (carga percibida) y la desconexión con las personas importantes de su entorno (pertenencia frustrada);
- b. el modelo integrado motivacional-volitivo del comportamiento suicida de O'Connor<sup>9</sup> que plantea ayudar a la persona a salir de su experiencia de atrapamiento y sufrimiento vivencial;
- c. teoría de los tres pasos del suicidio (3ST) de Klonsky y May<sup>10</sup>, que postula la ideación suicida como una combinación de «dolor y desesperanza», «falta de conexión o vinculación a otras personas», «ausencia de un trabajo o proyecto vital significativo» junto con la propia «capacidad de suicidio».

Sin embargo, aunque el suicidio se aparte de la enfermedad mental como algo que perturba la mente y se pueda pensar que se da en individuos capaces de tomar esa decisión, a diferencia de lo que cabe esperar de una muerte voluntaria serena, las personas que ponen fin a su vida mediante el suicidio tienden a tomar semejante decisión padeciendo un sufrimiento psíquico insoportable. Edwin Shneidman<sup>11</sup> denominó a este sufrimiento como dolor psíquico y el estado mental del suicida como constricción cognitiva. Este aturdimiento cognitivo es definido como una “intoxicación” que hace pensar a la víctima que el suicidio es la única salida al dolor psíquico tan insoportable que siente<sup>12</sup>.

La actual perspectiva de la OMS<sup>13</sup> deja patente este nuevo enfoque, estableciendo el suicidio como un fenómeno de salud pública, cuyo origen no radica principalmente en enfermedades mentales endógenas al individuo sino en conflictos y déficits sociales que pueden llevar también a una

---

<sup>8</sup> T.E. JOINER, *Why People Die by Suicide*, Harvard University Press, 2005; *vid.* también J.D. RIBEIRO, T.E. JOINER, *The interpersonal-psychological theory of suicidal behavior: current status and future directions*, en *Journal of Clinical Psychology*, 2009, vol. 65, n. 12.

<sup>9</sup> R.C. O'CONNOR, *Towards an integrated motivational-volitional model of suicidal behaviour*, en R.C. O'CONNOR, S. PLATT, J. GORDON (eds.), *International Handbook of Suicide Prevention. Research, Policy and Practice*, Wiley-Blackwell, 2011.

<sup>10</sup> E.D. KLONSKY, A.M. MAY, [The Three-Step Theory \(3ST\): A New Theory of Suicide Rooted in the “Ideation-to-Action” Framework](#), en *International Journal of Cognitive Therapy*, 2015, vol. 8, n. 2, p. 117.

<sup>11</sup> E.S. SHNEIDMAN, *Suicide as a Psychache*, en *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 1993, vol. 181, n. 3.

<sup>12</sup> *Vid.* A.A. LEENAARS, *The Psychological Autopsy. A Roadmap for Uncovering the Barren Bones of the Suicide's Mind*, Routledge, 2017, pp. 41-42.

<sup>13</sup> *Vid.* OMS, [Suicidio](#), en [www.who.int](http://www.who.int), 17 junio 2021.

enfermedad mental, pero reactiva a la situación ambiental, progresar hacia la desesperanza, y al suicidio. La OMS establece los factores de riesgo de la conducta suicida, siendo uno de ellos los conflictos en el ámbito laboral y alerta de los déficits en las estadísticas y la investigación en la materia. También, se plantea la necesidad de medidas integrales de prevención mediante cambios en diferentes sectores de la sociedad como la salud, la educación, el empleo, la agricultura y la ganadería, el comercio, la justicia, el derecho, las fuerzas del orden, la política y los medios de comunicación.

El ámbito jurídico ha sufrido una transformación, lenta pero contundente, desde que en 1970 se declarara en España por primera vez un suicidio como accidente laboral<sup>14</sup>. Jurídicamente, hay situaciones en las que un suicidio podría suponer responsabilidad, incluso penal, para quien induce a cometerlo o para empresas carentes de planes de prevención de riesgos en materia psicosocial, permitiendo prácticas laborales alejadas de la norma que conducen a sus trabajadores a situaciones de alto riesgo<sup>15</sup>. Además, la sociedad ya está exigiendo responsabilidades judiciales en otros ámbitos que minan la salud mental, como la demanda interpuesta por las Escuelas Públicas de Seattle contra grandes tecnológicas en enero de 2023<sup>16</sup> por el devastador daño que están produciendo las redes sociales en la población infanto-juvenil, aun conociendo los perjuicios y el efecto adictivo que este producto genera; al igual que ya ocurrió contra las tabacaleras con demandas emprendidas en 1956 en EEUU, obligando a una comercialización responsable<sup>17</sup>.

## 2. El suicidio en el ámbito laboral

Los cuadros clínicos que los factores psicosociales de riesgo producen son

---

<sup>14</sup> Vid. STS 29 octubre 1970, sobre la contingencia laboral de un suicidio, citada por ELDERRECHO.COM, [El suicidio fuera del tiempo y lugar de trabajo. Calificación de accidente laboral](#), en [elderecho.com](#), 18 julio 2014.

<sup>15</sup> Arts. 44 y 53, [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales \(LPRL\)](#). Responsabilidad administrativa: [RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social \(LISOS\)](#), en temas de PRL; responsabilidad con la SS: art. 123, [RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social \(LGSS\)](#), y LISOS; responsabilidad civil: arts. 1101 ss. y 1902 ss., [Código Civil](#); responsabilidad penal: arts. 316, 317, 318, 147, 152 y 617, [Código Penal](#).

<sup>16</sup> Vid. L.P. BEAUREGARD, [Las grandes tecnológicas, denunciadas por provocar la crisis de salud mental de los jóvenes en Estados Unidos](#), en [elpais.com](#), 11 enero 2023.

<sup>17</sup> Vid. C. GARCÍA-LEÓN, [Las grandes batallas judiciales contra las tabacaleras](#), en [www.expansion.com](#), 14 agosto 2014.

estrés y ansiedad, depresión, manifestaciones psicósomáticas, síndrome del trabajador quemado o *burnout*, shock postraumático, abuso de sustancias, cambio de la personalidad, y en última instancia, pensamientos y conductas suicidas. El acoso moral en el trabajo es uno de los factores de riesgo más estudiados, aunque no es el único que contribuye o conduce al suicidio en el ámbito laboral. Una mala organización del trabajo, la incapacidad para resolver los conflictos, oscuridades administrativas, alta carga de trabajo, exceso de tiempo en el trabajo, horarios irregulares, imposibilidad de conciliar la vida laboral y familiar, remuneraciones abusivamente bajas, etc., todo contribuye a hacer que el lugar de trabajo pueda generar situaciones de alto riesgo<sup>18</sup>. Marie-France Hirigoyen<sup>19</sup> describe el espectro de manifestaciones clínicas en situaciones de *mobbing* dependiendo del tiempo de instauración. Si el acoso moral en el trabajo es de instauración reciente, la víctima sufre trastornos de estrés y ansiedad unido a síntomas funcionales (cansancio, nerviosismo, problemas del sueño, migrañas, lumbalgias, etc.). Si el acoso persevera en el tiempo y se refuerza, puede llegar a establecerse un estado depresivo mayor. De los casos de acoso moral estudiados por Hirigoyen, el 69% presentaban o habían presentado un estado depresivo mayor y el 2,5% desembocaron en un intento de suicidio. Respecto a los suicidios consumados globales, Leymann<sup>20</sup> estimó que, en Suecia, entre el 10% y el 20% de los suicidios anuales tenían como antecedente procesos de psicoterror en el trabajo. Iñaki Piñuel y Zabala<sup>21</sup> corroboró en 2001 que entre un 10% y 15% de los suicidios que se cometen en España también tienen su origen, directo o indirecto, en una situación de *mobbing*. Aunque la evidencia científica ha demostrado que el desempleo implica mayor probabilidad de conductas autolesivas, entre otros factores, debido a su bajo nivel socioeconómico<sup>22</sup>, también podría ser un sesgo debido a que individuos desempleados tengan condicionada su elegibilidad para el

---

<sup>18</sup> Vid. C.A. CURYLOFO CORSI, A.V. ASSUNÇÃO LUIZ, Á. SALOUM CINTRA, N. CONDILO PITTA, A.C. DA SILVA PASCHOAL, T. SILVA QUEIROZ, M. FLÓRIA-SANTOS, *Vigilância em saúde do trabalhador: o suicídio relacionado ao trabalho*, en *Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas*, 2020, n. 4.

<sup>19</sup> M.-F. HIRGOYEN, *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Grupo Planeta (GBS), 2013.

<sup>20</sup> H. LEYMANN, *Själv mord till följd av förhållandena i arbetslivet*, en *Arbete, Människa, Miljö*, n. 3.

<sup>21</sup> I. PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido*, en *Aedipe*, 2001, n. 17.

<sup>22</sup> Cfr. S.L. DALGLISH, M. MELCHIOR, N. YOUNES, P.J. SURKAN, *Work characteristics and suicidal ideation in young adults in France*, en *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 2015, vol. 50, n. 4; D.H. REHKOPF, S.L. BUKA, *The association between suicide and the socio-economic characteristics of geographical areas: a systematic review*, en *Psychological Medicine*, 2006, vol. 36, n. 2.

mundo laboral por problemas de salud u otros motivos<sup>23</sup>. Además, se encuentra que determinadas profesiones y situaciones laborales estresantes crónicas presentan mayor riesgo de conductas suicidas<sup>24</sup>, tales como policías<sup>25</sup>, sanitarios – más médicos y personal de enfermería –, siendo especialmente las mujeres dentro de esta ocupación<sup>26</sup>. Agricultores, forestales y pesqueros<sup>27</sup>. Las profesiones primarias (como limpiadores), operadores de máquinas y tripulación de cubierta tienen mayor riesgo de suicidio, mientras que el grupo de gerentes con mayor nivel de cualificación y trabajadores de apoyo administrativo muestran un riesgo menor que la población general<sup>28</sup>.

Desde las pioneras líneas de investigación de Leymann en la década de 1980, los suicidios motivados por situaciones laborales tóxicas han aumentado notablemente en la sociedad actual, especialmente los relacionados con el acoso en el trabajo, presión laboral, dificultades de conciliación entre la vida laboral y la familiar, problemas económicos, escaso control, insuficiente capacidad de decisión y falta de apoyo social<sup>29</sup>. En 1970, España fue el primer país donde un suicidio fue considerado

<sup>23</sup> Vid. F. CEBALLOS-ESPINOZA, T. GARCÍA PÉREZ, *Suicidio y Trabajo. La autopsia psicológica aplicada a la investigación de muertes en contextos laborales*, en L. LUNA (comp.), *Salud Mental y Trabajo*, El Libro Total, 2022.

<sup>24</sup> Cfr. M. ENEROTH ET AL., *A comparison of risk and protective factors related to suicide ideation among residents and specialists in academic medicine*, en *BMC Public Health*, 2014, vol. 14, artículo 271; J.T.F. LAU ET AL., *Suicides in a mega-size factory in China: poor mental health among young migrant workers in China*, en *Occupational and Environmental Medicine*, 2012, vol. 69, n. 7.

<sup>25</sup> Cfr. Y.R. CASTRO BEJARANO ET AL., *Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales*, en *Diversitas*, 2012, n. 1, pp. 53-71; M. CISTERNA, P. MAECHEL, A. MURILLO, *Caracterización psicolaboral de los oficiales policiales PDI que cometieron suicidio durante el periodo 1995-2016*, Tesis de Licenciatura en Investigación Criminalística, Academia Superior de Estudios Policiales, 2016; J. GRIFFITH, C.J. BRYAN, *Soldier Background and Postinvestigative Events Associated With Timing of Suicide Following Deployment of U.S. Army National Guard Soldiers*, en *Military Psychology*, 2017, vol. 29, n. 3.

<sup>26</sup> Cfr. E. AGERBO ET AL., D. GUNNELL, J.P. BONDE, P.B. MORTENSEN, M. NORDENTOFT, *Suicide and occupation: the impact of socio-economic, demographic and psychiatric differences*, en *Psychological Medicine*, 2007, vol. 37, n. 8; S. LINDEMAN, E. LÄÄRÄ, J. HIRVONEN, J. LÖNNQVIST, *Suicide mortality among medical doctors in Finland: are females more prone to suicide than their male colleagues?*, *ibidem*, 1997, vol. 27, n. 5; K. HAWTON ET AL., *Risk of suicide in medical and related occupational groups: A national study based on Danish case population-based registers*, en *Journal of Affective Disorders*, 2011, vol. 134, n. 1-3.

<sup>27</sup> Vid. G. ZHAO, *Suicide agricultural, forestry and fishery workers: a systematic literature review and meta-analysis. Comentario*, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, n. 2.

<sup>28</sup> Vid. A. MILNER, A. KAVANAGH, T. KING, D. CURRIER, *The Influence of Masculine Norms and Occupational Factors on Mental Health: Evidence From the Baseline of the Australian Longitudinal Study on Male Health*, en *American Journal of Men's Health*, 2018, vol. 12, n. 4.

<sup>29</sup> Vid. OIT, *Estrés en el trabajo. Un reto colectivo*, 2016.

accidente laboral<sup>30</sup> y la evolución de las posteriores sentencias de los altos tribunales determinan que la relación causal entre el acto suicida y la motivación laboral justifican la contingencia laboral aun habiéndose producido el suicidio fuera del lugar y tiempo de trabajo<sup>31</sup>.

La relación de normativas españolas que obligan a proteger la salud mental de los trabajadores y cómo implantar las medidas preventivas correspondientes, queda recogido en el Criterio Técnico 104/2021 de Riesgos Psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>32</sup>.

### 3. La autopsia psicológica

#### 3.1. Historia y metodología

No hace tanto tiempo que se decía que al menos el 90% de los suicidios se debían a un trastorno mental<sup>33</sup>. Este resultado fue obtenido de estudios de “autopsias psicológicas”<sup>34</sup>. Al mismo tiempo, Schneider y sus colaboradores<sup>35</sup> aplicaron una autopsia psicológica a 163 suicidios consumados planteando que factores psicosociales de riesgo en el trabajo son relevantes para la conducta suicida, independientemente antecedentes de un trastorno psiquiátrico. Posteriormente, las autopsias psicológicas han sido cuestionadas por graves carencias metodológicas y sesgos analíticos<sup>36</sup>. Únicamente es necesario reflexionar sobre los suicidios circundantes para darse cuenta de que referirse a enfermedad mental desde una perspectiva puramente biomédica, sin más especificaciones (ignorando el factor

<sup>30</sup> Vid. F. CEBALLOS-ESPINOZA, T. GARCÍA PÉREZ, *op. cit.*

<sup>31</sup> Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, *Accidentes de trabajo. Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*, Dauro, 2017.

<sup>32</sup> INSST, *Riesgos Psicosociales*, en [www.insst.es](http://www.insst.es), 18 abril 2021.

<sup>33</sup> Vid. WHO, *Preventing suicide. A global imperative*, 2014.

<sup>34</sup> Vid. H. HJELMELAND ET AL., *Psychological Autopsy Studies as Diagnostic Tools: Are They Methodologically Flawed?*, en *Death Studies*, 2012, vol. 36, n. 7.

<sup>35</sup> B. SCHNEIDER ET AL., *Impact of employment status and work-related factors on risk of completed suicide: A case-control psychological autopsy study*, en *Psychiatry Research*, 2011, n. 190, n. 2-3.

<sup>36</sup> Cfr. H. HJELMELAND, B.L. KNIZEK, *Qualitative evidence in suicide: findings from qualitative psychological autopsy studies*, en K. OLSON, R.A. YOUNG, I.Z. SCHULTZ (eds.), *Handbook of Qualitative Health Research for Evidence-Based Practice*, Springer, 2016; H. HJELMELAND, B.L. KNIZEK, *Suicide and mental disorders: A discourse of politics, power, and vested interests*, en *Death Studies*, 2017, vol. 41, n. 8; L. POULIOT, D. DE LEO, *Critical Issues in Psychological Autopsy Studies*, en *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 2006, vol. 36, n. 5; S. SHAHTAHMASEBI, *Examining The Claim That 80-90% Of Suicide Cases Had Depression*, en *Frontiers in Public Health*, 2013, vol. 1, artículo 62.



ambiental/social) es algo demasiado burdo<sup>37</sup>. Hablar de autopsia psicológica puede incluir desde estudios simplistas con tres ítems hasta un protocolo ampliamente validado. La base conceptual de la autopsia psicológica fue establecida por Litman<sup>38</sup>, Shneidman<sup>39</sup>, Ebert<sup>40</sup>, Young<sup>41</sup> y Annon<sup>42</sup>, quienes plantearon la integración de datos obtenidos del entorno de la víctima desde diferentes ámbitos de la vida (social, familiar, económico, religioso, tipo de personalidad, etc.).

La autopsia psicológica es el estándar de investigación para el estudio de muertes equívocas, mediante la recopilación de datos *post mortem* a través de entrevistas semiestructuradas a personas del entorno de la víctima, investigación de documentación, huella digital, informes forenses, procedimientos judiciales, etc., que permite evaluar los factores de riesgo, precipitantes y protectores de suicidio concluyendo un diagnóstico probabilístico. Estudios como el de Conner y otros<sup>43</sup> que diseña y analiza 16 ítems para evaluar la calidad metodológica de autopsias psicológicas realizadas en varios países, concluye que los estudios de autopsias psicológicas de casos y controles pueden desempeñar un papel fundamental en la priorización de objetivos para la prevención.

El Modelo de Autopsia Psicológica Integrado (MAPI)<sup>44</sup> ha demostrado su utilidad en distintos contextos (penal, civil, laboral, área de la salud). A partir de este modelo, Ceballos-Espinoza y García Pérez<sup>45</sup> trabajan en una adaptación de autopsia psicológica para estudiar el ámbito laboral (MAPI-L), lo cual cuenta con tres objetivos principales:

- a. construir un perfil socio-psico-laboral de la víctima;
- b. realizar una apreciación clínico-forense sobre la muerte dubitada;

---

<sup>37</sup> Cfr. M. GONZÁLEZ GONZÁLEZ ET AL., [Hacia un enfoque contextual-existencial del suicidio: recomendaciones para la prevención](#), en *Clinica Contemporánea*, 2021, n. 1, artículo e1; J. GARCÍA-HARO ET AL., [op. cit.](#)

<sup>38</sup> R.E. LITMAN, *Psychological-psychiatric aspects in certifying modes of death*, en *Journal of Forensic Sciences*, 1968, vol. 13, n. 1.

<sup>39</sup> E.S. SHNEIDMAN, *Suicide, lethality and the psychological autopsy*, en E.S. SHNEIDMAN, M.J. ORTEGA (eds.), *Aspects of Depression*, Little, Brown, 1969.

<sup>40</sup> B.W. EBERT, *Guide to conducting a psychological autopsy*, en *Professional Psychology: Research and Practice*, 1987, vol. 18, n. 1.

<sup>41</sup> T.J. YOUNG, *Procedures and Problems in Conducting a Psychological Autopsy*, en *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 1992, vol. 36, n. 1.

<sup>42</sup> J. ANNON, *The Psychological Autopsy*, en *American Journal of Forensic Psychology*, 1995, vol. 12, n. 2.

<sup>43</sup> K.R. CONNER, B.P. CHAPMAN, A.L. BEAUTRAIS, D.A. BRENT ET AL., *Introducing the Psychological Autopsy Methodology Checklist*, en *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 2021, vol. 51, n. 4.

<sup>44</sup> Vid. T. GARCÍA-PÉREZ, *Pericia en Autopsia Psicológica*, La Rocca, 2007.

<sup>45</sup> F. CEBALLOS-ESPINOZA, T. GARCÍA PÉREZ, [op. cit.](#)

c. establecer – o descartar – el nexo causal entre el fallecimiento y el trabajo. Las áreas valoradas por el MAPI-L son: información personal, anamnesis laboral, condiciones psicosociales del puesto de trabajo, antecedentes judiciales, historia vital, historia familiar, personalidad y estilo de vida, consumo de alcohol o drogas, relaciones interpersonales laborales y extralaborales, reacción al estrés, estresores, precipitantes, cambios conductuales, indicadores de riesgo suicida, evaluación de intención suicida y letalidad del fallecido. También se valora la reacción de los informantes. La American Association of Suicidology (AAS)<sup>46</sup> fue fundada en 1968 por Edwin Shneidman y promueve la investigación del suicidio y su prevención, programas de concienciación y educación pública y capacitación para profesionales y voluntarios. La certificación de “investigador de autopsia psicológica” emitida por esta institución, mediante sus cursos de formación y seguimiento, es el principal programa de certificación a nivel mundial para investigadores de autopsia psicológica.

### 3.2. Aplicaciones de la autopsia psicológica

#### 3.2.1. Efecto terapéutico para los supervivientes

El duelo por el suicidio de un ser querido es uno de los más traumáticos debidos al estigma que subyace en la sociedad. Cada suicidio afecta a 135 individuos que conocían personalmente al fallecido<sup>47</sup>; efecto que, en ambientes laborales, ocasiona consecuencias a nivel emocional (dolor y culpa) y conductual (reducción de la productividad y retraimiento social). La propia realización de la autopsia psicológica resulta útil para los entrevistados, ya que les permite encontrar el significado del suicidio y un propósito a través de su participación altruista, obtener apoyo psicológico, experimentar la conexión con los demás, aceptar la pérdida como real y obtener información sin tabúes<sup>48</sup>.

#### 3.2.2. Investigación y prevención del suicidio

Como señala la OMS, una de las bases de cualquier respuesta eficaz para la

---

<sup>46</sup> [suicidology.org](http://suicidology.org).

<sup>47</sup> Vid. J. CEREL ET AL., *How Many People Are Exposed to Suicide? Not Six*, en *Suicide and Life-Threatening Behavior*, 2018, vol. 49, n. 2.

<sup>48</sup> Vid. M. HENRY, B.J. GREENFIELD, *Therapeutic Effects of Psychological Autopsies. The Impact of Investigating Suicides on Interviewees*, en *Crisis*, 2009, vol. 30, n. 1.



prevención de la conducta suicida está relacionada, por un lado, con la correcta identificación de los factores asociados a ella y, por otra, con la puesta en marcha de acciones y estrategias de prevención del suicidio basadas en la mejor evidencia científica disponible. Factores de riesgo, precipitantes, y protectores, y señales de alarma son investigados mediante autopsias psicológicas, permitiendo obtener información de situaciones específicas de la población a estudiar. El conocimiento sobre la tendencia de un método de suicidio en áreas geográficas<sup>49</sup>, definir los “puntos calientes” donde se producen *clusters* de suicidios, estudiar el efecto Werther o efecto contagio ante formas inapropiadas de informar sobre el suicidio, determinar factores de riesgo en el ámbito escolar y laboral, detectar dejación de funciones sociales, y necesidad de educación emocional, etc., permiten diseñar e implantar estrategias de prevención específicas y eficaces. Es necesario el compromiso político y social para investigar y alcanzar un profundo conocimiento de las víctimas para detectar los factores asociados y definir perfiles suicidas que permita trazar estrategias de prevención en salud pública.

### 3.2.3. Herramienta estratégica de prueba en procedimientos judiciales

Como se ha expuesto anteriormente, los altos tribunales reconocen determinadas situaciones de suicidio como accidente laboral, aunque no sin exigir la demostración del nexo causal entre la motivación de suicidio y el ámbito laboral. Esta no es una tarea fácil, menos aún sin medios que lo permitan. En este sentido, la autopsia psicológica es una herramienta utilizada en EEUU y Sudamérica como una prueba pericial validada y demandada por los propios jueces<sup>50</sup>. En España, esta metodología de investigación no es bien conocida de forma generalizada, ni a nivel científico ni judicial. Recientemente y por vez primera, una autopsia psicológica ha servido para probar el nexo causal suicidio-trabajo según sentencia de 27 de febrero de 2023 del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, España. Este estudio de Autopsia Psicológica fue dirigido por un psiquiatra forense certificado por la AAS<sup>51</sup>.

<sup>49</sup> Vid. S.M.Y. ARAFAT, M.A.S. KHAN, D. KNIFE, M.M. KHAN, [Population attributable fractions of clinical and social risk factors for suicide in Bangladesh: Finding from a case-control psychological autopsy study](#), en *Brain and Behavior*, 2021, vol. 11, n. 12, artículo e2409.

<sup>50</sup> Vid. C.L. SCOTT, E. SWARTZ, K. WARBURTON, *The Psychological Autopsy: Solving the Mysteries of Death*, en *Psychiatric Clinics of North America*, 2006, vol. 29, n. 3.

<sup>51</sup> Cfr. J. SÁNCHEZ PÉREZ, [Una nueva sentencia abre expectativas de defensa para el suicidio inducido](#)

Se necesitan profesionales especializados y planes gubernamentales que desarrollen e implanten la autopsia psicológica en los Institutos Médico-Legales. Disponer de una herramienta pericial como la autopsia psicológica permitiría al sistema judicial estudiar y depurar responsabilidades en suicidios provocados por situaciones sociales ilícitas, si esta técnica se lleva a cabo mediante protocolos y profesionales certificados, prestando así protección jurídica a las víctimas.

#### 4. Discusión

El suicidio siempre ha supuesto un problema de gran envergadura para cualquier sociedad, pero también es uno de los grandes tabúes que ha impedido su tratamiento y gestión de una forma objetiva y preventiva. Debido a los cambios socioculturales y económicos actuales, la incidencia está en aumento, aunque, más que el alarmismo del número de suicidios será la capacidad de nuestra sociedad para analizar de forma global y profunda, así como el quebrantamiento del silencio, lo que permita desarticular el estigma milenario mejor conservado.

Una nueva perspectiva biopsicosocial y la concepción del suicidio como un estado de desesperanza instaurada en individuos susceptibles ante situaciones que perciben como inabordables, deja en evidencia responsabilidades sociales que deberían ser depuradas como parte de un deseado plan global de prevención del suicidio.

En España, 4.003 suicidios han sido declarados en 2021 según el Instituto Nacional de Estadística. Por lo tanto, basándose en los estudios de expertos en acoso laboral, entre 400 y 600 personas fallecieron por sufrir *mobbing* en el trabajo. Además, otros factores psicosociales de riesgo están presentes en el ámbito laboral que, sin planes de prevención laboral específicos en materia psicosocial, de forma generalizada, y considerando que las personas ocupan la mitad de su tiempo vespertino en el trabajo, es lógico pensar que la casuística será aún mayor.

Estos fallecimientos, por ser muertes violentas, son investigados mediante las diligencias judiciales pertinentes. Sin embargo, el afrontamiento judicial termina en determinar el carácter “voluntario” o no del fallecimiento y no en buscar la causa de tal desesperanza. La autopsia psicológica aplicada a casos de suicidio como parte del estudio forense permitiría conocer los

---

*por causas laborales*, en [Noticias CIELO](#), 2023, n. 3; 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.

desencadenantes y situaciones de fondo que, en nuestra sociedad, llevan a las personas a una situación sin salida. En el tema laboral, detectando judicialmente de oficio situaciones irregulares en las empresas detrás de casos de suicidio, permitiría activar los mecanismos de protección a través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que ocurre con otras ramas de la prevención de riesgos laborales.

Si se pretende avanzar en la cultura de la salud mental en una sociedad cada vez más capitalista, la implantación de una herramienta como la autopsia psicológica en los Institutos Médico Legales, permitiría elaborar un diagnóstico motivacional aproximado de la víctima, detectando alteraciones organizativas empresariales y accidentes laborales de tipo psicológico en las empresas, facilitando la intervención del órgano científico técnico especializado en prevención de riesgos laborales, ofreciendo protección a los trabajadores y obligando/ayudando a las empresas a detectar situaciones de riesgo, cumpliendo así con la legislación vigente.

## 5. Bibliografía

AGERBO E., GUNNELL D., BONDE J.P., MORTENSEN P.B., NORDENTOFT M. (2007), *Suicide and occupation: the impact of socio-economic, demographic and psychiatric differences*, en *Psychological Medicine*, vol. 37, n. 8, pp. 1131-1140

ANDRÉS R. (2015), *Semper dolens. Historia del suicidio en Occidente*, Acantilado

ANNON J. (1995), *The Psychological Autopsy*, en *American Journal of Forensic Psychology*, vol. 12, n. 2, pp. 39-45

ARAFAT S.M.Y., KHAN M.A.S., KNIPE D., KHAN M.M. (2021), [\*Population attributable fractions of clinical and social risk factors for suicide in Bangladesh: Finding from a case-control psychological autopsy study\*](#), en *Brain and Behavior*, vol. 11, n. 12, artículo e2409, pp. 1-6

BEAUREGARD L.P. (2023), [\*Las grandes tecnológicas, denunciadas por provocar la crisis de salud mental de los jóvenes en Estados Unidos\*](#), en *elpais.com*, 11 enero

CAMUS A. (2012), *El mito de Sísifo*, Alianza

CASTRO BEJARANO Y.R., ORJUELA GÓMEZ M.A., LOZANO ARIZA C.A., AVENDAÑO PRIETO B.L., VARGAS ESPINOSA N.M. (2012), [\*Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales\*](#), en *Diversitas*, n. 1, pp. 53-71

CEBALLOS-ESPINOZA F., GARCÍA PÉREZ T. (2022), [\*Suicidio y Trabajo. La autopsia psicológica aplicada a la investigación de muertes en contextos laborales\*](#), en L. LUNA (comp.), *Salud Mental y Trabajo*, El Libro Total

- CEREL J., BROWN M.M., MAPLE M., SINGLETON M., VAN DE VENNE J., MOORE M., FLAHERTY C. (2018), *How Many People Are Exposed to Suicide? Not Six*, en *Suicide and Life-Threatening Behavior*, vol. 49, n. 2, pp. 529-534
- CISTERNA M., MAECHEL P., MURILLO A. (2016), *Caracterización psicolaboral de los oficiales policiales PDI que cometieron suicidio durante el periodo 1995-2016*, Tesis de Licenciatura en Investigación Criminalística, Academia Superior de Estudios Policiales
- CONNER K.R., CHAPMAN B.P., BEAUTRAIS A.L., BRENT D.A. ET AL. (2021), *Introducing the Psychological Autopsy Methodology Checklist*, en *Suicide and Life-Threatening Behavior*, vol. 51, n. 4, pp. 673-683
- CURYLOFO CORSI C.A., ASSUNÇÃO LUIZ A.V., SALOUM CINTRA Á., CONDILO PITTA N., DA SILVA PASCHOAL A.C., SILVA QUEIROZ T., FLÓRIA-SANTOS M. (2020), *Vigilância em saúde do trabalhador: o suicídio relacionado ao trabalho*, en *Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas*, n. 4, pp. 133-143
- DALGLISH S.L., MELCHIOR M., YOUNES N., SURKAN P.J. (2015), *Work characteristics and suicidal ideation in young adults in France*, en *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, vol. 50, n. 4, pp. 613-620
- DURKHEIM É. (2012), *El suicidio. Un estudio en sociología*, Akal
- EBERT B.W. (1987), *Guide to conducting a psychological autopsy*, en *Professional Psychology: Research and Practice*, vol. 18, n. 1, pp. 52-56
- ELDERECHO.COM (2014), *El suicidio fuera del tiempo y lugar de trabajo. Calificación de accidente laboral*, en *elderecho.com*, 18 julio
- ENEROTH M., GUSTAFSSON SENDÉN M., LØVSETH L.T., SCHENCK-GUSTAFSSON K., FRIDNER A. (2014), *A comparison of risk and protective factors related to suicide ideation among residents and specialists in academic medicine*, en *BMC Public Health*, vol. 14, artículo 271, pp. 1-9
- ENGEL G.L. (1977), *The Need for a New Medical Model: A Challenge for Biomedicine*, en *Science*, vol. 196, n. 4286, pp. 129-136
- 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
- GARCÍA-LEÓN C. (2014), *Las grandes batallas judiciales contra las tabacaleras*, en *www.expansion.com*, 14 agosto
- GARCÍA-PÉREZ T. (2007), *Pericia en Autopsia Psicológica*, La Rocca
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ M., GARCÍA-HARO J.M., GARCÍA-PASCUAL H., SÁNCHEZ PÉREZ M.T., BARRIO-MARTÍNEZ S., VOCES OVIEDO J. (2021), *Hacia un enfoque contextual-existencial del suicidio: recomendaciones para la prevención*, en *Clínica Contemporánea*, n. 1, artículo e1, pp. 1-10

- GRIFFITH J., BRYAN C.J. (2017), *Soldier Background and Postinvestigative Events Associated With Timing of Suicide Following Deployment of U.S. Army National Guard Soldiers*, en *Military Psychology*, vol. 29, n. 3, pp. 202-215
- GUERRERO DÍAZ M. (2019), [Reflexiones sobre el suicidio desde la mirada histórica](#), en [Boletín Psicoevidencias](#), n. 55, pp. 1-6
- HAWTON K., AGERBO E., SIMKIN S., PLATT B., MELLANBY R.J. (2011), *Risk of suicide in medical and related occupational groups: A national study based on Danish case population-based registers*, en *Journal of Affective Disorders*, vol. 134, n. 1-3, pp. 320-326
- HENRY M., GREENFIELD B.J. (2009), *Therapeutic Effects of Psychological Autopsies. The Impact of Investigating Suicides on Interviewees*, en *Crisis*, vol. 30, n. 1, pp. 20-24
- HIRGOYEN M.-F. (2013), *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Grupo Planeta (GBS)
- HJELMELAND H., DIESERUD G., DYREGROV K., KNIZEK B.L., LEENAARS A.A. (2012), [Psychological Autopsy Studies as Diagnostic Tools: Are They Methodologically Flawed?](#), en *Death Studies*, vol. 36, n. 7, pp. 605-626
- HJELMELAND H., KNIZEK B.L. (2017), [Suicide and mental disorders: A discourse of politics, power, and vested interests](#), en *Death Studies*, vol. 41, n. 8, pp. 481-492
- HJELMELAND H., KNIZEK B.L. (2016), *Qualitative evidence in suicide: findings from qualitative psychological autopsy studies*, en K. OLSON, R.A. YOUNG, I.Z. SCHULTZ (eds.), *Handbook of Qualitative Health Research for Evidence-Based Practice*, Springer
- INSST (2021), [Riesgos Psicosociales](#), en [www.insst.es](#), 18 abril
- JOINER T.E. (2005), *Why People Die by Suicide*, Harvard University Press
- KLONSKY E.D., MAY A.M. (2015), [The Three-Step Theory \(3ST\): A New Theory of Suicide Rooted in the "Ideation-to-Action" Framework](#), en *International Journal of Cognitive Therapy*, 2015, vol. 8, n. 2, pp. 114-129
- LAU J.T.F., CHENG Y., GU J., ZHOU R., YU C., HOLROYD E., YEUNG N.C.Y. (2012), *Suicides in a mega-size factory in China: poor mental health among young migrant workers in China*, en *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 69, n. 7, pp. 526-526
- LEENAARS A.A. (2017), *The Psychological Autopsy. A Roadmap for Uncovering the Barren Bones of the Suicide's Mind*, Routledge
- LEYMANN H. (1987), *Själmord till följd av förhållandena i arbetslivet*, en *Arbete, Människa, Miljö*, n. 3, pp. 155-160
- LINDEMAN S., LÄÄRÄ E., HIRVONEN J., LÖNNQVIST J. (1997), *Suicide mortality among medical doctors in Finland: are females more prone to suicide than their male colleagues?*, en *Psychological Medicine*, vol. 27, n. 5, pp. 1219-1222
- LITMAN R.E. (1968), *Psychological-psychiatric aspects in certifying modes of death*, en *Journal of Forensic Sciences*, vol. 13, n. 1, pp. 46-54

- 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
- MILNER A., KAVANAGH A., KING T., CURRIER D. (2018), [\*The Influence of Masculine Norms and Occupational Factors on Mental Health: Evidence From the Baseline of the Australian Longitudinal Study on Male Health\*](#), en *American Journal of Men's Health*, vol. 12, n. 4, pp. 696-705
- O'CONNOR R.C. (2011), *Towards an integrated motivational-volitional model of suicidal behaviour*, en R.C. O'CONNOR, S. PLATT, J. GORDON (eds.), *International Handbook of Suicide Prevention. Research, Policy and Practice*, Wiley-Blackwell
- OIT (2016), [\*Estrés en el trabajo. Un reto colectivo\*](#)
- OMS (2021), [\*Suicidio\*](#), en [www.who.int](http://www.who.int), 17 junio
- PIÑUEL Y ZABALA I. (2001), *Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido*, en *Aedipe*, n. 17, pp. 3-18
- POULIOT L., DE LEO D. (2006), *Critical Issues in Psychological Autopsy Studies*, en *Suicide and Life-Threatening Behavior*, vol. 36, n. 5, pp. 491-510
- REHKOPF D.H., BUKA S.L. (2006), *The association between suicide and the socio-economic characteristics of geographical areas: a systematic review*, en *Psychological Medicine*, vol. 36, n. 2, pp. 145-157
- RIBEIRO J.D., JOINER T.E. (2009), *The interpersonal-psychological theory of suicidal behavior: current status and future directions*, en *Journal of Clinical Psychology*, vol. 65, n. 12, pp. 1291-1299
- ROWLING J.K. (1997), *Harry Potter y la piedra filosofal*, Salamandra
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2023), [\*Una nueva sentencia abre expectativas de defensa para el suicidio inducido por causas laborales\*](#), en *Noticias CIELO*, n. 3, pp. 1-2
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2017), *Accidentes de trabajo. Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*, Dauro
- SCHNEIDER B., GREBNER K., SCHNABEL A., HAMPEL H., GEORGI K., SEIDLER A., *Impact of employment status and work-related factors on risk of completed suicide: A case-control psychological autopsy study*, en *Psychiatry Research*, 2011, n. 190, n. 2-3, pp. 265-270
- SCOTT C.L., SWARTZ E., WARBURTON K. (2006), *The Psychological Autopsy: Solving the Mysteries of Death*, en *Psychiatric Clinics of North America*, vol. 29, n. 3, pp. 805-822
- SHAHTAHMASEBI S. (2013), [\*Examining The Claim That 80-90% Of Suicide Cases Had Depression\*](#), en *Frontiers in Public Health*, vol. 1, artículo 62, pp. 1-3
- SHNEIDMAN E.S. (1993), *Suicide as a Psychache*, en *The Journal of Nervous and Mental Disease*, vol. 181, n. 3, pp. 145-147

SHNEIDMAN E.S. (1969), *Suicide, lethality and the psychological autopsy*, en E.S. SHNEIDMAN, M.J. ORTEGA (eds.), *Aspects of Depression*, Little, Brown

WHO (2014), [\*Preventing suicide. A global imperative\*](#)

YOUNG T.J. (1992), *Procedures and Problems in Conducting a Psychological Autopsy*, en *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, vol. 36, n. 1, pp. 43-52

ZHAO G. (2018), [\*Suicide agricultural, forestry and fishery workers: a systematic literature review and meta-analysis. Comentario\*](#), en [\*Archivos de Prevención de Riesgos Laborales\*](#), n. 2, pp. 95-96

### *Páginas web*

American Association of Suicidology: <https://suicidology.org/>

*IV – Perspectiva desde la prevención de riesgos laborales*





# El abordaje del suicidio desde la prevención de riesgos laborales\*

Noelia Manuela GARCÍA-GUIRAO\*\*

---

**RESUMEN:** Abordar el suicidio desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales permite no solo proteger la salud, sino también contribuir al éxito sostenible de las organizaciones, al garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, que reconoce que el bienestar psicológico de los trabajadores es una dimensión esencial de la seguridad y la salud ocupacional. La intersección entre salud mental y trabajo se convierte así en un campo de estudio y de acción que requiere un enfoque multidisciplinario y colaborativo, en aras no solo de prevenir tragedias individuales, sino también de promover una cultura laboral que valore y preserve la vida y el bienestar de todos los empleados. El suicidio puede ser la consecuencia más trágica de la exposición de los trabajadores a factores psicosociales de riesgo. En la actualidad no se conoce el número de muertes por suicidio relacionadas con el trabajo: no existen estadísticas al respecto. El mutismo, en este sentido, hoy por hoy, es absoluto.

*Palabras clave:* Trabajo, conflicto, bienestar, psicología, seguridad.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. ¿Cómo se crea un ambiente laboral psicosocialmente seguro? 2.1. La cultura preventiva como base. 2.2. La mejora de las condiciones de trabajo y el control de los factores psicosociales de riesgo. 3. Las consecuencias de no prevenir: la aparición de riesgos psicosociales. 3.1. Estrés laboral. 3.2. Violencia en el trabajo. 4. El conflicto laboral: posible detonante de suicidio. 5. La importancia del protocolo contra el acoso psicológico en el trabajo (APT). 6. Bibliografía.

---

\* Trabajo 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.

\*\* Doctora en Ciencias Sociales y Jurídicas (Psicología del Trabajo y PRL); Perito Judicial en PRL; Profesora en el Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales, Universidad Nebrija (España).

## The Approach to Suicide from Occupational Risk Prevention

---

**ABSTRACT:** Addressing suicide from the perspective of occupational risk prevention allows not only to protect health, but also to contribute to the sustainable success of organizations, by guaranteeing a safe and healthy work environment, which recognizes that the psychological well-being of workers is an important dimension. essential for occupational health and safety. The intersection between mental health and work thus becomes a field of study and action that requires a multidisciplinary and collaborative approach, in order not only to prevent individual tragedies, but also to promote a work culture that values and preserves life and work. well-being of all employees. Suicide may be the most tragic consequence of workers' exposure to psychosocial risk factors. The number of work-related suicide deaths is currently unknown: there are no statistics on this. Silence, in this sense, today, is absolute.

*Key Words:* Work, conflict, well-being, psychosociology, security.

## 1. Introducción

En el año 2021 el suicidio se mantuvo como la primera causa de muerte externa en España<sup>1</sup> con 4.003 fallecimientos, un 1,6% más que en 2020, aunque las defunciones descendieron en 2021 un 8,7% con respecto a 2020. Un triste récord que ostenta desde 2008, cuando pasa a ocupar el lugar que hasta entonces tenían los accidentes de tráfico. Por sexo, el suicidio es, en 2021, la principal causa (externa) de muerte en hombres, y con 2.982 fallecidos, experimenta un aumento del 1,8% con respecto al año anterior. La 74ª Asamblea Mundial de la Salud de la OMS (2022) refrenda el nuevo Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030, basado en el anterior (2013-2020) y sobre el que se han actualizado sus metas mundiales. El nuevo Plan insiste en la necesidad de adoptar un enfoque que abarque toda la vida, aplicar medidas que promuevan la salud mental y el bienestar de todos, prevenir los problemas de salud mental entre las personas de riesgo y garantizar la cobertura universal de la atención a la salud mental. La salud mental es parte integral de la salud y el bienestar; así consta en la definición de salud de la Constitución de la OMS de 1946<sup>2</sup>, y entre sus determinantes se encuentran las condiciones laborales. Sin embargo, *lo psicosocial* ha sido, con demasiada frecuencia, el aspecto más deficientemente atendido de la prevención de riesgos. Y ello a pesar de su regulación legal desde la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

La nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, en línea con el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027, constituye el nuevo marco de referencia que orientará las políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales, con la voluntad de actuar con determinación para disminuir los daños físicos y mentales que sufren las personas con motivo del trabajo; y para ello debe llegar a todos los sectores, actividades, empresas y personas trabajadoras, por igual.

## 2. ¿Cómo se crea un ambiente psicosocialmente seguro?

La única forma de hacerlo es abordando los factores psicosociales de riesgo que puedan afectar a la salud mental y emocional de los trabajadores en el

---

<sup>1</sup> Vid. INE, [Defunciones según la Causa de Muerte. Año 2021 \(datos definitivos\) y primer semestre 2022 \(datos provisionales\)](#), Nota de prensa 19 diciembre 2022.

<sup>2</sup> La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedades o afecciones.

lugar de trabajo. Y la antesala para ello es la cultura preventiva de la empresa, es decir, la forma en que la empresa concibe y actúa en aras de promover un ambiente laboral seguro y saludable, centrado tanto en prevenir accidentes, lesiones y enfermedades profesionales, como en fomentar la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Es fundamental que la empresa conozca la importancia de una buena gestión preventiva en materia psicosocial. En este sentido, la empresa debe saber que la seguridad y la salud en el trabajo supone una responsabilidad compartida entre la dirección, los trabajadores y otras figuras relevantes, y que es al empresario a quien corresponde la tarea primera de identificar los riesgos. Una vez hecho esto, es innegable que el trabajo conjunto de todos redundará en una mejora sustantiva de la seguridad y la salud en el trabajo, y todo ello tendrá repercusiones positivas no solo en la empresa y en el trabajador, sino también en la sociedad, al reducirse, por ejemplo, las situaciones de IT por estrés, ansiedad, y otras dolencias similares, que puedan derivarse de una mala gestión de las condiciones de trabajo.

### 2.1. La cultura preventiva como base

La cultura preventiva de una organización va más allá de la mera cultura de seguridad y debe sustentarse en una serie de principios o de características fundamentales para una efectiva implementación. Algunos de ellos son: liderazgo comprometido, integración de la prevención, participación activa de los trabajadores, atención prioritaria a las condiciones de trabajo y formación continua.

Parece evidente que la tarea de crear una cultura preventiva precisa de la existencia de un liderazgo comprometido por parte de la dirección de la empresa. Una forma de hacerlo es expresar un compromiso firme con la seguridad y la salud en el trabajo, estableciendo políticas y prácticas encaminadas a promoverla, desterrando la idea de que de los asuntos de PRL debe ocuparse exclusivamente el Servicio de Prevención (ajeno, mancomunado o propio).

En la actualidad, en todas las disciplinas preventivas, y sobre todo en la que atañe al aspecto psicosocial, se sigue trabajando en aras de conseguir una integración real de la prevención en la empresa, lo que redundaría, sin duda, en la gestación de esa cultura preventiva, tan necesaria. Para ello hay que dejar atrás el modelo reactivo y optar por modelos proactivos que refrenden el verdadero sentido de *prevenir*, que no es otro que *anticiparse*.

La primera reforma de la LPRL está publicada en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos

laborales, que desarrolla el RD 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Es fundamental que la empresa integre la prevención en su sistema de gestión (en todas las actividades y en todos los niveles jerárquicos), que se implante y aplique el plan de prevención de riesgos laborales, que exista presencia de recursos preventivos en la empresa en supuestos de especial peligrosidad, y que se controle el cumplimiento real y no meramente formal o documental de las obligaciones preventivas<sup>3</sup>, auditando los sistemas de prevención de riesgos.

Los trabajadores (y sus representantes) tienen la obligación legal de contribuir a esa integración (art. 29 LPRL) colaborando en la adopción y en el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas. El RD 604/2006 refuerza la participación a través de la consulta sobre la organización preventiva, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Y con respecto a los servicios de prevención el Real Decreto especifica que deben asesorar a las empresas en las actividades concertadas, aunque corresponde a la empresa la responsabilidad de su ejecución, deben contribuir a que la integración de las actividades preventivas en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos, sea eficaz, y deben incluir obligatoriamente en su concierto con las empresas, la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.

La cultura preventiva es fundamental para prevenir accidentes, lesiones y enfermedades profesionales, y su mera existencia contribuye a crear un ambiente saludable y productivo, mejora la imagen de la empresa, y aumenta la satisfacción y la motivación de los trabajadores.

En el aspecto psicosocial la cultura preventiva es especialmente importante porque se enfoca en el bienestar emocional y psicológico de los

---

<sup>3</sup> El RD 604/2006 concreta que para ello se han establecido nuevas redacciones de los tipos infractores contenidos en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por el RDL 5/2000, de 4 de agosto, precisando que las obligaciones preventivas habrán de cumplirse con el alcance y contenidos establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, y acomodándose su regulación a los nuevos perfiles de las obligaciones de los distintos sujetos responsables que se establecen con las modificaciones de la LPRL.

trabajadores, aspectos fundamentales para el correcto desempeño de sus funciones y para el éxito de la empresa en su conjunto. Y es que *lo psicosocial* lo impregna todo en la empresa, y afecta a las demás disciplinas preventivas (seguridad en el trabajo e higiene industrial; también a la ergonomía).

Promocionar un ambiente psicosocialmente seguro y saludable es una obligación legal para las empresas, que incluye la adopción de medidas encaminadas a la identificación, evaluación y control de los factores psicosociales de riesgo en el lugar de trabajo, lo que supone el cumplimiento real y eficaz del mandato legal en materia preventiva.

Algunas de las razones por las que es importante que la empresa tenga una cultura preventiva en materia psicosocial, son las siguientes:

- *promueve el bienestar de los trabajadores.* La cultura preventiva psicosocial se centra en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores, lo que puede mejorar su calidad de vida y aumentar su motivación y satisfacción en el trabajo;
- *reduce el absentismo y la rotación de personal.* Un ambiente laboral psicosocialmente seguro puede ayudar a reducir el absentismo y la rotación de personal, porque los trabajadores se sienten seguros y respetados en su lugar de trabajo, y ello reduce las dolencias relacionadas con la salud mental;
- *mejora la productividad.* Un ambiente psicosocialmente seguro puede mejorar la productividad de los trabajadores. Cuando los empleados se sienten seguros y respetados, son más propensos a trabajar de manera eficiente y a colaborar en equipo, lo que puede aumentar la calidad del trabajo y la satisfacción de los clientes;
- *reduce los riesgos psicosociales.* La cultura preventiva psicosocial puede ayudar a reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, como los conflictos laborales, el acoso psicológico en el trabajo, la discriminación, el estrés laboral, el agotamiento emocional y el síndrome de *burnout*, lo que sin duda redundará en una mejora de la salud mental de los trabajadores;
- *mejora la imagen corporativa.* Las empresas que promueven una cultura preventiva psicosocial pueden mejorar su imagen corporativa y reputación. Los consumidores y la sociedad en general están cada vez más preocupados por el bienestar de los trabajadores y la responsabilidad social de las empresas. Una cultura preventiva psicosocial puede demostrar el compromiso de la empresa con el bienestar de sus empleados y mejorar su imagen ante la opinión pública;
- *atrae y retiene el talento.* Los trabajadores buscan cada vez más empresas que ofrecen un ambiente de trabajo seguro y saludable. Una cultura psicosocial preventiva puede ser un factor importante para atraer y

retener talentos en la empresa. Los empleados valoran el hecho de que la empresa se preocupe por su bienestar y esté comprometido con la prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo;

- *cumple la ley*. En España la LPRL establece que todas las empresas deben garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores, y ello incluye el cuidado de su bienestar psicológico y social. Además, el RD 39/1997 contempla la obligatoriedad de evaluar los riesgos en el lugar de trabajo, incluidos los psicosociales, y de establecer medidas preventivas que garanticen la seguridad y la salud (psicosocial) de los trabajadores.

## 2.2. La mejora de las condiciones de trabajo y el control de los factores psicosociales de riesgo

La LPRL (art. 4.7) define la condición de trabajo como «cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador» y en su letra *d* menciona expresamente «todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto del trabajador».

Mejorar las condiciones de trabajo es un aspecto clave en el proceso de prevenir los riesgos laborales y garantizar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores, al tiempo que se logra aumentar su satisfacción laboral y la productividad.

La Psicología Aplicada es la disciplina técnica de la Prevención de Riesgos Laborales que se ocupa de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo; y es a estas condiciones de trabajo (presentes en todas las organizaciones con independencia de su tamaño, actividad, sector...) a lo que llamamos factores psicosociales, que mal diseñadas o implantadas de manera inadecuada o deficiente, se convierten en factores psicosociales de riesgo con potencial para afectar negativamente a la seguridad de los trabajadores, a su salud física, cognitiva, emocional y/o social<sup>4</sup>.

Las condiciones de trabajo o factores psicosociales sobre los que se debe actuar son: 1) contenido del trabajo, 2) carga/ritmo de trabajo, 3) tiempo de trabajo, 4) participación/control, 5) desempeño de rol, 6) desarrollo profesional, 7) relaciones interpersonales/apoyo social, y 8) equipos de

---

<sup>4</sup> IN SST, *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales*, 2022.

trabajo y exposición a otros riesgos<sup>5</sup>.

El abordaje de esta mejora de las condiciones de trabajo en su aspecto psicosocial requiere de una gestión proactiva y comprometida por parte de la dirección de la empresa y de la implicación activa de los trabajadores y sus representantes. El proceso de gestión de los riesgos psicosociales ha de ser similar al de cualquier otro riesgo laboral y los procedimientos para llevarlo a cabo seguirán el ciclo habitual de la prevención: 1) Identificar los riesgos presentes en una determinada actividad, puesto o entorno organizativo; 2) evitar o eliminar los riesgos identificados; 3) evaluar los riesgos identificados no evitables; 4) Controlar los riesgos<sup>6</sup>. Algunas de las medidas concretas que se deben adoptar son:

- *evaluación de los factores psicosociales de riesgo*. Es fundamental evaluar los factores psicosociales de riesgo, a fin de identificarlos y poder diseñar medidas preventivas y de intervención adecuadas para poder eliminarlos o minimizarlos;
- *diseño del trabajo*. Es tan importante tener en cuenta las habilidades y capacidades de los trabajadores para el desempeño de la tarea, como que los trabajadores dispongan de cierto grado de autonomía y control sobre su trabajo;
- *comunicación y participación*. Es deseable que se fomente una comunicación abierta y efectiva entre los trabajadores y la dirección de la empresa, y que los trabajadores puedan participar activamente en la toma de decisiones;
- *formación y sensibilización*. Es fundamental que trabajadores y directivos estén formados y sensibilizados en la prevención de riesgos psicosociales, con el fin de identificar y abordar los factores de riesgo y fomentar la promoción de la salud mental en el entorno laboral. Es importante que la empresa forme en habilidades sociales, gestión del estrés y procedimientos de resolución de conflictos;
- *evaluación y seguimiento*. Es necesario realizar evaluaciones periódicas para identificar posibles factores de riesgo psicosocial y para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas para prevenirlos o mitigarlos. Además, es importante realizar un seguimiento de los casos de estrés laboral o de otros problemas de salud mental que puedan surgir, con el fin de prestar la atención necesaria y garantizar que los trabajadores tengan acceso a los recursos y servicios necesarios.

---

<sup>5</sup> *Idem.*

<sup>6</sup> *Idem.*



### 3. Las consecuencias de no prevenir: la aparición de riesgos psicosociales

La exposición a factores psicosociales de riesgo en el trabajo incrementa la probabilidad de que se produzcan efectos negativos para la seguridad y la salud física, cognitiva, emocional y social de los trabajadores, y también tendría consecuencias negativas para la propia empresa y para la sociedad. Existe la obligación legal de prevenir la aparición de los riesgos psicosociales. La forma de hacerlo es actuando sobre sus desencadenantes, es decir, identificando los factores psicosociales de riesgo, interviniendo sobre ellos, corrigiéndolos, y evitando la exposición de los trabajadores. Y todo ello enmarcado en el pertinente control de la gestión preventiva en materia psicosocial, por parte de la empresa y del servicio de prevención.

#### 3.1. Estrés laboral

Desde 2004, la OMS considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud física y psicológica de los trabajadores, y, por ende, a la eficacia de las entidades para las que trabajan. Lo califica como uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores, por cuya causa pueden estar menos motivados, ser menos productivos y tener menos seguridad laboral, e insta a los empleadores a proteger a sus empleados contra el estrés que derive de su actividad laboral, gestionando y organizando entornos de trabajo seguros.

Actualmente, el concepto estrés se sigue concretando en torno a una polisemia en la que coexisten, inadvertidamente, lo científico y lo popular; y es precisamente ahí, donde radica, como ya avanzara de Rivera<sup>7</sup>, «la verdadera dificultad en el empeño de definir el estrés». La comunidad científica todavía no ha adoptado una definición consensuada del término estrés laboral.

Desde la Psicología Aplicada, el estrés se entiende como la respuesta física y emocional de una persona ante un evento estresante que superó su capacidad de afrontamiento. Son varios los modelos teóricos que abordan el estrés en el ámbito laboral y organizacional; entre ellos: 1) el modelo del ambiente social<sup>8</sup>, centrado en los cuatro elementos fundamentales que participan en el proceso del estrés: las condiciones físicas y sociales, la

---

<sup>7</sup> L. DE RIVERA, *Los síndromes de estrés*, Síntesis, 2010, p. 3.

<sup>8</sup> J.R.P. FRENCH JR., R.L. KAHN, *A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health*, en *Journal of Social Issues*, 1962, vol. 18, n. 3.

percepción subjetiva del contexto, el repertorio de respuestas del trabajador y las consecuencias en la salud física y mental; 2) el modelo Demandas-Control<sup>9</sup>, que considera que el nivel de estrés depende principalmente de las demandas de la tarea y de las posibilidades del trabajador para hacerles frente; a este modelo, en 1988, Johnson y Hall<sup>10</sup> añadieron la dimensión apoyo social, lo que, a efectos prácticos significa que las intervenciones se debían centrar más en los grupos y en la organización y menos en los trabajadores<sup>11</sup>; 3) el modelo de Ajuste Persona-Ambiente<sup>12</sup>, que postula que debe existir congruencia entre las habilidades del trabajador y las demandas del trabajo; 4) el modelo de Conservación de los Recursos<sup>13</sup>, que explica que la reacción de estrés sería conceptualizada estrictamente como la pérdida neta de recursos del trabajador, la amenaza de pérdida inminente de recursos o el fracaso en la inversión de recursos para obtener un objetivo prefijado; 5) el modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa<sup>14</sup>, centrado en la reciprocidad del intercambio en el entorno organizacional, considera especialmente estresantes aquellas situaciones que requieren alto esfuerzo y reportan baja recompensa para el trabajador; 6) el modelo de Demandas y Recursos laborales<sup>15</sup> en el que las demandas y los recursos laborales interactúan a la hora de predecir la salud y el bienestar; por ejemplo, disponer de recursos suficientes amortigua el impacto de las demandas en el proceso de deterioro de salud; además, las demandas amplifican el impacto de los recursos laborales en el proceso motivacional. Con respecto al estrés, como riesgo psicosocial (laboral), la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera que

El estrés laboral se combate tanto mediante el cambio de las formas de organizar y gestionar las tareas como a través del rediseño de las mismas, la rotación en los trabajos más complejos y exigentes, la priorización de las

<sup>9</sup> R.A. KARASEK JR., *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*, en *Administrative Science Quarterly*, 1979, vol. 24, n. 2.

<sup>10</sup> J.V. JOHNSON, E.M. HALL, *Job Strain, Workplace Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population*, en *American Journal of Public Health*, 1988, vol. 78, n. 10.

<sup>11</sup> M. GARCÍA-IZQUIERDO, *El estrés laboral*, en J. BUENDÍA, F. RAMOS (eds.), *Empleo, estrés y salud*, Pirámide, 2001.

<sup>12</sup> J.R.P. FRENCH JR., R.D. CAPLAN, R. VAN HARRISON, *The Mechanisms of Job Stress and Strain*, John Wiley & Sons, 1982.

<sup>13</sup> S.E. HOBFÖLL, *Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress*, en *American Psychologist*, 1989, vol. 44, n. 3.

<sup>14</sup> J. SIEGRIST, *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, en *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, vol. 1, n. 1.

<sup>15</sup> A.B. BAKKER, E. DEMEROUTI, *La teoría de las demandas y los recursos laborales*, en *Journal of Work and Organizational Psychology*, 2013, vol. 29, n. 3.

tareas, asegurando suficientes recursos humanos para hacer frente a las demandas, previendo un tiempo suficiente para el descanso y la recuperación, y proporcionando apoyo y competencias profesionales a los trabajadores. Estos deben ser consultados sobre las medidas que se tienen que adoptar<sup>16</sup>.

En general, los síntomas más comunes asociados a una situación de estrés son: irritabilidad, frustración, fatiga constante, aumento de sensibilidad, apatía, dificultad para tomar decisiones, alteraciones del sueño y del apetito, preocupaciones, sensación de agobio y malestar, problemas de concentración, olvidos frecuentes, reducción del impulso sexual, sensación fatalista (“todo va a ir mal”) y consumo excesivo de café, tabaco o alcohol. Otras alteraciones frecuentes que puede provocar el estrés: dispepsia, gastritis, accidentes, frustración, insomnio, agresividad, ansiedad, depresión, angustia, hipertensión, adicciones, trombosis cerebral, conductas antisociales o psicosis severas. Además, el estrés está relacionado con las principales causas de muerte: enfermedades del pulmón, del corazón o del hígado, distintos tipos de cáncer, accidentes y suicidio<sup>17</sup>. Y es que, cuando el organismo está sometido a una situación de estrés, puede reaccionar de maneras muy diversas. Y esa reacción o reacciones pueden aparecer de manera inmediata o en un periodo de tiempo relativamente corto.

Cuando el estrés laboral deviene en crónico por no haber sido gestionado eficazmente, aparece el *burnout* como respuesta a esa situación. El *burnout* ha sido definido recientemente como «un síndrome caracterizado por deterioro del bienestar y, más precisamente, agotamiento, cansancio y actitud negativa a nivel psicológico, y deterioro del bienestar con presencia de agotamiento, a nivel físico»<sup>18</sup>.

Desde el pasado 1º de enero de 2022, la OMS incluyó el *burnout* en su nueva clasificación de enfermedades CIE-11; concretamente aparece en la sección *Problemas asociados con el empleo o el desempleo* y se describe como síndrome resultante «del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito»<sup>19</sup>. El *burnout* tiene relación exclusiva con el entorno profesional y

---

<sup>16</sup> [Criterio Técnico ITSS 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales](#), p. 45.

<sup>17</sup> N.M. GARCÍA-GUIRAO, [El Estrés Laboral \(Burnout\) Como Riesgo Psicosocial En La Guardia Civil: Un Estudio Exploratorio](#), Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2021, pp.100-101.

<sup>18</sup> I. GUSEVA CANU, S.C. MARCA, F. DELL'ORO, Á. BALÁZS ET AL., [Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries](#), en *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2021, vol. 47, n. 2, p. 101.

<sup>19</sup> OMS, [CIE-11. Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión](#), 2023, entrada [Síndrome de desgaste ocupacional/burn-out](#).

nada tienen que ver en este síndrome otros aspectos de la vida de la persona. Es dable, pues, considerar que su inclusión en la CIE-11 le aportará visibilidad y es posible que las organizaciones empiecen a contemplarlo como un riesgo laboral, de carácter psicosocial, y como tal lo evalúen y planifiquen en torno a él, cuando proceda, las medidas preventivas adecuadas encaminadas a la protección de la seguridad y la salud de las personas en su entorno de trabajo, en los términos que marca la LPRL; con ello contribuirán, sin duda, a evitar, o, en su caso, minimizar, las consecuencias del estrés en los trabajadores, incluido, como ya se ha dicho, el suicidio.

### 3.2. Violencia en el trabajo

La violencia derivada de la exposición a factores psicosociales de riesgo puede manifestarse a través de situaciones de acoso psicológico en el trabajo, acoso sexual o por razón de sexo, acoso discriminatorio o violencia ocupacional externa. Todo ello se debe prevenir conforme al mandato legal en materia preventiva, en aras de cuidar eficazmente la seguridad y la salud de los trabajadores.

La violencia y el acoso en el ámbito laboral constituyen un problema complejo que se debe abordar desde una óptica integral. En ocasiones el acoso puede estar precedido por un conflicto en el trabajo, a pesar de no ser, necesariamente, realidades correlativas.

La reciente ratificación de España del [Convenio OIT n. 190 de 2019](#) sobre violencia y acoso en el ámbito laboral, además de proporcionar un marco común para la acción en estos temas y poner de manifiesto el derecho de todas las personas a un mundo sin violencia y acoso, supone el compromiso con la protección, el respeto de los derechos humanos, la justicia social y el trabajo decente, para todos. El art. 7 del Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deben «adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género»; además, el art. 9.b obliga a los Estados a «tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo».

La OIT considera que el impacto de la violencia y el acoso laboral en las personas que trabajan puede producirles «un trauma tan grave para su salud mental, su bienestar y su autoestima del que tal vez nunca se recuperen»<sup>20</sup>. La exposición a situaciones de violencia y acoso en el trabajo puede

---

<sup>20</sup> OIT, [Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso](#), 2020, p. 25.

provocar en las personas afectadas sentimientos de tristeza, vergüenza, culpabilidad, ansiedad, depresión, desconfianza, repugnancia, incredulidad e impotencia<sup>21</sup>; la intimidación en el lugar de trabajo puede ser un precursor de la ideación suicida<sup>22</sup>. También pueden sufrir síndrome de estrés postraumático (TEPT) y otros síntomas nerviosos<sup>23</sup>, y otras respuestas como shock, desesperación, ira, indefensión, problemas de sueño, fatiga crónica y aumento del riesgo de suicidio<sup>24</sup>. Los estudios de Leach, Poyser y Butterworth<sup>25</sup> vincularon claramente el acoso en el lugar de trabajo y la ideación suicida.

Por ello es importante que las empresas dispongan de políticas y articulen medidas preventivas para evitar y gestionar la violencia en el entorno de trabajo: protocolos contra el acoso del tipo que sea, procedimientos de resolución de conflictos, códigos éticos, etc. Y es necesario, además, que los trabajadores y directivos estén formados y sensibilizados en estos asuntos de carácter psicosocial, que la empresa disponga de un protocolo de actuación ante eventuales casos de acoso, que se promueva un clima laboral respetuoso y que se investiguen y se sancionen los casos de acoso de los que se tenga conocimiento.

#### 4. El conflicto laboral: posible detonante de suicidio

El concepto *conflicto* ha ido evolucionando con el tiempo, y ha sido estudiado desde las distintas perspectivas teóricas de disciplinas tales como la psicología, la sociología, la economía y la dirección de recursos humanos. Esa es la razón por la que, en la actualidad coexisten muchas definiciones y enfoques sobre el conflicto laboral y todavía no se dispone de una definición única, universalmente aceptada.

Desde la Psicología Aplicada, se puede definir el conflicto como una manifestación de tensiones, discrepancias o antagonismos que surgen en el

---

<sup>21</sup> M. CARTER ET AL., *Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting*, en *BMJ Open*, 2013, vol. 3, n. 6.

<sup>22</sup> M.B. NIELSEN, G.H. NIELSEN, G. NOTELAERS, S. EINARSEN, *Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study*, en *American Journal of Public Health*, 2015, vol. 105, n. 11.

<sup>23</sup> S. EINARSEN, *The nature and causes of bullying at work*, en *International Journal of Manpower*, 1999, vol. 20, n. 1-2.

<sup>24</sup> K.A. PARKER, *The Workplace Bully: The Ultimate Silencer*, en *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 2014, vol. 18, n. 1, pp. 170-171.

<sup>25</sup> L.S. LEACH, C. POYSER, P. BUTTERWORTH, *Workplace bullying and the association with suicidal ideation/thoughts and behaviour: a systematic review*, en *Occupational & Environmental Medicine*, 2017, vol. 74, n. 1.

ámbito laboral, entre individuos, o entre la organización y sus empleados; puede tener causas diversas: valores, objetivos, roles, percepciones o recursos, y manifestarse a través de disputas, confrontaciones, desigualdades en la distribución del trabajo, rivalidades, resistencia o problemas de comunicación<sup>26</sup>.

El conflicto laboral puede surgir de la mera relación y convivencia entre personas en el entorno de trabajo. Es, por ello, en cierto modo inevitable. Así entendido, no se debe caer en la lógica simplista de considerarlo como algo *no negativo*, equiparándolo, por ejemplo, a la mera y legítima diferencia de opinión, e interpretándolo, consiguientemente, como una oportunidad (enriquecedora) para el cambio. Porque el conflicto como tal, va más allá.

El estudio y abordaje del conflicto desde esta disciplina técnica de la prevención de riesgos laborales supone considerar tanto los aspectos individuales como los contextuales, lo que llevará a comprender cómo interactúan y contribuyen a la aparición y desarrollo de los conflictos, los factores psicológicos, sociales y organizacionales. Esta perspectiva pone el foco, por una parte, en el análisis de las dinámicas de poder, comunicación, participación y negociación que influyen en la manifestación y resolución de los conflictos laborales, y, por otra, en la promoción de estrategias y técnicas de intervención para la gestión y resolución de los conflictos, lo que redundará en la mejora del clima laboral, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el fomento de la cooperación y la promoción de la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

El conflicto laboral puede ser una fuente importante de estrés en el entorno de trabajo. El estrés laboral resultante de los conflictos laborales prolongados o recurrentes puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los empleados. A nivel físico, puede contribuir al desarrollo de problemas de salud, como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, trastornos del sueño y problemas gastrointestinales<sup>27</sup>. A nivel psicológico, el estrés laboral puede aumentar el riesgo de trastornos de ansiedad, depresión, agotamiento emocional y disminución de la satisfacción laboral<sup>28</sup>.

Es importante no solo prevenir el conflicto laboral, sino también la forma

---

<sup>26</sup> C.K.W. DE DREU, L.R. WEINGART, *Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis*, en *Journal of Applied Psychology*, 2003, vol. 88, n. 4.

<sup>27</sup> D.R. GORDON, P.L. SCHNALL, *Beyond the Individual: Connecting Work Environment and Health*, en P.L. SCHNALL, M. DOBSON, E. ROSSKAM (eds.), *Unhealthy Work. Causes, Consequences, Cures*, Baywood Publishing, 2009.

<sup>28</sup> C.K.W. DE DREU, L.R. WEINGART, *op. cit.*; L.E. TETRICK, J.C. QUICK, *Prevention at Work: Public Health in Occupational Settings*, en J.C. QUICK, L.E. TETRICK (eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association, 2003.

de tratarlo una vez aparece y, sobre todo, hacerlo en estadios tempranos, antes de que se agrave y genere consecuencias negativas<sup>29</sup>. El ejercicio del liderazgo efectivo es fundamental en este proceso de prevención y resolución de conflictos laborales, ya que los líderes tienen la responsabilidad de gestionar y abordar eficazmente las disputas y tensiones dentro del entorno de trabajo. El modo de plasmar esto en el día a día de la empresa por parte de los líderes incluye:

- *promocionar una cultura de comunicación abierta*, que ayuda a crear un clima de confianza y facilita la expresión de preocupaciones y desacuerdos, antes de que se conviertan en conflictos mayores<sup>30</sup>, lo que evita que el conflicto se intensifique y facilita su resolución;
- *capacitar a todo el personal en habilidades de resolución de conflictos*. Los líderes ayudan así a los empleados a abordar y resolver desencuentros de manera constructiva<sup>31</sup>, a la vez que actúan como modelos de comportamiento al demostrar habilidades eficaces de resolución de conflictos en sus propias interacciones y alentar a los empleados a adoptar enfoques colaborativos y de solución de problemas;
- *facilitar la negociación y el compromiso entre las partes en conflicto*. Un enfoque de liderazgo colaborativo puede ayudar a encontrar soluciones mutuamente beneficiosas y promover la reconciliación entre los empleados en conflicto<sup>32</sup>, a través del fomento de la empatía, el entendimiento y la búsqueda de soluciones integrativas;
- *gestionar el clima y la cultura organizacional*, estableciendo normas claras y expectativas de comportamiento, promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo, y fomentando un ambiente de apoyo y respeto mutuo<sup>33</sup>. Un clima organizacional positivo y constructivo no solo redundará en menor probabilidad de conflictos laborales, sino que, además, fomentará la resolución pacífica de los que surjan;
- *gestionar el cambio y la adaptabilidad*. La capacidad de los líderes para gestionar el cambio de manera efectiva y adaptarse a nuevas situaciones y demandas contribuye a la prevención y resolución de conflictos

---

<sup>29</sup> El modelo de escalada de conflictos que propone F. GLASL, *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führung, Beratung und Mediation*, Haupt, 1997, analiza los factores que favorecen que un conflicto escale y cómo se interrelacionan entre ellos.

<sup>30</sup> C.K.W. DE DREU, L.R. WEINGART, *op. cit.*

<sup>31</sup> K.A. JEHN, S. RISPENS, S.M.B. THATCHER, *The Effects of Conflict Asymmetry on Work Group and Individual Outcomes*, en *Academy of Management Journal*, 2010, vol. 53, n. 3.

<sup>32</sup> F.R.C. DE WIT, L.L. GREER, K.A. JEHN, *The paradox of intragroup conflict: A meta-analysis*, en *Journal of Applied Psychology*, 2012, vol. 97, n. 2.

<sup>33</sup> M.A. RAHIM, *Managing Conflict in Organizations*, Routledge, 2023.



laborales<sup>34</sup>. Los líderes que son capaces de anticipar y abordar los desafíos asociados con el cambio pueden mitigar la resistencia y los conflictos potenciales, facilitando una transición más suave y exitosa;

- *promocionar la justicia organizacional*. La justicia organizacional se refiere a la percepción de los empleados sobre la equidad y el trato justo en la organización<sup>35</sup>. Los líderes que establecen prácticas y políticas justas toman decisiones imparciales y demuestran comportamientos éticos contribuyen a un clima organizacional en el que los empleados se sienten valorados y respetados. Esto reduce la aparición de conflictos y facilita su resolución cuando surgen;
- *construir equipos resilientes*. Un liderazgo efectivo puede fomentar la cohesión del equipo, promover la colaboración y fortalecer la resiliencia de los miembros del equipo ante las dificultades<sup>36</sup>. Los equipos resilientes están mejor preparados para enfrentar y resolver conflictos de manera positiva, encontrando soluciones creativas y manteniendo la productividad y el bienestar en situaciones desafiantes;
- *desarrollar habilidades de resolución de conflictos*. Al proporcionar capacitación y desarrollo en técnicas de comunicación efectiva, negociación y resolución de problemas, los líderes ayudan a fortalecer las habilidades necesarias para resolver conflictos laborales de manera constructiva<sup>37</sup>. Estas habilidades permiten a los empleados abordar los conflictos de manera proactiva, encontrar soluciones mutuamente beneficiosas y mantener relaciones laborales positivas;
- *promocionar cultura de retroalimentación*. Los líderes que fomentan la retroalimentación regular y honesta entre los miembros del equipo facilitan la identificación y el abordaje temprano de los problemas y conflictos emergentes<sup>38</sup>. La retroalimentación efectiva permite a los empleados expresar sus preocupaciones, recibir orientación y ajustar su comportamiento, lo que contribuye a la resolución de conflictos y al crecimiento profesional;
- *incentivar la mediación y el diálogo*. Al fomentar un ambiente en el que se

---

<sup>34</sup> T.A. JUDGE, R.F. PICCOLO, *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*, en *Journal of Applied Psychology*, 2004, vol. 89, n. 5.

<sup>35</sup> J.A. COLQUITT, *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*, en *Journal of Applied Psychology*, 2001, vol. 86, n. 3.

<sup>36</sup> F. LUTHANS ET AL., *Psychological capital development: toward a micro-intervention*, en *Journal of Organizational Behavior*, 2006, vol. 27, n. 3.

<sup>37</sup> C.K.W. DE DREU, A.E.M. VAN VIANEN, *Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams*, en *Journal of Organizational Behavior*, 2001, vol. 22, n. 3.

<sup>38</sup> V.J. GARCÍA-MORALES, F.J. LLORÉNS-MONTES, A.J. VERDÚ-JOVER, *The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation*, en *British Journal of Management*, 2008, vol. 19, n. 4.



valore la colaboración y la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas, los líderes pueden alentar a las partes en conflicto a participar en procesos de mediación, facilitando la comunicación y la búsqueda de acuerdos<sup>39</sup>. La mediación ayuda a evitar que los conflictos se conviertan en disputas prolongadas y destructivas, permitiendo una resolución más rápida y satisfactoria;

- *promocionar la inteligencia emocional*. La inteligencia emocional es otra competencia clave que los líderes pueden desarrollar y promover en sí mismos y en sus equipos para la resolución de conflictos laborales<sup>40</sup>. La capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás permite a los líderes abordar los conflictos con empatía y emprender acciones orientadas a la solución. La inteligencia emocional contribuye a la creación de un clima laboral positivo y facilita la resolución de conflictos de manera constructiva y colaborativa;
- *compromiso con la diversidad e inclusión*. Se crea así un entorno en el que se valora y respeta la diversidad de perspectivas, experiencias y antecedentes<sup>41</sup>. Esto ayuda a prevenir conflictos derivados de prejuicios y discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo.

La relación entre conflicto, acoso y suicidio es un tema relevante en el ámbito laboral. Se hace necesario prevenir, en su sentido más amplio, y no solo para dar cumplimiento documental al mandato legal. El código ético, los protocolos de resolución autónoma de conflictos y el protocolo contra el acoso, debidamente integrado en la política preventiva de la organización, son fundamentales para ello.

## 5. La importancia del protocolo contra el acoso psicológico en el trabajo (APT)

Los protocolos contra el acoso (de todo tipo) y, en concreto, el protocolo contra el APT, desempeñan un papel crucial en la resolución de conflictos laborales, ya que abordan una forma específica de conflicto y promueven un entorno laboral seguro y saludable. Son fundamentales para prevenir y abordar el acoso psicológico laboral, que puede tener efectos devastadores en los empleados y en el ambiente de trabajo en general, y es importante

---

<sup>39</sup> G.D. PAUL, L.L. PUTNAM, *Moral Foundations of Forgiving in the Workplace*, en *Western Journal of Communication*, 2017, vol. 81, n. 1.

<sup>40</sup> D. GOLEMAN, *La práctica de la inteligencia emocional*, Kairós, 1998.

<sup>41</sup> L.M. SHORE ET AL., *Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research*, en *Journal of Management*, 2011, vol. 37, n. 4.

que se integren en la política preventiva de la organización. En concreto, protocolizar esta cuestión, tiene importantes beneficios:

- *prevención, concienciación y sensibilización*. Previene el conflicto laboral derivado de situaciones de acoso, al establecer una cultura organizacional de tolerancia cero ante el acoso. Estos planes incluyen políticas y procedimientos claros que definen qué es y qué no es acoso psicológico, establecen las consecuencias para quienes lo perpetran y promueven la concienciación y la educación entre los empleados<sup>42</sup>. Además, promueven la importancia del respeto mutuo, la empatía y la promoción de un ambiente de trabajo saludable. La sensibilización y educación son fundamentales para prevenir el acoso laboral y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad de todos los empleados<sup>43</sup>;
- *promoción de la salud mental*. Las personas que son víctimas de acoso laboral pueden experimentar estrés crónico, ansiedad, depresión y otros trastornos psicológicos<sup>44</sup>. La implementación de protocolos contra el acoso laboral puede ayudar a detectar y abordar de manera temprana las situaciones de acoso, protegiendo así la salud mental de los empleados y reduciendo el riesgo de consecuencias más graves, como el suicidio;
- *intervención temprana y resolución efectiva*. La intervención temprana y la resolución efectiva de los casos de acoso psicológico pueden prevenir que el conflicto se prolongue y se agrave, minimizando así el impacto negativo en los empleados afectados y en el clima laboral en general. Esto es posible porque los planes contra el APT proporcionan pautas claras sobre cómo abordar las situaciones de acoso una vez que se han producido. Estos planes establecen canales de denuncia confidenciales y fiables, así como procedimientos de investigación y resolución de conflictos<sup>45</sup>;
- *investigación y desarrollo continuo*. Los protocolos contra el acoso laboral deben estar integrados en el Plan de Prevención de la empresa y respaldados por una investigación actualizada y un desarrollo continuo. Las teorías y prácticas en torno al acoso laboral están en constante

---

<sup>42</sup> J.H. NEUMAN ET AL., *Social Antecedents of Bullying: A Social Interactionist Perspective*, en S. EINARSEN, H. HOEL, D. ZAPF, C.L. COOPER (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press, 2011.

<sup>43</sup> M.S. HERSHCOVIS, J. BARLING, *Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators*, en *Journal of Organizational Behavior*, 2010, vol. 31, n. 1.

<sup>44</sup> M.B. NIELSEN, G. NOTELAERS, S. EINARSEN, *Measuring Exposure to Workplace Bullying*, en S. EINARSEN, H. HOEL, D. ZAPF, C.L. COOPER (eds.), *op. cit.*

<sup>45</sup> J.H. NEUMAN ET AL., *op. cit.*

evolución, por lo que es importante que los protocolos se mantengan al día con los avances en el campo. La investigación y el desarrollo continuo permiten mejorar la efectividad de los protocolos, identificar nuevas formas de abordar el acoso laboral y prevenir consecuencias no deseadas;

- *apoyo y protección de las víctimas*. Estos protocolos aseguran que se brinde el respaldo necesario a las personas que han sido objeto de acoso psicológico, lo que puede incluir asesoramiento, apoyo emocional y medidas para salvaguardar su bienestar<sup>46</sup>. Proporcionar un sólido sistema de apoyo a las víctimas es esencial para su bienestar y recuperación, y puede ayudar a prevenir consecuencias trágicas como el suicidio;
- *cultura organizacional saludable*. Los protocolos contra el acoso envían un mensaje claro de que ningún tipo de acoso será tolerado en la empresa y que se tomarán medidas para abordarlo de manera efectiva<sup>47</sup>. Al promover una cultura de respeto, igualdad y dignidad en el trabajo, se crea un entorno propicio para la resolución constructiva de conflictos y se minimiza la aparición de nuevas situaciones de acoso;
- *cumplimiento legal y responsabilidad corporativa*. Los protocolos contra el acoso laboral no solo son una medida ética, sino también una responsabilidad legal para las organizaciones. Además, el enfoque en la responsabilidad corporativa y la creación de un entorno de trabajo seguro y respetuoso es esencial para la reputación y sostenibilidad de la organización<sup>48</sup>.

En resumen, los protocolos contra el acoso desempeñan un papel fundamental en la prevención y abordaje de estas situaciones en el entorno laboral. Además de promover un ambiente de trabajo seguro y saludable brindan apoyo a las víctimas, promueven la sensibilización y educación, y cumplen con las responsabilidades legales y éticas de la organización. Al abordar el acoso laboral de manera efectiva, se reduce el riesgo de consecuencias graves, como el suicidio, y se fomenta un entorno laboral más equitativo y respetuoso.

---

<sup>46</sup> I. NIKOLOVA, W. SCHAUFELI, G. NOTELAERS, *Engaging leader – Engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement*, en *European Management Journal*, 2019, vol. 37, n. 6.

<sup>47</sup> M.B. NIELSEN, S.V. EINARSEN, [\*What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research\*](#), en *Aggression and Violent Behavior*, 2018, vol. 42.

<sup>48</sup> M.S. HERSHCOVIS, J. BARLING, *op. cit.*

## 6. Bibliografía

- BAKKER A.B., DEMEROUTI E. (2013), *La teoría de las demandas y los recursos laborales*, en *Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 29, n. 3, pp. 107-115
- CARTER M., THOMPSON N., CRAMPTON P., MORROW G., BURFORD B., GRAY C., ILLING J. (2013), *Workplace bullying in the UK NHS: a questionnaire and interview study on prevalence, impact and barriers to reporting*, en *BMJ Open*, vol. 3, n. 6, pp. 1-12
- COLQUITT J.A. (2001), *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure*, en *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n. 3, pp. 386-400
- DE DREU C.K.W., VAN VIANEN A.E.M. (2001), *Managing relationship conflict and the effectiveness of organizational teams*, en *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, n. 3, pp. 309-328
- DE DREU C.K.W., WEINGART L.R. (2003), *Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis*, en *Journal of Applied Psychology*, vol. 88, n. 4, pp. 741-749
- DE RIVERA L. (2010), *Los síndromes de estrés*, Síntesis
- DE WIT F.R.C., GREER L.L., JEHN K.A. (2012), *The paradox of intragroup conflict: A meta-analysis*, en *Journal of Applied Psychology*, vol. 97, n. 2, pp. 360-390
- EINARSEN S. (1999), *The nature and causes of bullying at work*, en *International Journal of Manpower*, vol. 20, n. 1-2, pp. 16-27
- FRENCH J.R.P. JR., CAPLAN R.D., VAN HARRISON R. (1982), *The Mechanisms of Job Stress and Strain*, John Wiley & Sons
- FRENCH J.R.P. JR., KAHN R.L. (1962), *A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health*, en *Journal of Social Issues*, vol. 18, n. 3, pp. 1-47
- GARCÍA-GUIRAO N.M. (2021), *El Estrés Laboral (Burnout) Como Riesgo Psicosocial En La Guardia Civil: Un Estudio Exploratorio*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia
- GARCÍA-IZQUIERDO M. (2001), *El estrés laboral*, en J. BUENDÍA, F. RAMOS (eds.), *Empleo, estrés y salud*, Pirámide
- GARCÍA-MORALES V.J., LLORÉNS-MONTES F.J., VERDÚ-JOVER A.J. (2008), *The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation*, en *British Journal of Management*, vol. 19, n. 4, pp. 299-319
- GLASL F. (1997), *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führung, Beratung und Mediation*, Haupt
- GOLEMAN D. (1998), *La práctica de la inteligencia emocional*, Kairós

- GORDON D.R., SCHNALL P.L. (2009), *Beyond the Individual: Connecting Work Environment and Health*, en P.L. SCHNALL, M. DOBSON, E. ROSSKAM (eds.), *Unhealthy Work. Causes, Consequences, Cures*, Baywood Publishing
- GUSEVA CANU I., MARCA S.C., DELL'ORO F., BALÁZS Á. ET AL. (2021), [\*Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries\*](#), en *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 47, n. 2, pp. 95-107
- HERSHCOVIS M.S., BARLING J. (2010), *Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators*, en *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, n. 1, pp. 24-44
- HOBFÖLL S.E. (1989), [\*Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress\*](#), en *American Psychologist*, vol. 44, n. 3, pp. 513-524
- INE (2022), [\*Defunciones según la Causa de Muerte. Año 2021 \(datos definitivos\) y primer semestre 2022 \(datos provisionales\)\*](#), Nota de prensa, 19 diciembre
- INSST (2022), [\*Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales\*](#)
- JEHN K.A., RISPENS S., THATCHER S.M.B. (2010), *The Effects of Conflict Asymmetry on Work Group and Individual Outcomes*, en *Academy of Management Journal*, vol. 53, n. 3, pp. 596-616
- JOHNSON J.V., HALL E.M. (1988), [\*Job Strain, Workplace Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population\*](#), en *American Journal of Public Health*, vol. 78, n. 10, pp. 1336-1342
- JUDGE T.A., PICCOLO R.F. (2004), *Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity*, en *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, n. 5, pp. 755-768
- KARASEK R.A. JR. (1979), *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*, en *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, n. 2, pp. 285-308
- LEACH L.S., POYSER C., BUTTERWORTH P. (2017), [\*Workplace bullying and the association with suicidal ideation/ thoughts and behaviour: a systematic review\*](#), en *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 74, n. 1, pp. 72-79
- LUTHANS F., AVEY J.B., AVOLIO B.J., NORMAN S.M., COMBS G.M. (2006), *Psychological capital development: toward a micro-intervention*, en *Journal of Organizational Behavior*, vol. 27, n. 3, pp. 387-393
- NEUMAN J.H., BARON R.A., EINARSEN S., HOEL H., ZAPF D., COOPER C. (2011), *Social Antecedents of Bullying: A Social Interactionist Perspective*, en S. EINARSEN, H. HOEL, D. ZAPF, C.L. COOPER (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press

- NIELSEN M.B., EINARSEN S.V. (2018), *What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research*, en *Aggression and Violent Behavior*, vol. 42, pp. 71-83
- NIELSEN M.B., NIELSEN G.H., NOTELAERS G., EINARSEN S. (2015), *Workplace bullying and suicidal ideation: A 3-wave longitudinal Norwegian study*, en *American Journal of Public Health*, vol. 105, n. 11, pp. e23-e28
- NIELSEN M.B., NOTELAERS G., EINARSEN S. (2011), *Measuring Exposure to Workplace Bullying*, en S. EINARSEN, H. HOEL, D. ZAPF, C.L. COOPER (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace. Developments in Theory, Research, and Practice*, CRC Press
- NIKOLOVA I., SCHAUFELI W., NOTELAERS G. (2019), *Engaging leader – Engaged employees? A cross-lagged study on employee engagement*, en *European Management Journal*, vol. 37, n. 6, pp. 772-783
- OIT (2020), *Entornos de trabajo seguros y saludables. libres de violencia y acoso*
- OMS (2023), *CIE-11. Clasificación Internacional de Enfermedades. 11.a revisión*
- PARKER K.A. (2014), *The Workplace Bully: The Ultimate Silencer*, en *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, vol. 18, n. 1, pp. 169-185
- PAUL G.D., PUTNAM L.L. (2017), *Moral Foundations of Forgiving in the Workplace*, en *Western Journal of Communication*, vol. 81, n. 1, pp. 43-63
- RAHIM M.A. (2023), *Managing Conflict in Organizations*, Routledge
- SHORE L.M., RANDEL A.E., CHUNG B.G., DEAN M.A., HOLCOMBE EHRHART K., SINGH G. (2011), *Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research*, en *Journal of Management*, vol. 37, n. 4, pp. 1262-1289
- SIEGRIST J. (1996), *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, en *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 1, n. 1, pp. 27-41
- TETRICK L.E., QUICK J.C. (2003), *Prevention at Work: Public Health in Occupational Settings*, en J.C. QUICK, L.E. TETRICK (eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association

### *Normativa OIT*

Convenio OIT n. 190, *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019

# Trabajar para morir: una verdad incómoda sobre la actual sostenibilidad humana

Tomás ÁLVAREZ TEJEDOR\*

---

**RESUMEN:** El lugar de trabajo sigue siendo ese campo de batalla donde las reglas de juego permiten someter a los trabajadores a todo tipo de sufrimiento (sobre todo mental), llegándoles hasta causar o desear su propia muerte sin riesgo a ser juzgado por ello. Este trabajo de reflexión sobre esta verdad incómoda resume la experiencia de las personas que lo padecen, el sufrimiento de sus familias y el silencio de los que la toleran; y concluye que los riesgos psicosociales son la gran asignatura pendiente que parece hay grupos de interés que consciente y voluntariamente atentan contra ellos. Esta situación unida a la vulnerabilidad implícita provocada por de la completa falta de formación en esta materia de prevención de nuestros recién titulados, el silencio de los que deben regular, tutelar y prevenir estos riesgos laborales no materiales y el trato discriminatorio jurisprudencial en comparación con los riesgos laborales materiales, lleva al completo desamparo y discriminación de las víctimas de los riesgos psicosociales.

**Palabras clave:** Sostenibilidad humana, sociedad, Heinz Leymann, OIT, OMS, contaminación social, riesgos psicosociales, salud mental, acoso laboral, psicópatas integrados, testigos mudos.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Situación actual de las muertes en el trabajo a nivel mundial. 3. Los riesgos psicosociales y nuestros jóvenes universitarios. 4. Sostenibilidad humana frente a sostenibilidad medioambiental. 5. La ética y el propósito social de las organizaciones. 6. La tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores. 7. La salud laboral en Europa. 8. Conclusiones. 9. Bibliografía.

---

\* Doctor Ingeniero de Minas y Energía, Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas y Energía (ETSIME), Universidad Politécnica de Madrid (España); Master en Administración y Dirección de Empresas, Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación (ETSIT), Universidad Politécnica de Madrid (España); Master Science in Gas Turbine Technology, Cranfield University (Reino Unido).

## Working to Death: an Inconvenient Truth on the Present Human Sustainability

---

**ABSTRACT:** The workplace continues to be that battlefield where the rules of the game allow workers to be subjected to all kinds of suffering (especially mental), even causing or wishing their own death without risk of being judged for it. This work of reflection on this inconvenient truth, summarizes the experience of the people who suffer from it, the suffering of their families and the silence of those who tolerate it; and concludes that psychosocial risks are the great pending issue that seems to be, there are interest groups consciously and voluntarily attempt against them. This situation, together with the implicit vulnerability of our graduates caused by the complete lack of knowledge in this matter of prevention, the silence of those who must regulate, protect and prevent these non-material occupational hazards and the jurisprudential discriminatory treatment in comparison with material occupational hazards, leads to complete helplessness and discrimination of the victims of psychosocial risks.

*Key Words:* Human sustainability, society, Heinz Leymann, ILO, WHO, social contamination, psychosocial risks, mental health, workplace harassment, integrated Psychopaths, mute witnesses.



## 1. Introducción

Si nombramos la palabra mágica sostenibilidad enseguida estaremos pensando en el respeto y cuidado del medioambiente, pero solo hace falta añadir el adjetivo “humana” y la desorientación del lector es mayúscula.

Nuestra mente, reconoce fácilmente y está familiarizada con la necesidad y responsabilidad que tenemos todos con el medioambiente y las generaciones futuras por venir, de dejarles un planeta al menos como nos lo hemos encontrado nosotros, sin embargo, parece que esa conciencia y compromiso colectivo no aplica al medio en el que convivimos, nos relacionamos y desarrollamos, es decir, la sociedad, que se suele definir como conjunto de personas que conviven bajo normas comunes, y que igualmente debe ser sostenible, para que esas generaciones futuras puedan vivir como eso, personas humanas que conviven bajo unas reglas y donde tener un trabajo resulta una necesidad vital de formar parte de esa sociedad. Hasta aquí, pareciera que estamos más preocupados por la sostenibilidad de nuestro continente, llamase “planeta”, que la de nuestro contenido, llámese “sociedad”, formada por esas personas humanas cubriendo sus necesidades básicas de tener una familia, una casa y como no un trabajo, que les asegure una estabilidad económica y social de poder integrarse y dar valor a la sociedad.

La verdad incómoda anunciada en el año 1996 por el profesor Heinz Leymann (Wolfenbüttel, Alemania, 1932 – Estocolmo, 1999) doctor en psicología pedagógica y en ciencia médica de la psiquiatría, fue:

En el mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo es el único “campo de batalla” que queda donde las personas pueden “matarse” unas a otras sin correr el riesgo de ser llevadas a juicio<sup>1</sup>.

dando a conocer, además el concepto de psicoterror o violencia en el trabajo (*mobbing*) y sus consecuencias sobre la salud de los trabajadores.

## 2. Situación actual de las muertes en el trabajo a nivel mundial

Veintisiete años más tarde no parece que la situación haya mejorado después de oír recientemente las palabras de Guy Ryder, director general de la OIT, que aseguró que el trabajo provoca más muertes de empleados anualmente, que cualquier otro conflicto social, político y bélico en el

---

<sup>1</sup> H. LEYMAN, *The content and development of mobbing at work*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, vol. 5, n. 2, pp. 172-173.

mundo:

Casi tres millones de personas cada año mueren por culpa del trabajo, que hacen o que han hecho en su vida, la gran mayoría por culpa de las enfermedades profesionales<sup>2</sup>.

Uno podría pensar que estas muertes son exclusivamente debidas a lo que se conoce normalmente como accidentes laborales, provocados por los riesgos laborales intrínsecos a los que se exponen los trabajadores en su trabajo, sin embargo, un nuevo estudio de la OIT y la OMS evidenció que la sobrecarga laboral está vinculada a unas 750.000 muertes al año donde los riesgos psicosociales juegan un papel clave.

Por otro lado, según la OIT, aproximadamente 743 millones de personas en todo el mundo sufren acoso laboral, es decir, más de la quinta parte de los trabajadores del planeta dicen haber sufrido *mobbing* y de las tres formas de acoso en el trabajo, psicológico, físico o sexual, es el acoso psicológico el más habitual.

A veces se dice y es muy acertado, que alrededor del 60% o 70% de todos nuestros problemas son causados por el 1% de la población, es decir, por ese 1% que está formado por psicópatas ya sea a nivel económico, ya sea a nivel sexual, ya sea nivel social, siempre hay un psicópata detrás actuando<sup>3</sup>. Para ello, el psicópata es muy consciente de la necesidad de estar “aparentemente integrado” en una organización del tipo que sea, para que le sirva de canal de entrada y vía de actuación donde desplegar sus planes.

De esta forma, la toxicidad que algunas empresas pueden ejercer sobre la sociedad es extremadamente importante, ya que favorecen ese caldo de cultivo adecuado para que los psicópatas integrados que permanecen ocultos y mimetizados en el paisaje organizacional den rienda suelta a sus delirios psicopáticos sobre sus subordinados.

Es curioso que no podemos poner toda la basura en el mismo cubo porque necesitamos cuidar el planeta y esos mismos residuos, los debemos reciclar una vez estén debidamente clasificados. De igual forma, tampoco deberíamos poner a todas las empresas en el mismo cajón, pero pareciera que no dedicamos el mismo esfuerzo, controles, normas y leyes en hacer este ejercicio de separar, clasificar y reciclar aquellas empresas que son tóxicas para nuestra sociedad.

---

<sup>2</sup> Guy Ryder en la conferencia en el foro de Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 14 julio 2022.

<sup>3</sup> Vid. RTVE.ES, [Psicópatas entre nosotros, ¿serías capaz de identificar a uno?](https://www.rtve.es), en [www.rtve.es](https://www.rtve.es), 30 octubre 2022.

### 3. Los riesgos psicosociales y nuestros jóvenes universitarios

Si hiciéramos una comparativa en cuanto a normas y estándares que tenemos para cuidar el medioambiente, y lo comparamos con las mismas normas y estándares que deberían velar por nuestras condiciones laborales nos llamaría la atención. Solo hace falta hacer la siguiente pregunta a cualquier trabajador, ¿qué saben acerca de los riesgos psicosociales y los efectos que estos pueden tener sobre su salud? Da igual que hagamos la pregunta a empleados con años de experiencia y que cuentan a su favor con todo lo que llevan aprendido y son por tanto más resilientes, que si hacemos esta misma pregunta a recién titulados universitarios, que sí que cuentan con toda la ilusión y motivación de comerse el mundo, pero que son carne de cañón para sucumbir a los efectos del psicoterror o violencia en el trabajo, el estrés agudo o el temido Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) y sus consecuencias, porque nadie se habrá preocupado de contárselo.

Me pregunto cómo se puede salir de una formación universitaria sin conocimientos en riesgos psicosociales cuando la gran mayoría de los universitarios acabaran trabajando en una oficina, donde no habría andamios de donde caerse, ni radiales con la que cortarse, y que en principio sería un “mar de calma”, donde pareciera imposible estar expuesto a ningún riesgo laboral para la salud. Pero la verdad es totalmente distinta, la oficina es el ecosistema perfecto para el crecimiento y desarrollo de los riesgos psicosociales ejercidos por especies que se ocultan y sobreviven en ese medio, los acosadores o psicópatas integrados. No olvidemos que los riesgos psicosociales<sup>4</sup> (estrés laboral, violencia en el trabajo, acoso laboral, sobrecarga de trabajo, falta de organización, horario prolongado, etc.) son también riesgos laborales con el matiz de “riesgos no materiales”.

La Asociación Española Contra el Acoso Laboral y la Violencia en el Ámbito Familiar (AECAL) estima que el 20% de los empleados han padecido en algún momento acoso laboral en su vida, es decir, probablemente sobre dos millones de personas están siendo hostigados física y psicológicamente en sus trabajos. Entonces, cómo podemos permitir salir de una formación universitaria a nuestros hijos totalmente desprotegidos, con un completo desconocimiento de los riesgos psicosociales que muy probablemente van a sufrir a lo largo de su carrera profesional, y sabiendo que hasta les puede llegar a salvar la vida al

---

<sup>4</sup> V. DUJO LÓPEZ, D. GONZÁLEZ TRIJUEQUE, J.L. GRAÑA GÓMEZ, *Manual de psicología forense en el ámbito laboral. Concepto, metodología y aplicaciones*, Pirámide, 2022.

reconocer los efectos que pueden tener sobre su salud.

Es acaso más importante la excelencia académica y los valores que se enseñan en la Universidad Española como, la perseverancia, el trabajo duro, capacidad de sacrificio, decir la verdad, empatía, respeto, compañerismo, etc., que hacen que estemos creando lo que se conoce como “buenas personas” cargadas con todas estas virtudes que les convierten a su vez en la “perfecta víctima propiciatoria” de los acosadores. Creen que algunas de estas virtudes les van a ayudar a defenderse y sobrevivir, o simplemente servirán para atraer la atención del acosador. La respuesta la pueden conocer en los muchos libros escritos sobre el tema por el Dr. Iñaki Piñuel y Zabala<sup>5</sup>. Es como si enviáramos a nuestros hijos a la selva con un cortaúñas por si tuvieran que defenderse de alguna amenaza más que probable. Firmar un contrato laboral no significa que tengamos que vender nuestra alma al diablo en forma de psicópata integrado, y que todas las mañanas cuando entremos a la oficina colguemos en la percha no solo la chaqueta sino también nuestra dignidad, y además no conozcamos el “manual de primeros auxilios psicosociales”.

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones del trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Son psicosociales porque “psico” nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y “social” porque su origen es social (determinadas características del trabajo).

Las consecuencias de los riesgos psicosociales son el estrés, la violencia y el acoso laboral que al estar todos ellos estrechamente relacionados afectan al bienestar y a la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores.

Otra pregunta que cabe hacerse es, porque no disponemos de estadísticas acerca de los efectos del estrés y el acoso laboral sobre los empleados y como no, sobre las propias empresas a modo de un cáncer que acabará provocando esa metástasis en forma de cultura empresarial tóxica que todo lo invade hasta acabar con la propia organización, no sin antes dejar un reguero de víctimas a su paso. Ya se sabe que todo aquello que no se mide y por tanto se desconoce, no debe existir y no se le pone remedio. En Estados Unidos que tienden a medirlo todo antes de poder hablar, se considera que el número de muertos en el trabajo por violencia laboral es «superior al total de fallecidos por incendios y explosiones, accidentes con máquinas y por exposición a sustancias peligrosas»<sup>6</sup>. En Europa, la mitad

---

<sup>5</sup> I. PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, 2001.

<sup>6</sup> B. COVERT, *Getting Murdered At Work Is Incredibly Common In The U.S.*, en [archive.thinkprogress.org](http://archive.thinkprogress.org), 26 agosto 2015.

de los empleados considera que el estrés es un elemento común en sus trabajos.

Los riesgos psicosociales y la salud mental deberían ser asignatura obligada de todo título universitario, al objeto de prevenir esta pandemia silenciosa que sufrimos y que acecha nuestra sostenibilidad humana. La salud mental tan olvidada, denostada y mal entendida en España nos hace estar en la “Champions League” de los suicidios con 3.941 en el año 2020<sup>7</sup>, un 7% mayor que el año anterior, siendo la primera causa de muerte no natural en España sin que sea causa de preocupación, sonrojo, ni reflexión, sino que lo asumimos como una situación normal de una sociedad cada vez más anestesiada. El 56,4% de los jóvenes ha reconocido que ha sufrido algún problema de salud mental en el último año, aunque casi la mitad de ellos (49%) no ha pedido ayuda profesional, según ha desvelado el *Barómetro Juvenil. Salud y Bienestar*, que se ha presentado el 2 junio de 2022 por parte de la Fundación Mutua Madrileña y Fundación FAD Juventud. Cada día se suicidan 11 personas en España, lo que aproximadamente significa que cada 2 horas se produce un suicidio, y por cada uno de estos, hay 20 intentos fallidos de quitarse la vida.

En el año 2022, se superó la barrera de los 4.000 suicidios, alcanzándose los 4.097 que es la cifra más alta desde que tenemos registros, sin que esto sea objeto de un titular de portada de periódico o apertura de telediario, sino simplemente un suma y sigue porque lo hemos normalizado, pero sí que se merece un titular que el verano del 2022 es el más caluroso desde que tenemos registros. Por otro lado, los últimos datos del INE reflejan además que las defunciones por suicidio es la segunda causa en jóvenes entre 15 y 29 años, y sigue superando a los accidentes de tráfico, caída accidentales y ahogamientos sin que exista un plan o estrategia específica estatal para la prevención del suicidio.

Se estima que entre el 10% al 20% de estos suicidios al menos (400 personas humanas en nuestro país) son debidos o tienen su raíz en el acoso o violencia en el trabajo<sup>8</sup>. Detrás de estos suicidios y las personas que sufren acoso laboral en sus trabajos, está esa especie en riesgo de extinción que son esas “almas de luz” que superan a la media en responsabilidad, generosidad, compromiso, esfuerzo, decir la verdad, líderes naturales, brillantes, inteligentes, etc., virtudes que con su brillo atraen la atención de la especie depredadora que busca que nada crezca y se desarrolle en su entorno de terror.

---

<sup>7</sup> OBSERVATORIO DEL SUICIDIO EN ESPAÑA, *Suicidios España 2020. Informe final*, Fundación Española para la Prevención del Suicidio, 2022.

<sup>8</sup> *Vid.* H. LEYMAN, *Mobbing. La persécution au travail*, Seuil, 1998.

Con todo ello, estamos promoviendo el hábitat ideal para el desarrollo de esa especie tan dañina de psicópatas en sus distintas variantes<sup>9</sup>, integrados en el ámbito laboral de empresas tóxicas que contaminan nuestra sociedad poniendo en riesgo la sostenibilidad humana, que hacen que dejemos aparcado todos los días a la entrada a nuestro trabajo la dignidad e integridad moral.

En este punto cabe preguntarse: ¿por qué? ¿Dónde falla el sistema? ¿Es un colapso de todas las instituciones que deben velar para que esto no ocurra? Creo que la respuesta como reza el título de este artículo, es la verdad incómoda de “trabajar para morir” y da igual a quien preguntemos, todos dirán que de esto hay mucho pero no se denuncia, o sí, pero no pasa nada, que no sabemos investigar estos casos, que no vemos las evidencias ni siquiera para comenzar una investigación aunque exista un Cuerpo de Policía de Estudio del Comportamiento, que prácticamente queremos una declaración escrita del depredador reconocimiento sus actos y que además estos, cuentan con la necesaria e inestimable colaboración de esa otra especie que da sustrato a sus actos y que son los “testigos mudos”, especie parásita que convive en el mismo hábitat y es cómplice necesario del acoso. Con todo ello, estamos asfixiando, condenando y poniendo en riesgo la supervivencia de las “almas de luz” y nuestra propia sostenibilidad humana. La especie depredadora formada por los psicópatas integrados cuenta con ese aliado natural que son esos “testigos mudos”, que son aquellos que observan inertes e impasibles el mal ejercido por el depredador en la esperanza que con su gesto de aprobación no les ocurra lo mismo que a la víctima, o mejor aún, que consigan una recompensa a sus servicios. Los testigos mudos, con su silencio son cómplices y responsables de acoso, al igual que el ejecutor del mismo. El resultado final a medio plazo con su comportamiento es que serán aprendices y candidatos a perpetuar la especie de psicópatas, asegurando con su comportamiento su supervivencia.

#### **4. Sostenibilidad humana frente a sostenibilidad medioambiental**

¿Por qué la sociedad se ha olvidado de cuidar el aspecto que la diferencia del resto que es, la humanidad trasladada a todos los aspectos de la vida incluido el trabajo donde pasamos un tercio de nuestra vida?

Es por tanto hora de despertar también esta conciencia colectiva de sostenibilidad humana y poner las reglas para que esto ocurra, al igual que

---

<sup>9</sup> I. PIÑUEL, *Mi jefe es un psicópata. Como el poder transforma a las personas en psicópatas. Detéctalos a tiempo*, La Esfera de los Libros, 2021.

hemos avanzado significativamente en la conciencia global medioambiental. Para situarnos realmente en donde estamos y el camino que nos queda por recorrer, es interesante hacer un paralelismo con la sostenibilidad medioambiental y las reglas que nos han permitido avanzar hasta donde estamos hoy en este aspecto:

- *el que contamina paga*. Este es un principio de responsabilidad que ha ayudado enormemente a despertar la conciencia medioambiental y la responsabilidad del que contamina. Igualmente sería esperable que los acosadores y las empresas tóxicas paguen por sus actos en la violación de los derechos básicos de los trabajadores, pero este no es el caso si miramos a las estadísticas sobre salud laboral;
- *no hay un planeta B* por lo que la sostenibilidad medioambiental es una cuestión de supervivencia, no hay alternativa. Tampoco hay una “sociedad B”, sino que solo existe una “sociedad A” en la que parece hemos establecido una ley de supervivencia con especies depredadoras y parásitas acechándonos y de las que nos debemos de proteger.
- *las emisiones se miden y se establecen límites* para protegernos de sus efectos sobre nuestra salud física. Igualmente debemos medir y poner límites a las “toxinas” liberadas por los riesgos psicosociales en forma de estrés para protegernos a su vez de sus patologías;
- nos preocupamos además por el *bienestar animal* e intentamos trasladar esa responsabilidad a la sociedad. Somos capaces de vender yogures con etiqueta de bienestar animal, por lo que por reducción al absurdo los que no disponen de ella, no tienen esa categoría y el mismo producto no se ha conseguido con ese respeto hacia los animales. Es decir, estamos clasificando lo que es bienestar animal de lo que no lo es. Sería interesante poder igualmente catalogar los productos y servicios ofrecidos por las empresas con la etiqueta de que fueron obtenidos con “bienestar humano”, respetando las condiciones de trabajo y dignidad de los empleados y de esta forma penalizar a las empresas que utilizan el sufrimiento con la excusa fácil de la productividad.

No hagamos de la productividad una nueva forma de esclavitud del siglo XXI. En España formalmente se abolió todo tipo de esclavitud en 1837, siendo oficialmente Rosalía Gómez (1801-1874), la última esclava en Tenerife<sup>10</sup>. No permitamos entonces que un contrato laboral sea una “nueva forma de esclavitud” al vender nuestros derechos y alma al diablo. El cuidado de la productividad tiene que ver con una mejor y adecuada organización del trabajo y no consiste en sobrecargar a los empleados hasta el límite de su resistencia:

---

<sup>10</sup> Vid. WIKIPEDIA, [Esclavitud en España](https://es.wikipedia.org/wiki/Esclavitud_en_Espa%C3%B1a), en [es.wikipedia.org](https://es.wikipedia.org), 23 agosto 2023.



- para cualquier proyecto industrial que se pretenda realizar, se necesita hacer una *evaluación del impacto medioambiental* que permita evaluar primero, y luego poner, las medidas correctoras necesarias que garanticen que el impacto sea mínimo o nulo. De igual forma y rigurosidad se debe medir y evaluar los riesgos psicosociales por expertos y supervisados por organismos de control nacionales con sus correspondientes inspecciones regulares que midan el impacto real sobre la salud laboral de los empleados;
- toda empresa que comete un «delito grave contra el medioambiente» acaba cerrando dado el impacto de las sanciones económicas y sobre la propia imagen corporativa. Igualmente, las empresas tóxicas deben pagar el mismo precio proporcional al daño que causan si se demuestra que sus prácticas son dañinas para la salud laboral;
- la *Seveso III Directive* (Directiva 2012/18/UE) que surgió del accidente industrial ocurrido el 10 de julio de 1976 conocido como el desastre Seveso. Un incendio industrial que ocurrió a las 12:37, del 10 de julio de 1976, en una pequeña planta química en el municipio de Seveso, 25 km al norte de Milán, en la región de Lombardía (Italia). El accidente produjo la liberación al medio ambiente de cantidades de la dioxina TCDD y que ésta llegara a zonas de población, causando diversos efectos sobre la población. Para que no se olvidara y no se volviera a producir surgió la *Seveso III Directive*. Sin embargo, los suicidios de France Telecom la mayor teleoperadora de Francia hace más de una década, sus directivos fueron acusados de ser los impulsores de una cultura empresarial que supuestamente provocó que 19 trabajadores se suicidaran, otros 12 lo intentaran y 8 más sufrieran depresión, sin embargo, no se ha hecho nada por evitar, regular y recodar este tipo de sucesos para que no se repitan. No estaría nada mal disponer de la “directiva France Telecom” de protección contra el acoso como medidas disuasorias para que no se vuelva a repetir;
- cuando uno intenta imprimir un papel en la fotocopidora, no es inusual recibir un mensaje de texto alertándonos de si estamos seguros de hacerlo, dado las consecuencias que esto va a tener para el planeta, considerando que por «cada kilo de papel producido se emiten alrededor de 3,3 kg de CO<sub>2</sub> equivalente». No creo que tengamos una medición tan precisa sobre el efecto nocivo que tiene para la salud del trabajador un ambiente tóxico y estresante y que nos alerte de sus consecuencias;
- cuando uno va al supermercado a comprar huevos, le ofrecen una diferenciación sobre cómo fueron obtenidos de sus gallinas, así, “clase 0”, son de producción ecológica, “clases 1”, proceden de gallinas camperas, criadas en libertad, “clase 2” de gallinas denominadas de



suelo, criadas en gallineros o naves, y “clase 3” de gallinas criadas en jaulas. Curiosamente este esmero no se produce a la hora de clasificar los productos y servicios que nos ofrecen las empresas y que, si se pudieran certificar en cuanto al respeto de las condiciones del trabajo y eliminar los riesgos psicosociales, servirían para identificar y señalar a esas empresas tóxicas. No veo a nadie adquiriendo productos o servicios de una empresa a sabiendas de que ese producto es equivalente por ejemplo a la “clase 3”.

Esta contaminación social, al igual que la contaminación ambiental, debería ser medida y de algún modo regulada<sup>11</sup>. De nada sirve salvar el planeta sino salvamos primero la sociedad y las personas humanas que forman parte de ella, de esos depredadores y parásitos. Evidentemente, no es el trabajo en sí el que nos mata, ya que este es un derecho fundamental de las personas, lo que nos está matando son las “condiciones del trabajo” promovidas por empresas tóxicas donde los psicópatas ejercen de depredadores para poder sobrevivir e integrarse en la sociedad. La reflexión que hace el profesor Jeffrey Pfeffer, profesor de comportamiento Organizacional en la Universidad de Standford en su libro *Dying for a Paycheck* es que tenemos que tomarnos más en serio la inviolabilidad y la importancia de la vida humana y el bienestar en el trabajo, hay una razón moral ética de la que deberíamos preocuparnos en lo que respecta a la salud humana y laboral, pero para ello debemos conocer la dimensión del problema.

Conviene hacer un inciso y matizar que lo que se conoce como “buena persona”, es lo que los depredadores llamarían “persona débil”, dado que carecen de esa virtud humana llamada “empatía”, y muchas otras, por lo que su manera de ver la sociedad es totalmente distorsionada y paranoica a cómo la ve el resto. Sus rasgos psicopáticos, les hacen no tomar responsabilidad por sus acciones, tener inclinación hacia la violencia, manifestar desprecio hacia las leyes, no tener sentimientos, ni sentido de culpa hacia el daño y sufrimiento que provocan, no son recuperables y devastan todo aquello que tocan.

La especie depredadora y parásita no pueden crear un ecosistema o sociedad sostenible, es por ello, que no solo está en riesgo el planeta porque no seamos capaces de hacer una política medioambiental que nos garantice su sostenibilidad, sino que lo que está también en riesgo es la sostenibilidad humana sino somos capaces de crear conciencia a todos los niveles y por parte de todos.

---

<sup>11</sup> J. PFEFFER, *El trabajo nos está matando. Cómo mejorar la salud laboral*, LID, 2019.

## 5. La ética y el propósito social de las organizaciones

En momentos como los actuales donde el ruido mediático es ensordecedor, la contaminación social insoportable y la cantidad de información es más abrumadora que nunca, así, se suele decir que desde el amanecer de la Civilización hasta el año 2003 había 5 exabytes de información creados (un exabyte es una unidad de medida de almacenamiento de datos que equivale a  $10^{18}$  bytes), en la actualidad esta misma cantidad de información se genera cada dos días y el ritmo se sigue incrementando.

El problema radica en que la capacidad humana para procesar esta información generada, básicamente no se ha incrementado después de que el ser humano desarrollara la capacidad del habla y comunicación. Por eso, los ordenadores procesan mejor la información y más eficientemente que la mente humana. La diferencia radica en que los seres humanos a diferencia de los ordenadores disponen de *conocimiento* (un nivel superior de procesamiento de la información) que requiere además intuición y sabiduría. Esta última cualidad nos capacita a los seres humanos para reflexionar, sacando conclusiones que nos dan discernimiento de la verdad, lo bueno y lo malo.

¿Cómo salir entonces de este ruido y contaminación social? ¿Cuál debe ser la prioridad de nuestras organizaciones? Quizás la respuesta la encontremos en preguntarnos acerca de la esencia del porqué de nuestras organizaciones para con la sociedad de la que pretenden formar parte:

Porque una empresa tiene por meta en realidad satisfacer necesidades sociales sin engaños, dentro de un marco moral de respecto a los derechos de los consumidores, empleados y proveedores, y si está diseñada según este esquema y lo sigue en su funcionamiento, las decisiones que tomen quienes trabajen en ella serán correctas desde un punto de vista moral sin necesidad de esfuerzos y sacrificio<sup>12</sup>.

Es decir, las organizaciones tienen un deber ético para con la sociedad y sus empleados, donde las decisiones son opciones elegidas por individuos que son responsables de las consecuencias de sus acciones. Así, la existencia de presiones, sobrecarga o acoso para alcanzar objetivos de rendimiento inalcanzables y poco realistas resulta una práctica imprescindible cuando se venden expectativas inalcanzables que acaban en los hombros de los trabajadores expuestos a los efectos del estrés y los riesgos psicosociales fruto de una inexistente gestión empresarial, abuso y sobre exposición a estos riesgos psicosociales.

---

<sup>12</sup> A. CORTINA, *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Trotta, 2008.

Sin embargo, no hay que olvidar que las empresas son responsables de sus acciones pero, normalmente, se olvidan de que también lo son de aquellas que teniendo obligación de llevarlas a cabo no las ejecutan y terminarán perjudicando a sus trabajadores y a la postre a la reputación de la propia empresa que son los activos más importantes que pueda llegar a tener. Por eso hay que recordar que el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo es un problema ético vinculado a la gestión de la empresa y constituye un delito contra el trabajador que debe darse a conocer al objeto de que los culpables sean identificados<sup>13</sup>.

## 6. La tutela efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores

El gran avance clínico llegó en el comienzo de la década de los 1990, cuando Heinz Leymann<sup>14</sup> descubrió que el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) es probablemente el diagnóstico psiquiátrico y psicológico correcto para aproximadamente el 95% de las personas sometidas a violencia en el trabajo. Las personas que sufren acoso laboral son verdaderos mártires de nuestros días por el sufrimiento e incomprensión que tienen que soportar. El efecto que tiene el acoso sobre las personas que lo sufren en su aspecto más extremo y dañino lleva a lo que se conoce como Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT), que impedirá a las víctimas hasta poder verbalizar lo que les está pasando, dada la incapacidad por un lado, de su mente de entender las emociones a las que están expuestos, como el pánico y terror al acosador (recuerden que Heinz Leymann lo llamó violencia en el trabajo y psicoterror) y por otro lado, su cuerpo liberando hormonas como el cortisol y la adrenalina para preparar el cuerpo para “luchar o huir” ante la amenaza de su acosador, y así, un día tras otro, tras otro, tras otro..., todos los días, de forma que su impacto en intensidad es menor que si uno es testigo de una tragedia puntual como un accidente de tráfico, pero dada su frecuencia “todos los días”, el resultado será más letal<sup>15</sup>. Este aspecto de TEPT es ampliamente desconocido diría por el público en general, y en particular por las personas que tienen que velar por nuestra salud laboral, y animo a los psicólogos y médicos realicen un esfuerzo en su divulgación a

<sup>13</sup> M.C. VERONA MARTEL (coord.), *El mobbing no puede ser un crimen perfecto*, CreateSpace Independent Publishing Platform, 2016.

<sup>14</sup> Vid. H. LEYMAN, A. GUSTAFSSON, *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, vol. 5, n. 2.

<sup>15</sup> M.A. AZCÁRATE MENGUAL, *Trastorno de estrés postraumático. Daño cerebral secundario a la violencia. Mobbing, violencia de género, acoso escolar*, Díaz de Santos, 2007.

todas las partes involucradas.

Creo que la Justicia con la ayuda de los especialistas debería ser implacable con estos casos, y a su vez las empresas poner los medios y el afán en erradicar y desalentar cualquier atisbo de que estas prácticas tóxicas se pudieran producir, al fin y al cabo, las empresas que lo permitan pagaran un alto precio reputacional.

La sostenibilidad humana, se basa también en cuidar que se respetan los derechos otorgados de forma universal a todas las personas en el ejercicio de su trabajo sea cual sea este. Estamos hablando de que el hostigamiento psicológico da lugar a un perfil pluriofensivo<sup>16</sup> porque puede afectar a diferentes facultades y derechos de orden constitucional y que podrían afectar a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), a la integridad moral (art. 15.1 CE), el derecho al honor (art. 18.1 CE) y el derecho a la libertad de comunicación (art. 20.1 CE). El propio Tribunal Europeo de Derechos Humanos considera que «atenta contra la integridad moral el trato gravemente vejatorio, humillante y envilecedor de la persona».

La teoría es clara, ahora hay que trasladar estos derechos a su “mano ejecutora” que debe ser implacable y ejemplarizante, nadie debería perder su dignidad y menos su vida, por el mero hecho de recibir un salario.

Las personas que violan estos derechos están minando la base de nuestra sociedad haciéndola insostenible, y el castigo debería ser proporcional al impacto y daño que causan. Los acosadores deben sentir la tutela obligada del Estado sobre estos derechos irrenunciables, no negociables y que no se compran con el salario recibido. Si los acosadores no sienten realmente el temor a las consecuencias de sus actos, estaremos dando un impulso letal a la complacencia e impunidad de sus actos con los resultados que conocemos sobre la salud de los trabajadores.

Salvemos el planeta, sí rotundo, pero también a la sociedad, hagamos de este, un lugar sostenible no solo medioambientalmente, sino humanamente, erradiquemos y extingamos a esas especies depredadoras con su corte de parásitos y promovamos lo que nos hace una especie única, singular e irrepetible, que además, es la esencia, lo elemental y básico a todos los niveles y que por ello, no debemos olvidar jamás, la *humanidad*.

Concedámonos al menos el mismo respeto y cuidado que estamos pidiendo para el “bienestar animal” y de forma análoga para que los empleados puedan gozar de “bienestar en sus trabajos”, y empecemos a clasificar y señalar las empresas y los productos y servicios que nos ofrecen por su

---

<sup>16</sup> J. SÁNCHEZ PÉREZ, *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*, Comares, 2016.

respeto con los empleados, sus condiciones de trabajo y el cuidado de los riesgos psicosociales.

La verdad incómoda que denunciaba Leymann en 1996 sobre la violencia en el trabajo, el psicoterror y sus consecuencias sobre la salud de los empleados, sigue más viva que nunca en 2023. Para medir la dimensión de este problema, basta con hacer una comparativa entre los riesgos psicosociales y lo que pasaría si en una obra tuviéramos un desafortunado accidente mortal debido a unas medidas inadecuadas de prevención de los riesgos laborales “materiales”. Siempre que hay un accidente en el lugar de trabajo va a intervenir de oficio tanto la Policía como la Inspección de Trabajo. La inspección de Trabajo investigará cuales han sido las causas del accidente y redactará un informe, y a su vez la Policía levantará un atestado. Normalmente, el atestado policial va a ser el motivo del inicio de las actuaciones judiciales en los Juzgados competentes del lugar del accidente. Es decir, la Policía pondrá en conocimiento del Juzgado unos hechos para que sea el Juez quien investigue si ha podido haber algún tipo de comportamiento delictivo por parte de la empresa.

Si, por el contrario, la víctima es resultado de los riesgos psicosociales (riesgos laborales “no materiales”), tendrá en su contra tener que demostrar la “carga procesal”, lo que será una losa más a la victimización que ya haya podido sufrir por parte del acosador y los testigos mudos. No contará tampoco con la ayuda de la Ley, ya que, de una parte, la Policía que, aunque cuenta con medios para investigar como la Unidad Especial del Cuerpo de Policía del Estudio del Comportamiento, no investigará de oficio, ni existe un protocolo de actuación, ni, por otra parte, contará con la Inspección de Trabajo que verifique y certifique que los denostados riesgos psicosociales se evaluaron y se protegieron adecuadamente. El resultado final es el completo desamparo de la víctima y su familia, que verá una acción titánica investigar y demostrar el potencial acoso laboral sufrido.

La conclusión sería que, parece ser que hubiera víctimas de dos clases en lo que se refiere a Salud Laboral, es decir, las víctimas de los riesgos laborales materiales (accidentes de trabajo) por un lado, y las víctimas de los riesgos psicosociales (riesgos laborales no materiales) por otro. Pero esto sería igual a reconocer que estamos dando un trato discriminatorio a las víctimas de los riesgos psicosociales a la hora de defender sus derechos fundamentales que les amparan. Esto no parece que se “ajusta a derecho”, en una cuestión tan importante como tutelar los derechos fundamentales y constitucionales de dignidad e integridad física y moral de los trabajadores.

Esto es lo mismo que decir que la Ley no solo sería discriminatoria, sino que ya que no protege a las víctimas de los riesgos psicosociales y simplemente utilizando lo que en matemáticas se denomina el método de

reducción al absurdo (*reductio ad absurdum*, es decir, métodos lógicos de demostración usado en matemáticas para demostrar la validez o invalidez de proposiciones categóricas), estaría protegiendo a los acosadores. Cabe preguntarse: ¿por qué se discrimina a las víctimas del acoso laboral? ¿Por qué no tienen las mismas coberturas legales que las víctimas de los riesgos laborales materiales? ¿No emana su tutela de los mismos Derechos fundamentales de la Seguridad y Salud en el Trabajo?

La exposición a los riesgos psicosociales y ergonómicos (estrés laboral, violencia en el trabajo, acoso laboral, sobrecarga de trabajo, falta de organización, horario prolongado, etc.) son también riesgos laborales no materiales, que por su consideración de riesgo para la salud también dan lugar a enfermedades y patologías relacionadas con el estrés que pueden incluso desembocar en la muerte del trabajador. Por ello, han sido incorporados al Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa nuevos conceptos como, riesgos psicosociales, ergonómicos y violencia en el trabajo, que según la Directiva europea 89/391/CEE, así como, la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, la empresa está obligada a cumplir al objeto de velar por la salud de sus trabajadores.

Sin embargo, aunque formen parte del mismo Plan de Prevención de Riesgos Laborales no existen como se ha comentado, protocolos de actuación equivalentes a los riesgos laborales materiales (accidentes en el trabajo), donde tanto la Policía como la Inspección de Trabajo actúan de oficio, llevando al completo desamparo de las víctimas del acoso laboral, donde además de atentar contra su salud e incluso su vida, se atenta contra la propia dignidad de su persona y los derechos que le son inherentes (art. 10.1 CE). Es por lo que algunos autores denominan al *mobbing* (acoso laboral) el “crimen perfecto”, donde la víctima no solo puede perder su vida, sino también su dignidad, y el acosador psicópata y la empresa tóxica no corren ni el riesgo de ser llevadas a juicio como había predicho el Dr. Heinz Leymann en 1996.

Por otra parte y creo muy relevante indicar aquí, que al igual que para los riesgos laborales materiales la Fiscalía parece disponer de arquitectos, ingenieros y especialistas, entendamos de una vez y para siempre que también hay que tutelar la salud mental de los trabajadores y se necesitan igualmente, psicólogos, médicos, neurólogos y expertos en prevención de riesgos psicosociales que persigan, defiendan y nos protejan de las empresas tóxicas y sus malas prácticas contra la salud mental que nos están dañando y matando igualmente.

Las víctimas del acoso son eso “víctimas” independientemente del tipo de que se trate y el apellido que queramos poner, ya sea acoso de género,

psicológico, laboral, *bullying*, discriminatorio por razones religión, raza, tendencia sexual..., y de donde éste se produzca, el hogar, la escuela, el trabajo..., no hagamos un ranking discriminatorio dependiendo del tipo y el entorno, todos ellos son igual de macabros, deleznable y ejecutados por psicópatas que comparten en todos los casos el mismo desprecio hacia las personas, la vida humana y las leyes más básicas y fundamentales de nuestra sociedad.

En el ámbito laboral, una víctima mortal debe igualmente recibir la máxima cobertura legal posible, sin discriminarla y desampararla, porque el suceso haya tenido lugar en el lugar de trabajo causado por los riesgos psicosociales.

Si realmente queremos poner fin al *acoso* con letras mayúsculas y sus terribles consecuencias de ejecutar a sus víctimas, o peor aún si cabe, que sea la propia víctima, la que se ejecute así misma en forma de suicidio, al hacer que pierda toda su autoestima, dignidad, integridad moral, respeto y cualquier halo de mínima esperanza de salir de esa situación, donde no solo perderá su integridad física, sino también su integridad moral y dignidad, necesitamos entonces de forma urgente tratar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales con la importancia que se merecen, tutelar eficazmente los derechos fundamentales de las personas, desarrollar los protocolos y normas necesarias, investigar los casos que se produzcan y ejemplarizar las sentencias para evitar que se convierta el *mobbing* o acoso laboral en el crimen perfecto.

El *mobbing* es el crimen perfecto porque si intentamos abrir una vía penal para su castigo a través del art. 173.1 del Código Penal:

El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Que, aunque explícitamente indica, en el ámbito de cualquier relación laboral y prevaleciendo de su relación de superioridad el que infringiera un trato degradante menoscabando la integridad moral de otra persona, nos encontramos con que a la mínima oportunidad posible nos desviarán hacia la vía laboral, que por supuesto no prevé la pena de prisión y hasta probablemente tengamos que presentar la “papeleta de conciliación laboral”.



Resulta obligada la pregunta ¿qué diferencia existe en la jurisprudencia entre una víctima mortal en el ámbito laboral por los riesgos psicosociales o por los riesgos laborales materiales? Y, a su vez, ¿qué diferencia existe en la jurisprudencia entre una víctima mortal en el ámbito laboral por los riesgos psicosociales o una víctima de asesinato en el caso de los dos siguientes supuestos de “alevosía” (se realiza a traición o cuando se sabe que la víctima no va a poder defenderse) o “ensañamiento” (aumentando deliberada e inhumanamente el sufrimiento de la víctima)? ¿Realmente tenemos tuteladas a las víctimas de los riesgos psicosociales o estamos ante un caso de discriminación y desamparo?

Nadie parece estar a salvo, el propio Poder Judicial<sup>17</sup> y el Ministerio Fiscal<sup>18</sup> intentan auto protegerse mediante protocolos de acoso de esta pandemia silenciosa que supone el *mobbing* o acoso laboral que precisa de una erradicación urgente a tenor de los sufrimientos que ocasiona al ser humano que lo padece, las graves consecuencia que acarrea a las organizaciones, la economía y la sociedad en general.

No se entiende entonces, la tibieza o desidia actual frente al *mobbing* o acoso laboral como si al igual que esa otra pandemia, la del Covid, esperamos a tener todos “inmunidad de rebaño”, es decir, normalizamos este grado de toxicidad de las organizaciones con nuestra sociedad, esta contaminación social y los atentados que se producen contra los derechos elementales de las personas, recogidos además en nuestra Carta Magna que es la *Constitución*, renunciando a nuestros derechos y haciendo insostenible la inviolabilidad y la importancia de la vida humana y el bienestar en el trabajo, no solo para nuestra generación sino también para la generación de nuestros hijos y de los hijos de nuestros hijos..., y así, hasta que nos quedemos sin sociedad, muy probablemente antes de que nos quedemos sin nuestro planeta.

## 7. La salud laboral en Europa

Un accidente de trabajo se define como un suceso durante el curso del trabajo, que conduce a un daño *físico* o *mental*, explica Eurostat (oficina estadística de la Comisión Europea), que señala que los accidentes de trabajo mortales son aquellos que provocan la muerte de la víctima en el

---

<sup>17</sup> [Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial](#), 17 febrero 2015.

<sup>18</sup> [Protocolo de actuación frente al acoso y violencia en el trabajo, al acoso sexual, al acoso discriminatorio y al acoso moral o psicológico en el Ministerio Fiscal \(Aprobado por Decreto de la Fiscalía General del Estado de fecha 18 de julio de 2019\)](#).

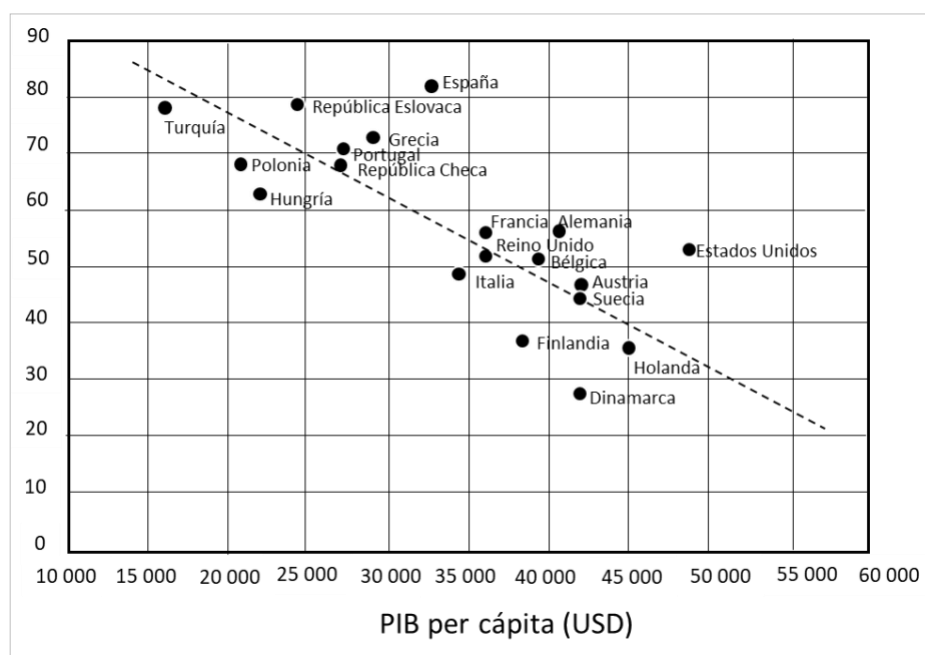


plazo de un año desde que se produce el accidente.

Los accidentes de trabajo no mortales se definen como aquellos que implican al menos cuatro días naturales completos de ausencia del trabajo (también se denominan accidentes de trabajo graves).

El número de accidentes en un año en particular, está relacionado con el nivel de actividad económica y el número de personas empleadas en su economía, así si comparamos el número de fallecimientos cada 100.000 personas atribuibles a la exposición laboral frente al PIB per cápita (USD) en el siguiente gráfico<sup>19</sup>, se podrá visualizar que nuestro país se sale incluso de la línea de regresión y tendencia de países como Italia, Finlandia, Dinamarca, Grecia, Reino Unido, Holanda, Suecia, Portugal, Francia, Bélgica, Austria, etc.

Este gráfico que es auto explicativo y pone a nuestro país en el mapa de los fallecimientos debido a los riesgos laborales (materiales y no materiales o si prefieren físicos o mentales) resaltando la grave dimensión actual del problema que tenemos.



Según un análisis realizado por el Instituto Sindical Europeo cabe esperar que aproximadamente 30.000 personas pierdan la vida en el lugar de trabajo entre el 2020 y 2029 si se mantiene el mismo ritmo durante la última década.

<sup>19</sup> J. PFEFFER, *op. cit.*, p. 75, cuadro 2.4.

En este punto, donde las estadísticas pueden parecer números fríos cabe preguntarse ¿cuál es el valor que le damos a la pérdida de una vida humana en el trabajo? Seguramente nos siga pareciendo una pregunta fría y distante o simplemente un precio a pagar por la actual actividad económica. Los ingleses se suelen referir a esta situación como “*not in my backyard*”, es decir, mientras no se produzca o se dé en mi casa, pero si reformulamos la pregunta, a lo mejor entenderíamos realmente la dimensión del problema, ¿cuál es el valor que le damos a la pérdida de un ser querido en el trabajo? Quizás ahora sí entendamos mejor el problema y no pongamos tanta distancia, porque esperamos que les pase a otros y no, a nosotros o nuestras familias. Imagínense por un momento, que cuando se despiden de sus seres queridos todas las mañanas, porque se van al trabajo no sabrían con certeza si por la tarde los volverían a ver, y así, un día tras otro, tras otro, tras otro..., todos los días, ¿les parece realmente sostenible la situación actual?

El daño no es solo físico, sino también mental y se está incrementando su importancia y relevancia tanto en los fallecimientos como en las bajas laborales. Así, la OMS ha revelado recientemente que más de trescientos millones de personas en todo el mundo padecen trastornos mentales relacionados con el trabajo, como el agotamiento profesional, la ansiedad, la depresión o el estrés postraumático, lo que está relacionado con el hecho de que uno de cada cuatro trabajadores europeos considera que el trabajo tiene un impacto negativo en su salud<sup>20</sup>; que un entorno de trabajo negativo puede dar lugar a problemas de salud física y mental, al absentismo y a la pérdida de productividad.

Uno de los factores que actualmente acentúan los problemas de salud laboral de los trabajadores es el efecto de la hiperconexión digital según estudio del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Madrid):

- las fronteras entre tiempo de trabajo y descanso se diluyen cada vez más;
- aumentan los riesgos ergonómicos y psicosociales de los trabajadores;
- el 65% de los trabajadores recibe llamadas de la empresa fuera de su horario;
- el 98% envía emails de noche o en fin de semana.

En este punto es importante recordar que, en el marco de las regulaciones sobre salud y seguridad en el trabajo de la Unión Europea, los empleadores tienen el deber de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos de su trabajo; que los empleadores siguen siendo responsables de la salud y la seguridad en el trabajo en el contexto del teletrabajo.

Los riesgos laborales más prevalentes asociados al teletrabajo son los

---

<sup>20</sup> EUROFOUND, [6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey. Overview Report. 2017 Update](#), 2017.

riesgos psicosociales, estando una mayor prevalencia de ellos vinculada a horarios de trabajo prolongados y a estrés relacionado con el trabajo. Según la EU-OSHA, los riesgos psicosociales pueden tener consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, como la ansiedad relacionada con el trabajo, el agotamiento profesional o la depresión y que las condiciones laborales que conducen a estos riesgos psicosociales pueden incluir entre otros, una carga laboral excesiva, cometidos que se contradicen, la falta de claridad en relación con las propias funciones, la falta de participación en la toma de decisiones que afectan a los propios trabajadores, la falta de influencia en la manera en que se lleva a cabo el propio trabajo, la mala gestión de los cambios organizativos, la inseguridad laboral, la comunicación ineficaz, la falta de apoyo de la dirección o de los compañeros de trabajo, el acoso psicológico o sexual y la violencia por parte de terceros. El principal problema es que el acoso y la violencia en el ámbito laboral es una situación sin resolver tan vieja como el trabajo mismo (la etimología de la palabra “trabajo” aparecida en el siglo VI, según Alain Rey proveniente del latín popular *tripalliare*, que significa “atormentar, torturar con el *tripallium*”. En el siglo XII, la palabra designa también un tormento psicológico o un sufrimiento físico). Asimismo, ha sido esta una cuestión que desde el punto de vista científico ha sido completamente relegada. El desarrollo de estudios que abordan los hechos que afectan en la dimensión psicosocial de los individuos que trabajan, se ha concentrado en las últimas tres décadas, mientras que las legislaciones e instituciones que abordan el acoso y la violencia en el trabajo son más escasas y más recientes aún (Karl Marx, Tréveris, Prusia occidental, 1818 – Londres, 1883, decía: «el obrero tiene más necesidad de respeto que de pan»). Sin embargo, el énfasis históricamente ha sido en el estudio y la atención de los riesgos materiales y condiciones que generan lesiones corporales o funcionales de los trabajadores.

El problema está tan cronificado en nuestros días que en pleno siglo XXI (recordemos que la Revolución Industrial comenzó en la segunda mitad del siglo XVIII) la propia OIT ha tenido que emitir el Convenio n. 190 de 21 de junio de 2019, sobre la eliminación de la *violencia* y el *acoso en el mundo del trabajo* y la recomendación n. 209 que la complementa, siendo el primer Tratado Internacional que aborda la violencia y acoso en el trabajo de forma integral. El Convenio reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, entendiendo por tal el «conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico».

Así pues, el día 25 de mayo de 2022, España depositó los instrumentos de ratificación del Convenio n. 190 sobre la violencia y el acoso, ante el Director General de la OIT. Por otro lado, este Convenio n. 190 especifica las siguientes obligaciones para los Estados miembros que lo suscriban:

- «adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (art. 8);
- «adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (art. 9), la misma debe contener lo siguiente: «a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes».

Por otra parte, la Directiva (UE) 2022/2464 del Parlamento Europeo regula la información corporativa de las empresas en materia de sostenibilidad especialmente demandada por la comunidad inversora, equiparándola a la información financiera de la Compañía.

La directiva introduce obligaciones más detalladas sobre el impacto de las empresas no solo en el medio ambiente, sino también en los derechos humanos y el ámbito social, donde destaca que tienen que informar y divulgar información sobre los siguientes factores sociales y de derechos humanos:

- medidas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;
- el tiempo de trabajo;
- la conciliación de la vida privada y vida laboral;
- la seguridad y la salud;
- respeto de los derechos humanos;
- respeto a la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios fundamentales de la OIT.

Sin embargo, hasta el momento el abismo que sigue existiendo entre las normas, protocolos, convenios, recomendaciones y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores frente al acoso, sigue actuando a modo de precipicio donde todos los esfuerzos por erradicar esta pandemia silenciosa siguen cayendo en la inoperancia, desidia e ineficiencia provocando el

completo desamparo de las víctimas y sus familias que lo sufren minando además nuestra sostenibilidad humana.

Por otro lado, si tuviéramos que definir y medir la salud laboral mediante una fórmula del éxito en este propósito de nuestra organización o nuestra preocupación real por el bienestar de nuestros empleados tendría que ser:

$$\textit{Salud Laboral} = \textit{Salud Física} \propto \textit{Salud Mental}$$

He omitido deliberadamente la tentación de que la salud laboral es la suma de ambas y con ello poner el signo “+” en lugar del signo proporcional “ $\propto$ ”. La salud laboral es proporcional a la salud física por un lado y por otro a la salud mental. No vale decir, que tengo una organización con una salud laboral de 10 porque su salud física es de “10” y la salud mental me importa “0”. El resultado con la fórmula propuesta sería cero. Nuestra aspiración y objetivo debe ser una salud laboral de 100, con la máxima puntuación en ambas. La salud mental y física están a su vez totalmente relacionadas, aunque los síntomas se manifiesten de distinta forma y acabaran influyendo tarde o temprano la una en la otra y viceversa. El daño sobre la salud mental a medio y largo plazo será letal sobre la persona y la sociedad.

Es un sin sentido hablar solo de la de la salud física en el desempeño de nuestro trabajo, es un sesgo total e intolerable del verdadero estado de la salud laboral de la organización y a la postre de la propia Compañía.

## 8. Conclusiones

En 1948, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 23 declara por un lado el Trabajo como un Derecho Humano fundamental, y por otro lado, la Constitución de la Organización Mundial de la Salud declara a su vez, la Salud como Derecho Humano fundamental de las personas. Con estos dos pilares, se debieran sustentar a su vez la Salud Laboral como Derecho Humano Fundamental de las personas, pero la realidad es totalmente opuesta a este derecho, con unas tasas altísimas de impacto sobre la salud de los trabajadores a consecuencia de los riesgos psicosociales que hacen que hayamos puesto en riesgo a su vez la sostenibilidad humana y la tutela de los derechos de las víctimas de estos riesgos psicosociales.

Consideremos entonces, el derecho a la salud física y mental como un Derecho Humano fundamental y que todo ser humano tiene derecho al nivel de salud más elevado posible. La OMS define la salud mental como «un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es

capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad»<sup>21</sup>; por otro lado, la salud mental también está vinculada a otros derechos fundamentales, como el derecho a la dignidad humana consagrado en el art. 1, y el derecho a la integridad de la persona, incluida la integridad psíquica, consagrado en el art. 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Adicionalmente y como se ha venido comentando, la sostenibilidad no solo tiene una dimensión medioambiental, sino que además tiene una dimensión humana relativa al respecto a los Derechos Humanos de las personas y el impacto de la empresa en la sociedad.

Este no es el planeta y la sociedad que nuestros hijos deben heredar, no es *sostenible humana y medioambientalmente*, tenemos todos una responsabilidad ética y moral máxima con las nuevas generaciones que no estamos cumpliendo, debería ser nuestro deber y prioridad.

Decía el Dr. Martin Luther King (Atlanta, Georgia, 1929 – Memphis, Tennessee, 1968): «No me preocupa el grito de los violentos, de los corruptos, de los deshonestos, de los sin ética [...]. Lo que más me preocupa es el silencio de los buenos», con toda la humildad del mundo, el problema no son los acosadores y los psicópatas integrados en las organizaciones que como ya se comentó no son recuperables, el problema es el silencio de los que nos tienen que defender y proteger, de los reguladores y los que deben tutelar nuestros derechos, de las organizaciones tóxicas y los testigos mudos que se hacen a su vez cómplices y una sociedad cada vez más anestesiada que no reacciona ante los abusos sobre los derechos fundamentales.

A mi hijo le gustaba utilizar la famosa frase de Albert Einstein «quienes tienen el privilegio de saber tienen el deber de actuar», hasta hizo uso de ella en su forma de entender la vida y la responsabilidad que tenemos todos de dejar un “mundo un poquito mejor” (“sostenibilidad humana”) a los que nos precedan, que importante sería que todos sin excepción en nuestra función con la sociedad hiciéramos uso de este lema.

No perdamos ni una sola más “alma de luz”, que tanta falta nos hace para que nos guíen, y que tanto queremos y echamos de menos.

---

<sup>21</sup> OMS, *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*, en [www.who.int](http://www.who.int), 17 junio 2022.



*Dedicado a Pablo, nuestro ángel con “alma de luz”,  
y a sus amigos y Bárbara para que se mantengan siempre a salvo  
de las especies depredadoras y parásitas.*

## 9. Bibliografía

AZCÁRATE MENGUAL M.A. (2008), [Lo que un científico puede enseñar a un juez](http://www.anamib.com), en [www.anamib.com](http://www.anamib.com), 1º mayo

AZCÁRATE MENGUAL M.A. (2007), *Trastorno de estrés postraumático. Daño cerebral secundario a la violencia. Mobbing, violencia de género, acoso escolar*, Díaz de Santos

CORTINA A. (2008), *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*, Trotta

COVERT B. (2015), [Getting Murdered At Work Is Incredibly Common In The U.S.](http://archive.thinkprogress.org), en [archive.thinkprogress.org](http://archive.thinkprogress.org), 26 agosto

DUJO LÓPEZ V., GONZÁLEZ TRIJUEQUE D., GRAÑA GÓMEZ J.L. (2022), *Manual de psicología forense en el ámbito laboral. Concepto, metodología y aplicaciones*, Pirámide

EUROFOUND (2017), [6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey. Overview Report. 2017 Update](https://www.eurofound.europa.eu/en/press-views/2017/06/06/eurofound-6th-european-working-conditions-survey-overview-report-2017-update)

GALEGO J.A. (2019), *Bendita redención. La liberación plena del mobbing*, Círculo Rojo

GATELL C. (2022), *Rellenando mis grietas con oro. ¡Sobrevive al mobbing!*, Soul Production

GOLEMAN D. (1996), *Inteligencia emocional*, Kairós

GONZÁLEZ A. (2017), *No soy yo. Entendiendo el trauma complejo, el apego y la disociación. Una guía para pacientes, familiares y terapeutas*, Amazon

HIRIGOYEN M.-F. (2014), *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, Paidós



- HIRIGOYEN M.-F. (1999), *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Planeta
- LEYMANN H. (1998), *Mobbing. La persécution au travail*, Seuil
- LEYMANN H. (1996), *The content and development of mobbing at work*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, pp. 165-184
- LEYMANN H. (1995), *Hur sjuk blir man av kränkande särbehandling i arbetslivet? Diagnosstatistik över posttraumatisk stress belastning (PTSD) från de första 64 patienterna hos Sveriges RehabCenter AB Violen*, Arbetskyddsstyrelsen
- LEYMANN H. (1992), *Från mobbning til utslagning: arbetslivet*, Publica
- LEYMANN H. (1992), *Psykiatriska halsproblem i samband med vuxenmobbning. En rikstackende undersökning med 2428 intervjuer*, Arbetskyddsstyrelsen
- LEYMANN H. (1990), *Handbok för användning av LIPT-formuläret för kartläggning av risker för psykiskt våld*, Violen
- LEYMANN H. (1987), *Själmord till följd av förhållandena i arbetslivet*, en *Arbete, Människa, Miljö*, n. 3, pp. 155-160
- LEYMANN H., GUSTAFSSON A. (1996), *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n. 2, pp. 251-275
- MARDON G., PROLONGEAU H., DELALANDE A. (2019), *Cuando el trabajo mata*, Futuropolis
- OBSERVATORIO DEL SUICIDIO EN ESPAÑA (2022), [Suicidios España 2020. Informe final](#), Fundación Española para la Prevención del Suicidio
- OMS (2022), [Salud mental: fortalecer nuestra respuesta](#), en [www.who.int](http://www.who.int), 17 junio
- PFEFFER J. (2019), *El trabajo nos está matando. Cómo mejorar la salud laboral*, LID
- PIÑUEL I. (2021), *Mi jefe es un psicópata. Como el poder transforma a las personas en psicópatas. Detéctalos a tiempo*, La Esfera de los Libros
- PIÑUEL Y ZABALA I. (2001), *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae
- ROMERO S. (2022), [Publicado en el BOE Nuevo Código de Prevención de Riesgos Laborales 16 de junio 2022](#), en [www.coordinacionempresarial.com](http://www.coordinacionempresarial.com), 19 julio
- RTVE.ES (2022), [Psicópatas entre nosotros, ¿serías capaz de identificar a uno?](#), en [www.rtve.es](http://www.rtve.es), 30 octubre
- SÁNCHEZ PÉREZ J. (2017), *Accidentes de trabajo. Análisis jurisprudencial y acción de responsabilidad por daños*, Dauro



SÁNCHEZ PÉREZ J. (2016), *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición*, Comares

SÁNCHEZ RIVERO J.M., ENRÍQUEZ PALOMINO A. (2019), *ISO 45001:2018. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Orientaciones y comentarios prácticos para su correcta implantación y certificación*, Fundación Confemetal

TRUJILLO PONS F. (2017), *España frente al acoso laboral. Un estudio comparativo con Canadá*, Atelier

VERONA MARTEL M.C. (coord.) (2016), *El mobbing no puede ser un crimen perfecto*, CreateSpace Independent Publishing Platform

WIKIPEDIA (2023), *Esclavitud en España*, en [es.wikipedia.org](https://es.wikipedia.org), 23 agosto

*Páginas web*

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6950222096761282560/>

*V – El suicidio abordado  
desde la especialidad del derecho penal*



# El suicidio en el ámbito laboral. Tratamiento jurídico-penal de la inducción al suicidio\*

Francisco RODRÍGUEZ ALMIRÓN\*\*

---

**RESUMEN:** Sin duda el suicidio es uno de los grandes problemas que tiene sin resolver nuestra sociedad. Un mundo cada vez más estresante, donde a pesar de las nuevas tecnologías se da la paradoja de que las personas sienten una inmensa soledad. En otras ocasiones son los problemas de índole laboral los que tienen una clara conexión con el acto suicida. Este trabajo trata de determinar si tales actos pueden considerarse en algunos casos como una inducción al suicidio. El trabajo analiza el tipo penal de la inducción al suicidio y los requisitos que deben concurrir para que esta sea apreciada por los tribunales.

**Palabras clave:** Suicidio, inducción al suicidio, delitos contra los trabajadores, acoso laboral.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Tratamiento jurídico-penal de la inducción al suicidio. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

---

\* Trabajo realizado bajo iniciativa del Proyecto de Investigación solicitado a la Agencia Estatal de Investigación *Reformas legislativas y medidas preventivas para reducir las altas tasas de suicidio*, PID2022-1414310A-100.

\*\* Profesor Sustituto Interino de Derecho Penal, Universidad de Granada (España).

## Suicide in the Workplace. Legal-Criminal Treatment of the Induction to Suicide

---

**ABSTRACT:** Undoubtedly, suicide is one of the great problems that our society has not solved. An increasingly stressful world, where despite the new technologies there is the paradox that people feel immense loneliness. On other occasions, it is work-related problems that have a clear connection with the suicidal act. This work tries to determine if such acts can be considered in some cases as an inducement to suicide. The work analyzes the criminal type of induction to suicide and the requirements that must be met for it to be appreciated by the courts.

*Key Words:* Suicide, induction to suicide, crimes against workers, workplace harassment.

*En memoria de Jose*

## 1. Introducción

Si hay un tema que incluso hoy en día causa un fuerte impacto en la sociedad es el suicidio. Es una cuestión que la sociedad mira con cierto resquemor, y del que habla con la voz baja, con miedo, con cierta vergüenza. Atrás quedaron los tiempos en los que el suicidio era concebido como un pecado, como algo imperdonable, de forma que el suicida sufría las consecuencias de sus actos incluso después de su muerte, al punto que era excluido de los enterramientos en tierra sagrada, o de las plegarias. Era algo que no admitía perdón, algo deleznable. Este castigo llegaba a los propios bienes del suicida que eran objeto de decomiso, lo que afectaba a su familia, que era sometida al doble escarnio, moral y económico<sup>1</sup>.

Suicidarse según la Real Academia de la Lengua significa quitarse voluntariamente la vida. Autores como Olmedo Cardenete<sup>2</sup>, lo han relacionado con un comportamiento psíquicamente patológico y producto de un grave conflicto emocional interno, sin que ello opte a que haya personas que sin tener estas circunstancias puedan, por las razones que sea, llegar a quitarse la vida. Consecuencia de lo anterior es que el autor define el suicidio como «la decisión y ejecución de la propia muerte llevada a cabo de forma libre y consciente por una persona imputable»<sup>3</sup>. Otros autores ligan el suicidio a la libre voluntad de morir y a la capacidad jurídica del sujeto<sup>4</sup>. Para el TS «Los suicidas no son necesariamente personas de voluntad “débil”, sino sujetos para los cuales, en sus circunstancias, la vida no merece ser vivida»<sup>5</sup>.

Según el informe de la Fundación española para la prevención del Suicidio,

---

<sup>1</sup> Sobre esta cuestión ver F. ÁLVAREZ GARCÍA, *Inducción y cooperación al suicidio. Homicidio consentido y eutanasia*, en F. ÁLVAREZ GARCÍA (dir.), *Tratado de Derecho Penal. Parte especial*, Tirant lo Blanch, 2021, p. 249.

<sup>2</sup> M. OLMEDO CARDENETE, *Responsabilidad penal por la intervención en el suicidio ajeno y el homicidio consentido*, en C. ROXIN, F. MANTOVANI, J. BARQUÍN SANZ, M. OLMEDO CARDENETE, *Eutanasia y suicidio. Cuestiones dogmáticas y de política criminal*, Comares, 2001, p. 145.

<sup>3</sup> *Cfr.* M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 120.

<sup>4</sup> M. POLAINO-ORTS, *Inducción y cooperación al suicidio ajeno, homicidio a petición y eutanasia*, en M. POLAINO NAVARRETE (dir.), *Lecciones de Derecho Penal. Parte Especial*, Tecnos, 2019, p. 75.

<sup>5</sup> STS 482/2017, de 28 de junio.

en el año 2021 se produjeron en España 4003 suicidios, 11 suicidios al día, lo que supone un 1,6% más de defunciones que en el año anterior. Según las estadísticas en estos últimos veinte años se ha producido un aumento de óbitos del 18%, lo que sugiere un claro retroceso en lo que debería ser una sociedad del bienestar.

De los datos estadísticos llama poderosamente la atención que la mayoría de los suicidas son hombres, un 74,5% frente al 25,5% de mujeres. Pero, si el aumento de los suicidios es preocupante, más lo es aún que en 2021 haya habida una cifra récord de fallecimientos por suicidio de menores de edad, al punto que se han duplicado las cifras de 2020. Es entre los 15 y los 29 años, la principal causa absoluta de muerte.

Otro dato llamativo del estudio de la Fundación Española para la Prevención del Suicidio es como 999 personas mayores de 70 años fallecieron en 2021 por este motivo, lo que supone una triste realidad para las sociedades modernas.

Es en definitiva un problema que no cuenta con suficientes planes ni estrategias adecuadas para hacer frente a este fenómeno en crecimiento. A estos datos tenemos que sumar otros, aquellos “suicidios asistidos” o “eutanásicos” que se producen cuando la persona se ve aquejada de una grave enfermedad.

Parece que las sociedades modernas apuestan, a veces, por la cultura de la muerte más que por la cultura de la vida, lo que resulta especialmente escandaloso en los supuestos de enfermos y personas mayores de edad. No existe libertad sin opciones. Si la única opción frente a la muerte es el dolor no hay una verdadera libertad. La reciente aprobación de la LO 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia ha reabierto el debate en torno al derecho a disponer de la propia vida.

La demanda de inconstitucionalidad contra la Ley que regula la eutanasia<sup>6</sup> planteaba como el derecho fundamental a la vida gozaba de un carácter absoluto lo que obligaría al Estado a proteger la vida incluso contra la voluntad de su titular, no existiendo un derecho a la propia muerte. En este sentido llama poderosamente la atención que, siendo el derecho a la vida un derecho fundamental<sup>7</sup>, sin duda el más importante recogido en nuestra Constitución, lo poco que ha hecho el legislador por establecer un plan de salud que ayude a prevenir este fenómeno.

---

<sup>6</sup> Rec. de inconstitucionalidad 4057/2021.

<sup>7</sup> El art. 15 CE recoge el derecho a la vida recoge como «Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes». También nuestro TC en la sentencia 53/1985, de 11 abril, ha remarcado como este constituye el derecho fundamental esencial y troncal y base del resto de derechos reconocidos en la CE.

El TC en la sentencia 19/2023, de 22 de marzo, ha entendido como:

El derecho a la vida se configura como el derecho a la protección de la existencia física de las personas, que comporta para el poder público deberes negativos, o de abstención, y positivos, de protección frente a ataques de terceros (en tal sentido, STC 120/1990, de 27 de junio, FJ 7) o incluso propios, como se puntualizará, en determinadas hipótesis. Así lo viene declarando también el Tribunal Europeo de Derechos Humanos a la hora de interpretar y aplicar el art. 2.1 CEDH, que supone la obligación del Estado no solo de «abstenerse de quitar la vida “intencionalmente” (obligaciones negativas)», sino también de «tomar las medidas adecuadas para salvaguardar la vida de aquellas personas dentro de su jurisdicción».

Y continúa señalando como la doctrina constitucional no conlleva una prohibición general del suicidio, aunque, como señala la sentencia, se descarte una vertiente negativa que incluya el derecho a la propia muerte y considere que quien se da muerte de propia mano actúa en un ámbito libre de Derecho y, por lo tanto, en el marco del principio general de libertad y no en ejercicio de un derecho. Como recoge la STC, la CE no impone una protección absoluta de la vida humana contraria a la voluntad libre y consciente de su titular:

Antes bien, la decisión de poner fin a la propia vida, adoptada libre y conscientemente por quien, estando en pleno uso de sus facultades mentales, se encuentra inmerso en una situación de sufrimiento extremo por causas médicas especialmente graves, irreversibles y objetivamente contrastables, es una de las decisiones vitales amparadas por el derecho de autodeterminación de la persona que deriva de los derechos fundamentales a la integridad física y moral (art. 15 CE) en conexión con el reconocimiento de los principios de dignidad y libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE). Este derecho de autodeterminación conlleva la obligación del Estado de habilitar las vías legales necesarias para permitir la ayuda de terceros que sea precisa para que la persona inmersa en una de las situaciones trágicas a las que se refiere nuestro enjuiciamiento pueda ejercer su derecho a decidir sobre su propia muerte en condiciones de libertad y dignidad.

Hemos de diferenciar entre el suicidio asistido dentro de un contexto médico y donde el paciente sufre una determinada enfermedad, y el suicidio llevado a cabo fuera de este ámbito<sup>8</sup>. En cualquier caso, más allá de ese derecho que configura la LORE en aquellos casos donde existe una

---

<sup>8</sup> Sobre los pacientes suicidas ver C. ROXIN, *Tratamiento jurídico-penal de la eutanasia*, en C. ROXIN, F. MANTOVANI, J. BARQUÍN SANZ, M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 13 ss.

enfermedad grave, es necesario tener en cuenta que nos encontramos ante situaciones irreversibles, por lo que es necesario informar y concienciar al paciente de importancia de la decisión que va a tomar<sup>9</sup>.

Si ya de por sí el suicidio es algo trágico, más aún lo es cuando este tiene su origen en el ámbito laboral. Así, hemos conocido casos como el de una trabajadora que se quitó la vida tras salir a la luz y viralizarse en el trabajo un video de esta de contenido sexual<sup>10</sup>. Más allá de su posible encaje en la legislación laboral, y si supone o no un posible caso de accidente laboral, desde el punto de vista del derecho penal estos hechos tienen unas consecuencias penales para sus autores, que podrían enfrentarse a penas de prisión de tres meses a un año o multa por difundir, revelar o ceder a terceros, estas grabaciones audiovisuales sin autorización de la persona afectada, si se entiende que esa divulgación menoscaba gravemente la intimidad personal de la persona.

En ocasiones ese acoso al trabajador puede llegar a provocar el suicidio de este, ¿podría entenderse en estos casos que existe una inducción al suicidio? La respuesta hemos de buscarla en la interpretación que del tipo penal ha hecho la doctrina y la jurisprudencia.

## 2. Tratamiento jurídico-penal de la inducción al suicidio

Ni el suicidio, ni la tentativa de suicidio por parte del sujeto están castigados en nuestro CP<sup>11</sup>. Como señala Esquinas Valverde se trata de un acto personal y lícito, ya que la vida es un bien jurídico disponible para su titular en base a los derechos recogidos en la CE de libertad, dignidad y libre desarrollo de la personalidad<sup>12</sup>.

Ahora bien, no ocurre lo mismo con la inducción al suicidio, que está tipificada en el art. 143.1 CP al disponer que «el que induzca al suicidio de otro será castigado con la pena de prisión de cuatro a ocho años». Se trata con ello de preservar esa libertad en la formación de la voluntad de la persona<sup>13</sup>. De no existir este tipo penal específico no existiría forma de

---

<sup>9</sup> Cfr. B. DEL ROSAL BLASCO, *Del Homicidio y sus formas*, en L. MORILLAS CUEVA (dir.), *Sistema de Derecho Penal. Parte Especial*, Dykinson, 2020, p. 42.

<sup>10</sup> E. ROMERO, *Difusión ilícita de imágenes y suicidio en el ámbito laboral*, en [diariolaley.laleynext.es](http://diariolaley.laleynext.es), 29 mayo 2019.

<sup>11</sup> AAP Cádiz 103/2004.

<sup>12</sup> P. ESQUINAS VALVERDE, *El homicidio y sus formas*, en E. MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS (dir.), *Lecciones de Derecho penal. Parte especial*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 61.

<sup>13</sup> Vid. F. RODRÍGUEZ ALMIRÓN, *La regulación penal de la eutanasia en el Código Penal: Análisis jurídico*, en *Revista de Derecho y Proceso Penal*, 2021, n. 64, p. 217 ss.



castigar estos actos, ya que al ser el suicidio algo lícito en base al principio de accesoriedad de la participación, la inducción no se castigaría. Dicho de otra forma, se ha creado un tipo específico de lo que de otra forma sería solamente una forma de participación.

Señala Olmedo Cardenete como la variedad de las formas e intensidad persuasivas unido a la personalidad del autor pueden llegar a hacer del suicida un mero instrumento en manos del inductor que, por la forma de realizarse, tan sutil y eficaz, escapen de la autoría mediata del homicidio<sup>14</sup>.

Mucho se ha hablado desde el punto de vista de política criminal sobre la conveniencia y oportunidad de castigar como tipo penal autónomo de estas conductas. Por un lado, están quienes ven en una intromisión del Estado donde se imponen determinadas concepciones morales. Por otro lado, están quienes ven en el castigo de dichas formas de participación un acierto<sup>15</sup>.

Junto a la inducción al suicidio el legislador ha entendido que es necesario castigar tanto la cooperación necesaria al suicidio – cooperar con actos necesarios al suicidio de una persona – como la cooperación ejecutiva, donde la cooperación por parte del sujeto activo llega hasta el punto de ejecutar la muerte del suicida.

Que el suicidio no se castigue no significa que sea algo bien visto por la sociedad, al contrario, es algo de lo que se intenta evitar, lo que hace plantearse lo poco que hemos avanzado en algunos aspectos, sobre todo en lo relacionado con la salud mental. Tratar el suicidio es hablar de un

---

<sup>14</sup> Para M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 108, se constituyen en conductas de autoría desde que el legislador las incorpora como delito autónomo.

<sup>15</sup> *Ibidem*, p. 112. Ilustrativa es la STS 4 mayo 1982, a la que se refiere el autor, y que describe esa dependencia mediata: «los hechos probados después de retratar a un sujeto – el autor material – “tímido, sugestionable y con cierta inmadurez afectiva”, se refiere – en creciente presión psicológica – a la sugerencia “acuciosa” de la recurrente para que “buscarse alguna salida” a las relaciones íntimas que venían manteniendo desde hace dos años porque “así no podían continuar”, a la indicación de que “la única solución para que vivieran juntos era que diera muerte a su marido”, insistiendo en esta sugerencia hasta convencerle e “instándole a que le matara él mismo”, cuando trata de buscar un sicario, y coaccionando decisivamente su voluntad con la amenaza de suicidarse de no tener noticia de la muerte antes de las tres de la tarde del día concertado para la acción homicida; ciertamente – y en ello pone énfasis el recurso –, la narración deja constancia de que la acusada hizo partícipe a un tercero de sus temores sobre la vida de su marido por unas supuestas amenazas del coacusado incluso encomendándole una misión de vigilancia, pero es indudable que esta conducta en el contexto de lo sucedido no pasó de ser una burda coartada para preconstituir una prueba de su inocencia que sirviera para eliminar o desvanecer toda sospecha de participación en la acción criminal; se halla, en conclusión, perfectamente definida y dibujada en el “*factum*” la inducción desplegada sobre el autor material, y procede desestimar la infracción del precepto legal que cita el motivo interpuesto».

presupuesto, la libertad del sujeto. El TS en la sentencia núm. 482/2017 de 28 junio ha manifestado con respecto del suicidio como el elemento fundamental tiene que ver con la relevancia de la voluntad del sujeto. Para el TS «El suicidio es tratado por el derecho como un mal que se trata de evitar. Un acto que no se sanciona por razones empíricas, pragmáticas o de política criminal, pero que el ordenamiento considera ilícito, de ahí que se tipifiquen los actos de inducción o ayuda en el suicidio ajeno».

Inducir es provocar o causar algo, por lo que inducir al suicidio es un acto que consiste en provocar una voluntad suicida en el otro sujeto, voluntad suicida que nace a consecuencia o, dicho de otro modo, es posterior a esa intervención del inductor, es una voluntad que nace *ex novo*.

Para Maqueda Abreu la inducción consiste en determinar a otro, de forma dolosa a cometer un hecho antijurídico<sup>16</sup>. En este caso, al ser el suicidio algo lícito, de no existir este tipo penal específico que castiga la inducción sería imposible castigar al inductor en base a la accesoriad de la participación. Olmedo Cardenete señala como junto a esa idea de hacer surgir la resolución suicida en la víctima, el suicida debe de haber comenzado los actos de ejecución para que podamos hablar al menos de tentativa punible<sup>17</sup>. Esta idea de determinación en el proceso de gestación de la voluntad del suicida excluiría aquellos supuestos en los que este – el suicida – con carácter previo ya ha tomado la decisión de suicidarse. El inductor no interviene en la muerte de la persona, sino que se limita a provocar esa idea en el suicida. Es el suicida el que causa su propia muerte o se ve auxiliado por un tercero distinto del inductor.

Respecto a la inducción en los supuestos eutanásicos, la atenuación de pena del art. 143.4 CP solo se da para la cooperación necesaria y ejecutiva al suicidio, no para la inducción<sup>18</sup>. El desvalor de la inducción al suicidio viene determinado por la injerencia en lo que, para Barquin Sanz, debe de ser una esfera exenta de interferencias, por el peligro de afectar a esa voluntad, en personas que se encuentran en una situación psicológica de angustia o temor<sup>19</sup>. Supuestos que como acertadamente señala el autor se dan aún más

<sup>16</sup> M. MAQUEDA ABREU, P. LAURENZO COPELLO, *El Derecho Penal en casos. Parte general*, Tirant lo Blanch, 2022, p. 273.

<sup>17</sup> *Cfr.* M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 132.

<sup>18</sup> El 143.4 CP castiga con esa pena privilegiada a «El que causare o cooperare activamente con actos necesarios y directos a la muerte de una persona que sufriera un padecimiento grave, crónico e imposibilitante o una enfermedad grave e incurable, con sufrimientos físicos o psíquicos constantes e insoportables, por la petición expresa, seria e inequívoca de esta, será castigado con la pena inferior en uno o dos grados a las señaladas en los apartados 2 y 3».

<sup>19</sup> J. BARQUÍN SANZ, *La eutanasia como forma de intervención en la muerte de otro*, en C. ROXIN, F. MANTOVANI, J. BARQUÍN SANZ, M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 169.

en los casos de inducción eutanásica, donde la persona en estos casos va a tender a ser más vulnerable<sup>20</sup>.

Surge el problema de aquellos supuestos en los que la víctima está dubitativa, y el inductor con sus actos lo que hace es propiciar ese suicidio, es decir, influye en la toma de decisión. Es este supuesto opino que se colmaría los requisitos exigidos por el tipo penal. También colmaría los requisitos del tipo penal aquellas situaciones donde la víctima desiste, y es convencida para que retome la acción suicida, así como en aquellos supuestos donde la víctima quería infligirse lesiones y es convencida para que se produzca un resultado más grave, en este caso la muerte<sup>21</sup>. No podríamos entender como inducción en cambio aquellos supuestos en los que el sujeto, aun obrando con esa intención, lo que hace es solamente reforzar la decisión previamente adoptada por el suicida, en estos casos estaríamos, a lo sumo, ante lo que Maqueda Abreu denomina como «complicidad psíquica»<sup>22</sup>.

Sobre este aspecto encontramos alguna sentencia interesante, como la conocida por la SAP 528/2012, de 21 mayo, en la que una persona que prestaba asesoramiento a otra, la cual estaba atravesando por una fuerte depresión, a través de su asesoramiento – y sin disponer de titulación alguna para prestar estos servicios – contribuyó en el reforzamiento de la previa idea del suicida. Tal fue el punto de influencia que incluso llegó a asesorar al suicida en la forma de causarse la muerte mediante la ingesta de droga. La sentencia no condena como inductor, ya que solo se trataba de actos de refuerzo, pero sí como cooperación necesaria al suicidio, ya que el acusado incluso compró la sustancia estupefaciente que el suicida se inyectaría días más tarde.

También quedaría fuera aquellos supuestos donde existe un acuerdo de voluntades cuando las partes previamente han adoptado la decisión de forma individual e independiente. Interesante es la sentencia de la SAP de Madrid 403/2016, de 15 noviembre, donde una mujer comunicó a su expareja su intención de suicidarse, a lo que el hombre se unió, ya que en alguna ocasión le había manifestado previamente que si alguna vez ella decidía quitarse la vida lo avisara. Finalmente, solo uno de intervinientes murió en el incendio provocado a tal fin. En este caso, es una suma de voluntades independientes, pero no una inducción mutua.

Cosa diferente es cuando ambos se convencen mutuamente para acabar con

---

<sup>20</sup> Vid. F. RODRÍGUEZ ALMIRÓN, *Suicidio, eutanasia y derecho penal en España*, en G. LOSAPPPIO, G. MANCA, A. VICHINKESKI TEIXEIRA (dirs.), *Il diritto penale nel guado tra libertà, sicurezza e populismo*, 2021, Pacini.

<sup>21</sup> Cfr. M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 134.

<sup>22</sup> Cfr. M. MAQUEDA ABREU, P. LAURENZO COPELLO, *op. cit.*, p. 273.

sus vidas. En este caso, si uno sobrevive sí se podría castigar como inductor. El suicidio parte de la idea de la libertad del sujeto para disponer de su vida, por lo que sin esa libertad no podemos hablar de suicidio. Pero, además, el sujeto debe de tener capacidad para poder tomar esa decisión. Se trata de proteger el bien jurídico *derecho a la vida*, aunque autores como Polaino Orts, opinan que el bien jurídico protegido, más que la vida es el derecho a decidir en libertad sobre la propia vida<sup>23</sup>. Aquí el injusto vendría motivado por la intromisión ilegítima de un tercero en esa libertad de decisión del sujeto. Muñoz Conde señala como la voluntad del suicida de quitarse la vida ha de ser libre y consciente, o lo que es lo mismo, ha de tratarse de un acto autónomo y dependiente de la voluntad del suicida<sup>24</sup>. Así, la SAP se refiere a este como como una decisión legítima, consciente, libre y en plenitud de facultades<sup>25</sup>. Esquinas Valverde señala como los requisitos son idénticos a la inducción genérica debiendo de darse una inducción directa, eficaz, determinante y sobre persona concreta, y que se realice con doble dolo (de crear una voluntad suicida y de que el sujeto se suicide)<sup>26</sup>.

Cuando la persona causa su propia muerte, pero no es consecuencia de un acto libre no podemos hablar de suicidio. Un ejemplo lo tenemos en el caso conocido por el TS donde la víctima de un robo se precipitó al vacío tras ser compelida a punta de navaja<sup>27</sup>. En estos casos, no se puede hablar de libertad del sujeto. Tampoco existió esa libre voluntad de la víctima en el caso conocido en 2006 por la AP de Vizcaya, donde una mujer embarazada, intentando escapar de su agresor, se precipitó al vacío, falleciendo a consecuencia del impacto<sup>28</sup>.

Junto a lo anterior también quedarían excluidos de la inducción los supuestos en lo que se produce la muerte de la persona a consecuencia de un engaño, o en aquellos otros supuestos donde la víctima no tiene una capacidad jurídica plena debido a que es menor de edad, personas inimputables<sup>29</sup> o que poseen una capacidad jurídica disminuida. En todos estos supuestos, si se determina que el suicida ha sido un mero instrumento en manos del supuesto inductor, lo normal sería calificar el hecho como homicidio en autoría mediata, ya que el suicida perdería el dominio del hecho. En el supuesto del engaño, como dice Olmedo Cardenete no existe una incitación al suicidio, si bien se sostiene su punibilidad por el deber de

---

<sup>23</sup> Cfr. M. POLAINO-ORTS, *op. cit.*, p. 76.

<sup>24</sup> Cfr. F. MUÑOZ CONDE, *Derecho Penal. Parte Especial*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 65.

<sup>25</sup> SAP Valladolid 353/2019, de 30 de diciembre.

<sup>26</sup> Cfr. P. ESQUINAS VALVERDE, *op. cit.*, p. 64.

<sup>27</sup> STS 7 julio 1948.

<sup>28</sup> SAP Vizcaya 68/2006, de 29 de junio.

<sup>29</sup> Cfr. M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, pp. 115-116.

garante surgido de ese engaño, por lo que hablaríamos de una cooperación necesaria en comisión por omisión<sup>30</sup>. En cualquier caso, y principalmente en el supuesto de los menores de edad habría que comprobar su situación de madurez. En la STJ de Madrid 25/2019, de 13 febrero, si bien referido a un supuesto donde se le atribuía al acusado una cooperación al suicidio, el Tribunal habla de que el sujeto ha de disponer de un «mínimo de capacidad para comprender realmente las consecuencias de su decisión, habida cuenta de que, en caso contrario, la conducta de quien le auxilia para que se quite la vida debería reconducirse al homicidio (o asesinato), cometido en autoría mediata de la víctima».

La reciente sentencia de la AP de Castellón 11/2022, de 29 julio, condenó al acusado, como responsable de un delito de homicidio, a la pena de diez años de prisión. De los hechos probados se desprende que el condenado remitió numerosos mensajes al menor de edad plenamente sabedor de la angustia y del desasosiego que estaba produciendo en este, hasta el extremo de que el menor le comentó su intención de querer quitarse la vida. A pesar de la advertencia, y conociendo la alta probabilidad de que se produjera la muerte del menor suicidándose, continuó mandando mensajes hasta que el menor saltó al vacío por el patio interior del edificio de su domicilio, falleciendo a consecuencia de sus heridas. Al parecer constaban en el procedimiento audios donde el menor se encontraba llorando y muy afectado siendo que, aun así, el acusado mantuvo sus amenazas, presionando al menor a pesar de que este le repitió en varias ocasiones la intención de suicidio. Como señala la SAP:

Respecto a la imputación objetiva del resultado por la teoría del incremento del riesgo, cabe imputar objetivamente el resultado una vez que se constata que el autor generó el riesgo desaprobado, aunque no sea seguro que la conducta ajustada a derecho lo hubiera evitado. No se trata de una infracción de peligro, sino de resultado, pero es precisamente el peligro el que incrementa el riesgo, y con él, se coadyuva a la producción del resultado.

En este sentido, la sentencia, más allá de la repulsa social de los hechos, me plantea dudas respecto a la presencia del tercer elemento de la imputación objetiva, como mantiene Herrero Giménez, es decir que la producción del resultado este dentro del fin o esfera de protección de la norma infringida. Muy cuestionable es la solución aportada por la STS 1387/2009, de 30 diciembre, donde se conoció un intento de suicidio de una menor de edad, siendo determinante la actitud de la pareja sentimental del padre quien llegó

---

<sup>30</sup> M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 134, sostiene que sí se daría en cambio esa inducción en el supuesto de que tras provocar ese engaño el sujeto incitara a la comisión del suicidio.

a decirle a la pequeña que se tirase por la ventana e indicó a los hermanos de la pequeña que le expresaran lo mismo, tras lo que la menor acabó saltando por una ventana del inmueble. En los hechos probados consta:

Cuando la niña pidió ser perdonada, con la intención de que se quitara la vida y de esa manera solucionar lo que para ella en ese momento percibía como un problema, le dijo que se tirase por la ventana y también le indicó a los otros hermanos que le dijeran lo mismo. Enriqueta regresó a su habitación y escribió una nota de suicidio, que entregó a Cecilia quien la rompió diciéndole que tenía que escribir otra, lo que Enriqueta hizo siguiendo las indicaciones de Cecilia, quien le recalcó que no valía para nada y que lo mejor para toda la familia es que se tirara por la ventana. La niña insistió, pidiendo perdón, y diciendo que “para vivir así me quiero morir”. Cecilia y los hermanos, por indicación suya, le negaron el perdón o incluso le volvieron la cara cuando Enriqueta pretendió besarles, insistiendo en que se fuera a su habitación y que se tirara por la ventana.

La resolución condena por un delito de inducción al suicidio, y dos delitos de lesiones con la agravante de parentesco del art. 23 del Código Penal. En este caso entiendo hubiera sido más acertada su calificación como una tentativa de homicidio en autoría mediata.

La inducción requiere un acto de provocación por parte del sujeto encaminada a convencer a la víctima de que ejecute su muerte, lo que requiere actos serios e inequívocos, lo que impediría la inducción omisiva, es decir, por no oponerse a las ideas suicidas en el sujeto<sup>31</sup>. Como señala Maqueda Abreu la inducción es incompatible con la omisión, señalando como un comportamiento omisivo a lo sumo puede no impedir una resolución, pero no hacerla surgir<sup>32</sup>. Tampoco Olmedo Cardenete admite la inducción en comisión por omisión<sup>33</sup>.

La inducción ha de realizarse de forma dolosa. No está previsto el castigo del tipo imprudente<sup>34</sup>. Así, la jurisprudencia está exigiendo el dolo de inducir. El AAP de Madrid 136/2012, de 21 febrero, conoció de un caso donde el hombre se había suicidado y se discutía si era como consecuencia de las pésimas relaciones conyugales, la SAP interpretó la necesidad de dolo directo en la inducción.

<sup>31</sup> Cfr. B. DEL ROSAL BLASCO, *op. cit.*, p. 45.

<sup>32</sup> M. MAQUEDA ABREU, P. LAURENZO COPELLO, *op. cit.*, p. 274.

<sup>33</sup> Cfr. M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 133.

<sup>34</sup> SAP Barcelona 242/2019 se planteó la posibilidad de acordar una inducción imprudente como consecuencia de la medicación tomada por el sujeto y que le hubieran llevado a idear su muerte, y que no eran, al parecer, necesarias para su dolencia.

Las declaraciones del hermano de la víctima, Jacinto acreditan que el fallecido ya había tenido un intento anterior de suicidio, y pocos días antes le había manifestado que “se iba a tirar ala vías del tren”.

La existencia de malas relaciones entre el fallecido con su mujer, las discusiones, denuncias entre ellos incluso la solicitud de la misma de una orden de alejamiento que no le fue concedida, no se pueden considerar indicios que acrediten la supuesta inducción al suicidio denunciada por los hermanos de la víctima. El art. 143 del Código Penal exige en la inducción al suicidio la existencia de dolo directo en tal conducta, extremo no acreditado de las diligencias practicadas.

Por el contrario, algunos autores opinan que es posible la existencia de dolo eventual<sup>35</sup>.

Esta necesidad de comportamiento doloso excluiría aquellos supuestos, como indica Olmedo Cardenete, de alto riesgo, donde el comportamiento de la víctima llega a ser muy temerario. Señala el autor el caso conocido por la AP de Córdoba donde una persona apostó con otra que le pagaba la botella de whisky que estaba consumiendo si se la tomaba entera. Al poco rato la persona falleció como consecuencia de una intoxicación aguda alcohólica<sup>36</sup>. Como señala el autor, estos casos donde existe una proposición quedan generalmente impunes por la ausencia de dolo<sup>37</sup>.

El Auto 18/2002, de 20 febrero, de la SAP de Asturias pone el énfasis en que debe de ser el propio suicida el que tenga en todo momento el dominio del hecho:

la inducción al suicidio prevista y penada en el art. 143 del CO. Penal requiere una colaboración, una prestación coadyuvante que ofrezca una cierta significación y eficacia en la realización del proyecto que preside a un sujeto de acabar con su propia existencia, es decir, una conducta por parte del sujeto activo de colaboración prestada a la muerte querida por otra persona, en relación de causalidad con su producción y con pleno conocimiento y voluntad de cooperar a la misma, de tal modo que sea el propio suicida el que tenga en todo momento el dominio del hecho, o sea, el sujeto activo no haga otra cosa que cumplir la voluntad libre y espontáneamente conformada y expresamente formulada por quien en todo momento decide finalización o desiste (STS, entre otras, 23/11/94); requisitos que no se aprecia ni indiciariamente que concurran en el caso enjuiciado. No pudiendo considerarse la separación y las tirantes relaciones que tuviera el fallecido con su exesposa como una incitación adecuada de forma tal que motivara suficientemente al mismo a quitarse la vida.

<sup>35</sup> Por todos, M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 135.

<sup>36</sup> AAP Córdoba 26 septiembre 1995.

<sup>37</sup> *Cfr.* M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 118.



Para Muñoz Conde<sup>38</sup> la inducción empleada sobre el suicida ha de ser directa y eficaz<sup>39</sup>. Esto significa que debe de provocar en el sujeto ese ánimo suicida. Directa implicaría que ha de realizarse directamente sobre el suicida<sup>40</sup>. Son indiferentes los medios que se empleen<sup>41</sup>. Para Maqueda Abreu el carácter directo significa que debe de dirigirse a persona o personas determinadas y a un hecho concreto<sup>42</sup>, en este caso sería al suicidio.

El Juzgado de Menores 1 de Donostia/San Sebastián, Sentencia núm. 86/2005 de 12 mayo, en el caso de un menor que acabo suicidándose como consecuencia del *bulling* sufrido, y cuyos autores, menores de edad fueron condenados por de un delito contra la integridad moral, ha señalado como requisitos de la inducción:

La inducción al suicidio prevista y penada en el art. 143 del Código Penal requiere una colaboración, una prestación coadyuvante que ofrezca una cierta significación y eficacia en la realización del proyecto que preside a un sujeto de acabar con su propia existencia, es decir, una conducta por parte del sujeto activo de colaboración prestada a la muerte querida por otra persona, en relación de causalidad con su producción y con pleno conocimiento y voluntad de cooperar a la misma, de tal modo que sea el propio suicida el que tenga en todo momento el dominio del hecho, o sea, el sujeto activo no haga otra cosa que cumplir la voluntad libre y espontáneamente conformada y expresamente formulada por quien en todo momento decide finalización o desiste (STS, entre otras, 23/11/94); requisitos que no se aprecia ni indiciariamente que concurran en el caso enjuiciado.

En cualquier caso, ha de insistirse en que la inducción, para ser tal, en atención a lo dispuesto en el artículo 28.a) del Código Penal, ha de ser directa y ejercerse sobre el psiquismo de un ejecutor material determinado, debiendo ir dirigida, además, a la realización de una infracción penal concreta.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo la define como una autoría material en el ejecutor y otra autoría intelectual por parte del instigador, dolosa

---

<sup>38</sup> Cfr. F. MUÑOZ CONDE, *op. cit.*, p. 67.

<sup>39</sup> C. JUANETAY DORADO, *La inducción, la cooperación necesaria y la cooperación ejecutiva al suicidio*, en J. BOIX REIG (dir.), *Derecho Penal. Parte Especial*, Iustel, 2010, se refiere a inducción directa (realizada sobre el suicida directamente y no a través de tercero) y eficaz (que hace surgir una resolución antes inexistente).

<sup>40</sup> SAN 3/2010, de 11 de enero.

<sup>41</sup> Los medios utilizados pueden ser de diferente índole, material o física, psicológica, etc. Cfr. M. POLAINO-ORTS, *op. cit.*, p.79.

<sup>42</sup> M. MAQUEDA ABREU, P. LAURENZO COPELLO, *op. cit.*, p. 274.



inducción en cuanto directa (a un determinado hecho) y dirigida a otro (determinada persona). El inducido no ha de haber resuelto alternativamente la ejecución del hecho delictual, sino que ello ha de ser consecuencia de la excitación influenciante del inductor, sin que ello signifique que previamente aquél haya de ser indiferente al hecho, o que no pueda apreciarse algún otro factor confluente o adherido, siempre de estimación secundaria, en la determinación delictiva del agente. La inducción implica que la persona influida o instigada, además de adoptar la resolución ejecutiva del hecho antijurídico, entre en la fase realizadora del mismo, cualquiera que sea el grado alcanzado en ella (doctrina, la expuesta, que tiene su reflejo en las sentencias de 12 de abril 1986, 8 de febrero 1988, de 12 de mayo de 1992 y de 12 de marzo de 1994).

Por su lado la sentencia de 5 mayo 1988 hablando de la inducción señala: «Se realiza cuando alguien mediante un influjo meramente psíquico, pero eficaz y directo, se convierte en la causa de que otro u otros resuelvan cometer un delito y efectivamente lo cometan, lo que quiere decir:

- a) Que la influencia del inductor ha de incidir sobre alguien que (previamente) no estaba decidido a cometer la infracción.
- b) Que la incitación ha de ser intensa y adecuada de forma que motive suficientemente al inducido a la perpetración del hecho deseado.
- c) Que se determine a un ejecutor determinado y a la comisión de un delito concreto.
- d) Que el inductor haya actuado con la doble intención de provocar la decisión criminal y de que el crimen efectivamente se ejecute» (en el mismo sentido SSTs 23 de mayo de 1985, 16 diciembre 1989, 12 noviembre 1991, y 11 junio 1992).

Más problemas plantea la conocida como inducción en cadena, donde las opiniones doctrinales son dispares<sup>43</sup>. Olmedo Cardenete admite en el ámbito de los sujetos la inducción mediata (el inductor utiliza a un tercero como instrumento para que convenza al suicida para que acabe con su vida), así como la coinducción y la inducción accesoria<sup>44</sup>. Por el contrario, para el autor, quedaría excluido el simple favorecimiento.

Con respecto a la inducción en relación a las formas de participación, teniendo en cuenta que solo se castiga la cooperación necesaria, ejecutiva e inducción al suicidio, y no la simple complicidad, y aunque los principios generales de la participación delictiva lo permitan, teniendo en cuenta esta idea, deberían, como señala Olmedo Cardenete, considerarse penalmente irrelevante<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> A favor cfr. M. POLAINO-ORTS, *op. cit.*, p.79-81, y en contra M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 132.

<sup>44</sup> Cfr. M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 132.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 136.

Cuestión trascendente es como ha de ser entendida la muerte del suicida en los supuestos de la inducción. Existen varias posibilidades, considerarla como el resultado material, como una condición objetiva de punibilidad o por el contrario entender que constituye la situación típica. Como señala Olmedo Cardenete, la negativa a admitir que la muerte es el resultado de la inducción se fundamenta principalmente en que esto supondría considerar el suicidio como un acto ilícito, contrario al tratamiento que la constitución da a la disponibilidad de la propia vida. Señala el autor como el fundamento material del castigo al inductor se encuentra en el ataque mediato a la vida de este, es decir, como consecuencia de intervenciones ajenas a él<sup>46</sup>.

Respecto a la posibilidad de apreciar formas imperfectas en la ejecución la doctrina es discrepante. Así un sector doctrinal interpreta que para castigar al inductor es precisa la muerte del suicida<sup>47</sup>, y quienes como Muñoz Conde<sup>48</sup> u Olmedo Cardenete<sup>49</sup> opinan que es factible la tentativa una vez iniciada la ejecución. La SAP de Córdoba (Sección 1ª) 432/2005, de 22 septiembre, en un supuesto de agresión sexual donde el agresor con posterioridad al hecho propuso a la víctima un suicidio conjunto mediante un accidente de circulación, interpretó que puesto que la víctima ni se suicidó ni realizó acto alguno tras la proposición del acusado la conducta no era merecedora de pena.

Uno de los grandes monografistas del tema (Torio) sostiene que la muerte del suicida es una condición objetiva de penalidad. No puede ser un resultado que cualifique porque la inducción no seguida de resultado alguno no puede considerarse como “delito básico”, sino que, por el contrario, es irrelevante con arreglo a los principios que informan la materia en el Derecho común español (Rodríguez Devesa y Serrano Gómez). De ello se concluye que si el suicidio queda en mero intento no existe delito. Algunos autores, en contra de los que niegan las formas imperfectas en la inducción al suicidio, estiman que no hay obstáculo alguno para apreciar la tentativa, si el suicida inicia los actos ejecutivos y fracasa.

A la vista de lo expuesto procede la absolución por cuanto la víctima ni se suicidó ni lo intentó.

No podemos obviar que en ocasiones este ambiente laboral viciado puede llevar a la víctima a una situación de estrés y padecimiento que puede acabar en el suicidio. Como hemos visto existe una limitación importante a la hora de poder aplicar el tipo de la inducción al suicidio por los requisitos que se

---

<sup>46</sup> *Ibidem*, pp. 120-121.

<sup>47</sup> *Cfr.* B. DEL ROSAL BLASCO, *op. cit.*, p. 42.

<sup>48</sup> F. MUÑOZ CONDE, *op. cit.*, p. 66.

<sup>49</sup> *Cfr.* M. OLMEDO CARDENETE, *op. cit.*, p. 127.

exigen: directa, eficaz, determinante, sobre persona concreta, que se realice con dolo y que el suicida comience la ejecución.

No obstante, que no podamos hablar en términos estrictos de “inducción al suicidio”, aunque la muerte traiga causa de una situación laboral, no significa que el derecho penal no cuente con otros medios, como el art. 173.1 CP, que tipifica el conocido como *mobbing*, a quien en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

En la STS 426/2021, de 19 mayo, se conoció un supuesto donde la víctima, que a la postre se acabaría suicidando, sufría un estrés en el trabajo dadas las continuas exigencias de trabajo del acusado, y de las labores que tenía encomendadas. Esta situación generó un estado de ansiedad en la empleada que motivó que pidiera la baja médica. Nada más reincorporarse fue despedida, si bien hubo de ser readmitida. Lejos de hacerlo en su puesto de trabajo, se la relegó a puesto con tareas no ya de auxiliar administrativo sino variopintas. Según consta en la sentencia «No se le facilitaron medios de trabajo que tenía con anterioridad, con menosprecio a su dignidad como trabajadora y con adjudicación de puesto de trabajo indeterminado sin funciones claras ni concretadas. Ello generó malestar, ansiedad y situación atentatoria contra su integridad moral que la llevó, desgraciadamente, a quitarse la vida». El TS entendió que estábamos ante un delito del art. 173 CP. En este caso, tal y como señala la sentencia la relevancia penal del acoso laboral no puede hacerse depender de la subjetividad y vulnerabilidad de la víctima, pero tampoco puede, como señala la sentencia «exigirse para predefinir su alcance un análisis de la capacidad de resistencia del trabajador para tolerar la situación a la que está siendo sometido».

Existen también otras situaciones que pueden afectar gravemente al trabajador, como el acoso sexual en el trabajo. El art. 184.1 CP castiga al que solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, si con tal comportamiento provoca a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, o el art. 184.2 CP, que tipifica esos hechos cuando el sujeto se prevale de una situación de superioridad laboral. En este sentido, es positivo la reciente introducción de la responsabilidad de la persona jurídica en este delito como consecuencia de la disposición final 4.10 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre.

### 3. Conclusiones

A la vista de lo expuesto podemos concluir que la inducción al suicidio puede manifestarse tanto fuera como dentro del contexto laboral. En este sentido, contamos con un artículo específico, el art. 143.1 CP, que permite proteger a la persona de cualquier injerencia en esa toma de decisión. Esta protección es fundamental, pues el suicida normalmente en esos momentos está sujeto a una presión psicológica que lo puede hacer más proclive a ser manipulado por un tercero.

En esta línea, es fundamental que ese proceso de formación de la voluntad se mantenga ajeno a esas injerencias externas teniendo en cuenta la importancia del bien jurídico protegido, la vida. Esta protección también se brinda por parte de nuestro ordenamiento a los trabajadores que sufren un padecimiento grave, crónico e incapacitante o una enfermedad grave e incurable, que le produce unos sufrimientos físicos o psíquicos constantes e insostenibles. En este caso la inducción eutanásica también está castigada sin que exista diferencia penal con la inducción genérica, como si ocurre con la cooperación necesaria y ejecutiva al suicidio. Es más, entiendo que, en estos casos, debido a esa situación particular, incluso la protección debería de ser aún mayor.

No obstante, como he señalado a lo largo del trabajo, el principal problema en la aplicación del tipo penal de la inducción es que en muchas ocasiones la víctima no sufre una inducción directa al suicidio, sino que esta decisión se lleva a cabo a consecuencia de un ambiente laboral hostil. El CP también protege al trabajador que sufre de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. El tipo penal que castiga el acoso laboral se contiene en el art. 173.1 CP.

También otros preceptos del CP prevén otras situaciones que pueden afectar gravemente al trabajador, como el acoso sexual en el trabajo, si se provoca a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Situación que se ve agravada cuando se lleva a cabo por parte de un superior jerárquico o mediante el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas.

### 4. Bibliografía

ÁLVAREZ GARCÍA F. (2021), *Inducción y cooperación al suicidio. Homicidio consentido y eutanasia*, en F. ÁLVAREZ GARCÍA (dir.), *Tratado de Derecho Penal. Parte especial*, Tirant lo Blanch

- BARQUÍN SANZ J. (2001), *La eutanasia como forma de intervención en la muerte de otro*, en C. ROXIN, F MANTOVANI, J. BARQUÍN SANZ, M. OLMEDO CARDENETE, *Eutanasia y suicidio. Cuestiones dogmáticas y de política criminal*, Comares
- DEL ROSAL BLASCO B. (2020), *Del Homicidio y sus formas*, en L. MORILLAS CUEVA (dir.), *Sistema de Derecho Penal. Parte Especial*, Dykinson
- ESQUINAS VALVERDE P. (2022), *El homicidio y sus formas*, en E. MARÍN DE ESPINOSA CEBALLOS (dir.), *Lecciones de Derecho penal. Parte especial*, Tirant lo Blanch
- JUANETAY DORADO C. (2010), *La inducción, la cooperación necesaria y la cooperación ejecutiva al suicidio*, en J. BOIX REIG (dir.), *Derecho Penal. Parte Especial*, Iustel
- MAQUEDA ABREU M., LAURENZO COPELLO P. (2022), *El Derecho Penal en casos. Parte general*, Tirant lo Blanch
- MUÑOZ CONDE F. (2019), *Derecho Penal. Parte Especial*, Tirant lo Blanch
- OLMEDO CARDENETE M. (2001), *Responsabilidad penal por la intervención en el suicidio ajeno y el homicidio consentido*, en C. ROXIN, F MANTOVANI, J. BARQUÍN SANZ, M. OLMEDO CARDENETE, *Eutanasia y suicidio. Cuestiones dogmáticas y de política criminal*, Comares
- POLAINO-ORTS M. (2019), *Inducción y cooperación al suicidio ajeno, homicidio a petición y eutanasia*, en M. POLAINO NAVARRETE (dir.), *Lecciones de Derecho Penal. Parte Especial*, Tecnos
- RODRÍGUEZ ALMIRÓN F. (2021), *La regulación penal de la eutanasia en el Código Penal: Análisis jurídico*, en *Revista de Derecho y Proceso Penal*, n. 64, pp. 217-232
- RODRÍGUEZ ALMIRÓN F. (2021), *Suicidio, eutanasia y derecho penal en España*, en G. LOSAPPIO, G. MANCA, A. VICHINKESKI TEIXEIRA (dirs.), *Il diritto penale nel guado tra libertà, sicurezza e populismo*, 2021, Pacini
- ROMERO E. (2019), [Difusión ilícita de imágenes y suicidio en el ámbito laboral](https://diariolaley.laleynext.es), en [diariolaley.laleynext.es](https://diariolaley.laleynext.es), 29 mayo
- ROXIN C. (2001), *Tratamiento jurídico-penal de la eutanasia*, en C. ROXIN, F MANTOVANI, J. BARQUÍN SANZ, M. OLMEDO CARDENETE, *Eutanasia y suicidio. Cuestiones dogmáticas y de política criminal*, Comares

*VI – El suicidio desde la perspectiva psicosocial*



# Evolución histórica del perfil profesional de las víctimas de suicidio en España (1943-2005)\*

Raúl QUEVEDO-BLASCO\*\*  
José María PALOMARES-RODRÍGUEZ\*\*\*

---

**RESUMEN:** El suicidio como acto deliberado iniciado por la persona, sabiendo o esperando un resultado fatal, ha sido un tema tabú durante años. Ésta fue la primera causa de muerte externa en España en 2021. Las variables abordadas en los datos estadísticos proporcionados por los organismos oficiales son insuficientes para comprender la etiología de este fenómeno, observándose que no se aborda el perfil profesional, que podría aportar información adicional. Mediante un estudio retrospectivo de análisis de registros, se examinaron un total de 125.313 casos de conductas suicidas (intentos y suicidios consumados) a lo largo de 62 años (1943-2005), teniendo en cuenta las categorías profesionales de las víctimas de suicidio, junto con otras variables. Se observó que las víctimas de suicidio eran con mayor frecuencia profesionales del sector primario y secundario, y con menor frecuencia profesionales militares.

**Palabras clave:** Suicida, ocupación, ámbito laboral, mortalidad, tendencias autolíticas, categorías profesionales.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Método. 2.1. Materiales. 2.2. Diseño y procedimiento. 3. Resultados. 4. Discusión. 5. Bibliografía.

---

\* Trabajo 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.

\*\* Profesor Titular de Evaluación Psicológica, Coordinador del Máster Oficial en Psicología Jurídica y Forense, Universidad de Granada (España).

\*\*\* Psicólogo Titular Forense, Coordinador de la Unidad de Psicología Jurídica y Forense, *spin-off* de la Universidad de Granada (España).

## Historical Evolution of the Professional Profile of Suicide Victims in Spain (1943-2005)

---

**ABSTRACT:** Suicide as a deliberate act started by the person, knowing or expecting a fatal result, has been a taboo topic for years. This was the first external cause of death in 2021. The variables addressed in the statistical data provided by official organisms are insufficient to understand the aetiology of this phenomenon, being observed that professional profile is not addressed and could provide additional information. Through a retrospective study of record analysis, a total of 125,313 cases of suicidal behaviours (attempted and completed suicides) over 62 years (1943-2005) were examined, taking into account the professional categories of suicide victims, along with other variables. It was observed that suicide victims were more often professionals in the primary and secondary sector, and less frequently military professionals.

*Key Words:* Suicidal, occupation, work setting, mortality, autolytic tendencies, professional categories.



## 1. Introducción

Brooke y la OMS ya analizaron en 1976<sup>1</sup> diferentes aspectos relacionados con el suicidio y todo lo que conlleva su estudio y análisis (procedimientos, competencias, etc.). Según el Working Group on Preventive Practices in Suicide and Attempted Suicide<sup>2</sup>, organizado por la OMS, éste puede entenderse como «un acto con resultado letal, deliberadamente iniciado y realizado por el sujeto, sabiendo o esperando el resultado letal y a través del cual pretende obtener los cambios deseados»<sup>3</sup>. No obstante, el suicidio no solo es el resultado de muerte como tal, sino comprende un continuum que abarca desde los comportamientos suicidas (ideación, planes e intentos suicidas) al suicidio consumado<sup>4</sup>.

En el año 2021, se produjeron en España un total de 16.831 fallecimientos por causas externas, siendo el suicidio la primera causa de muerte externa, con 4.003 fallecidos, un 1,6% más que en 2020, según los datos de las Estadísticas de Defunción por Causa de Muerte del INE<sup>5</sup>, de los cuales 2.982 eran hombres y 1.021 mujeres. En función de la edad, se observa el mayor número de suicidios se dio entre los 50 y 54 años, viéndose un descenso conforme aumenta la edad, volviendo a aumentar a partir de los 70<sup>6</sup>. Ésta y otra información (desde el año 2013) puede ser consultada a través de la Fundación Española para la Prevención del Suicidio<sup>7</sup>.

Las variables contempladas en las estadísticas oficiales, escasas cuanto menos, suelen clasificar las muertes por suicidio según el sexo, edad, lugar de residencia, nacionalidad y método empleado<sup>8</sup>. Esto conlleva a que la información que puede estudiarse con objeto de entender este fenómeno

---

<sup>1</sup> E.M. BROOKE (ed.), *El suicidio y los intentos de suicidio*, OMS, 1976.

<sup>2</sup> WORKING GROUP ON PREVENTIVE PRACTICES IN SUICIDE AND ATTEMPTED SUICIDE, *Summary Report*, ICP/PSF 017[S], WHO, 1986.

<sup>3</sup> U. BILLE-BRAHE, *Suicidal behaviour in Europe: the situation in the 1990s*, WHO, 1998, p. 3.

<sup>4</sup> Cfr. MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD, *Guía de Práctica Clínica de Prevención y Tratamiento de la Conducta Suicida*, 2012; WHO, *Preventing suicide. A global imperative*, 2014.

<sup>5</sup> INE, *Defunciones según la Causa de Muerte. Año 2021 (datos definitivos) y primer semestre 2022 (datos provisionales)*, Nota de prensa, 19 diciembre 2022.

<sup>6</sup> Cfr. INE, *Estadísticas de defunciones según causa de muerte. Resultados detallados. Año 2018*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 2 marzo 2021; INE, *Estadística de defunciones según la causa de muerte. Defunciones según la Causa de Muerte. Resultados nacionales. Defunciones por causas (lista reducida) por sexo y grupos de edad*, en [www.ine.es](http://www.ine.es), 26 diciembre 2021; INE, *Defunciones según la Causa de Muerte. Año 2021 (datos definitivos) y primer semestre 2022 (datos provisionales)*, cit.

<sup>7</sup> Vid. FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO, *Observatorio del Suicidio en España*, en [www.fsme.es](http://www.fsme.es), 1º abril 2015.

<sup>8</sup> Vid. C. BLANCO, *El suicidio en España. Respuesta institucional y social*, en *Revista de Ciencias Sociales*, 2020, n. 46.

pueda verse reducida considerablemente, teniendo en cuenta, además, las diferencias en el número registrado de suicidios existentes entre instituciones oficiales, como puede ser entre el INE y los Institutos de Medicina Legal (IML), donde se hallaron diferencias significativas en el número de casos registrados por año en función de los criterios y técnicas utilizadas, lo que puede ocasionar una pérdida de información muy importante<sup>9</sup>.

Existen estudios que analizan el suicidio atendiendo a diversas variables y poblaciones<sup>10</sup> y otros considerando específicamente la profesión de la persona fallecida. Todo ello puede dar información adicional del perfil de la persona que finalmente decide quitarse la vida (es decir, consuma el suicidio). Así, por ejemplo, Santander y otros<sup>11</sup> realizaron un estudio de cohortes basado en registros con 3.318.050 participantes, trabajadores en Suecia, entre el año 2005 y 2010, encontrándose que el mayor número de suicidios se dio en las profesiones relacionadas con las ciencias de la salud en el grupo de mujeres (26 casos por cada 100.000 habitantes), y en el grupo de hombres, las ocupaciones más destacadas fueron los trabajadores del metal, maquinaria y afines; pesca, agricultura y afines (38 y 34 casos por cada 100.000 habitantes respectivamente).

En otro estudio realizado en Australia<sup>12</sup> se analizaron las tasas de suicidio entre 2001 y 2016 en asistentes sociales, encontrándose que la tasa de suicidio estandarizada en función de la edad fue de 8,6 habitantes por cada 100.000 habitantes; y viéndose que los hombres tenían una tasa más alta que las mujeres (23,8), similar a los trabajadores sociales y enfermeros masculinos (25,4), concluyéndose que dicho sector profesional tenía una de las tasas más altas en comparación con otras profesiones.

En España, existen algunos estudios de menor envergadura, si bien no

---

<sup>9</sup> Vid. L. GINER, J.A. GUIJA, *Número de suicidios en España: diferencias entre los datos del Instituto Nacional de Estadística y los aportados por los Institutos de Medicina Legal*, en *Revista de Psiquiatría y Salud mental*, 2014, n. 3.

<sup>10</sup> E.g., M. ALCÁNTARA-JIMÉNEZ, I. TORRES-PARRA, A. GUILLÉN-RIQUELME, R. QUEVEDO-BLASCO, *Los Factores Psicosociales en el Suicidio de Presos en Prisiones Europeas: una Revisión Sistemática y Metaanálisis*, en *Anuario de Psicología Jurídica*, 2023, n. 33; I. CANO-MONTALBÁN, R. QUEVEDO-BLASCO, *Sociodemographic Variables Most Associated with Suicidal Behaviour and Suicide Methods in Europe and America. A Systematic Review*, en *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 2018, vol. 10, n. 1; P.R. ROMERO-LARA, A. GUILLÉN-RIQUELME, R. QUEVEDO-BLASCO, *Perfil psicosocial, factores de riesgo y reinserción en reclusas adultas: una revisión sistemática*, en *Revista Latinoamericana de Psicología*, 2020, vol. 52.

<sup>11</sup> N.M. SANTANDER ET AL., *Relation between occupation, gender dominance in the occupation and workplace and suicide in Sweden: a longitudinal study*, en *BMJ Open*, 2022, vol. 12, n. 6.

<sup>12</sup> H. MAHEEN, S. DIMOV, M.J. SPITTAL, T.L. KING, *Suicide in welfare support workers: a retrospective mortality study in Australia 2001-2016*, en *Occupational & Environmental Medicine*, 2021, vol. 78, n. 5.

menos interesantes, que pueden empezar a aportar cierta luz al asunto. De esta manera, de la Serna<sup>13</sup> expone a partir de los datos facilitados por la División de Personal de la Asociación Andaluza Preventiva del Suicidio Policial, que en la Policía Nacional entre el 2000 y el 2017, se suicidaron un total de 152 policías, siendo crítica las edades comprendidas entre los 30 y 35 años, donde se concentra un 21,71% del total de casos; mientras que en la Guardia Civil se registraron un total de 229 casos de suicidio, lo que supone un importante incremento respecto a la Policía Nacional. El número promedio anual ha ido incrementándose gradualmente viéndose que en 2022 se suicidaron 22 agentes de ambos cuerpos<sup>14</sup>.

Irigoyen-Otiñano y otros<sup>15</sup> compararon el número de suicidios de profesionales de la medicina con la población general y encontraron que, entre 2005 y 2014, se suicidaron anualmente de media 918 médicos, con una tasa bruta anual de 4,8 por 1.000 registrados, siendo entre los 40 y 59 años la edad en la que más se daba este fenómeno. Además de esto, se observó que los médicos tienen una tasa de suicidio significativamente más alta (1,3%) que la población general, y dentro de la profesión afectaba más a las mujeres que a los hombres.

A través del presente trabajo se pretende analizar la evolución del perfil profesional del suicida atendiendo a los datos recogidos por el INE entre el año 1943 y el 2005, además de otras variables asociadas y de interés. Esto proporcionará una visión histórica (durante 62 años) de las principales categorías profesionales de las víctimas de suicidio en España, variable poco estudiada en el contexto jurídico-forense.

## 2. Método

### 2.1. Materiales

- Fondo Documental del INE (España) para la obtención de datos entre los años 1943 y 1997, ambos incluidos<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> J.M. DE LA SERNA, *La Realidad del Suicidio en el Ámbito Policial*, en J.M. DE LA SERNA, *Suicidio Policial. Guía para una Prevención Eficaz*, Tektime, 2021.

<sup>14</sup> Vid. R. MORENO, *Entre Policía Nacional y Guardia Civil, en 2022 se suicidaron 22 agentes*, en *confi legal.com*, 26 enero 2023.

<sup>15</sup> M. IRIGOYEN-OTIÑANO, S. CASTRO-HERRANZ, S. ROMERO-AGÜIT, J.C. MINGOTE-ADÁN ET AL., *Suicide among physicians: Major risk for women physicians*, en *Psychiatry Research*, 2022, vol. 310, artículo 114441.

<sup>16</sup> Vid. <https://www.ine.es/inebaseweb/libros.do?tnip=25687>.

- Anuario Estadístico de España<sup>17</sup>, para obtener información desde el 1998 al 2005 (ambos años incluidos).

## 2.2. Diseño y procedimiento

Se trata de un estudio descriptivo (retrospectivo) mediante análisis de documentos<sup>18</sup>, en el que se analizan los datos estadísticos sobre el número de personas que se suicidaron a lo largo de 62 años. Éstos aparecen clasificados en función del sexo, estado civil, método de suicidio empleado, si bien para el presente trabajo se tendrá en cuenta solo la categoría profesional. Éstas variaban en su denominación a lo largo de varias etapas, de ahí la necesidad que atendiendo a las características de las profesiones mencionadas se unificaran en categorías específicas para el presente estudio. La realización de la búsqueda y codificación de las categorías profesionales fue realizada por dos investigadores, de manera independiente, llegando a un acuerdo en los casos de discrepancias.

A partir de 2007 se empezó a seguir los estándares internacionales de clasificación del suicidio, adoptándose la decisión de eliminar los boletines del suicidio y obtener información estadística sobre éste a partir de la información ofrecida por el boletín de defunción judicial utilizada para la *estadística de defunciones según la causa de muerte*. Esto implicó el cese de la publicación de datos profesionales asociados a las víctimas de suicidio.

## 3. Resultados

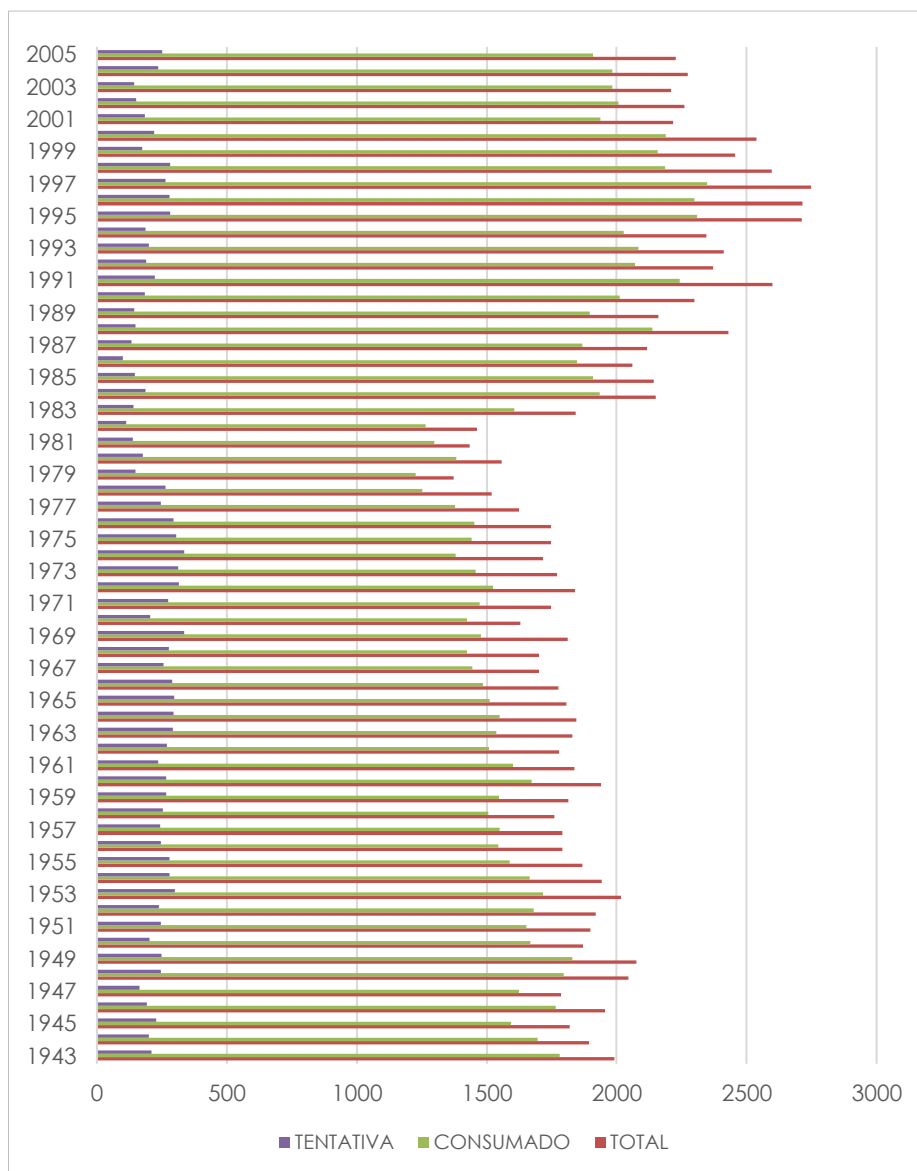
Se analizaron un total de 125.313 casos de comportamientos suicidas (tentativas y suicidios consumados), de los cuales 71,42% eran hombres y un 28,44% mujeres. Reseñar también que en un 0,14% no constaba esta información.

---

<sup>17</sup> INE, *Justicia*, en INE, *Anuario Estadístico de España 2007*, 2007, § 6.1, *Estadísticas judiciales*.

<sup>18</sup> Vid. O.G. LEÓN, I. MONTERO, *Metodos de investigación Psicología y Educación. Las tradiciones cuantitativa y cualitativa*, McGraw-Hill, 2020.

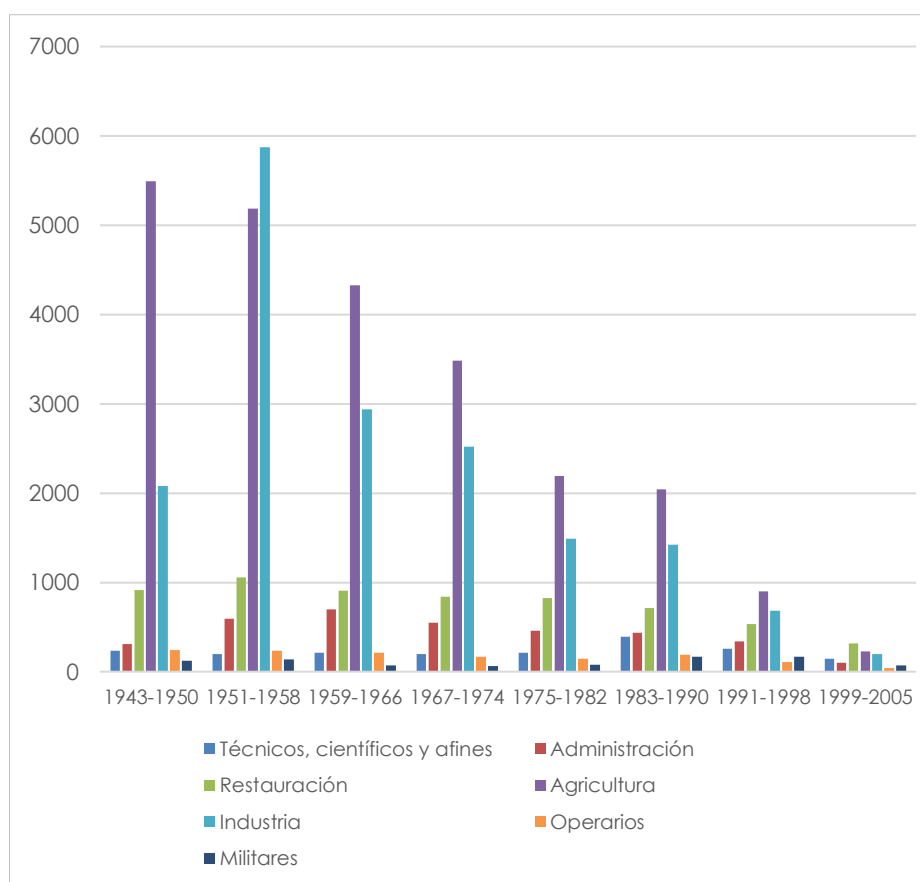
**Gráfico 1** – Grado de consumación y total de conductas suicidas (1943-2005)

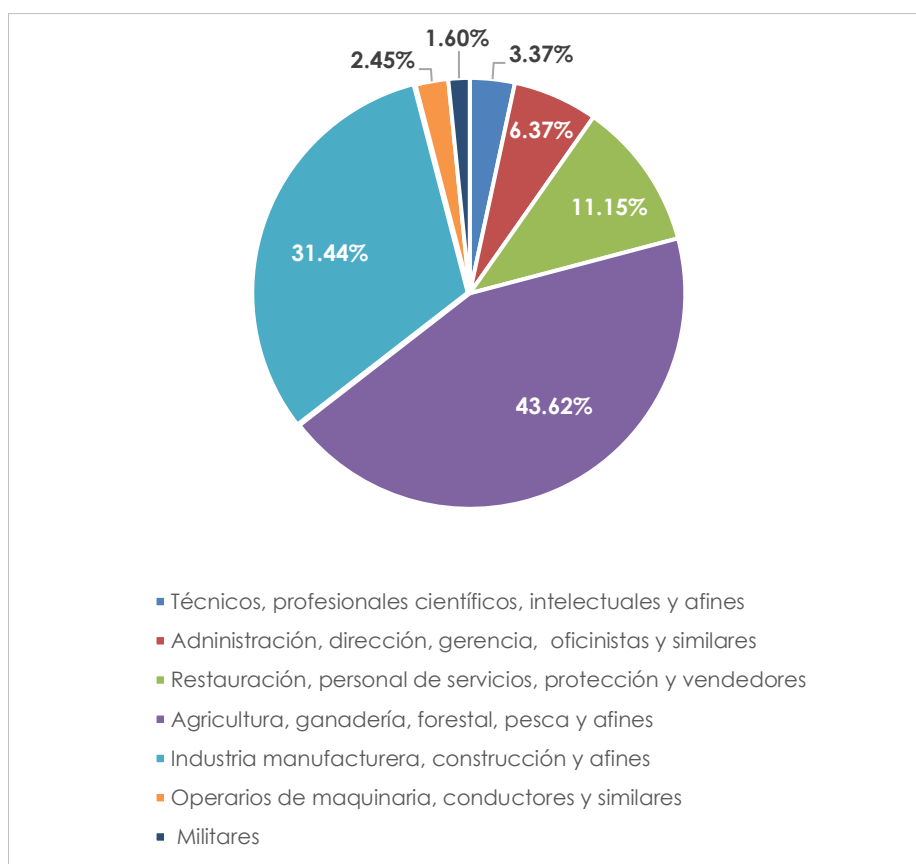


Tal y como se puede ver en el Gráfico 1, el año donde se registró un mayor número conductas suicidas fue 1997 (2.747), siendo también el año donde hubo un mayor número de suicidios consumados (2.348). En este sentido, la mayor cifra de tentativas se produjo en el año 1974 (con un total de 336). En cuanto al estado civil, el 50,52% de los comportamientos suicidas se dieron en personas casadas y, el 32,69 estaba solteras.

En cuanto a los métodos más empleados, sin distinción de sexo, está en primer lugar el ahorcamiento (con 48.596 casos), seguido de la precipitación, sumersión y el envenenamiento (18.920, 12.765 y 12.272 casos, respectivamente). Si aunamos la causa de muerte por armas (ya sea blancas o de fuego) la suma también es significativa (14.217). También reseñar que en un 1,05% de los casos analizados no consta esta información.

**Gráfico 2** – Número de suicidios por intervalos temporales (de ocho años) según las categorías profesionales (1943-2005)



**Gráfico 3** – Porcentajes de suicidios por categorías profesionales (desde 1943 al 2005)

Analizando la profesión con mayor número de suicidios a lo largo del periodo estudiado (Gráficos 2 y 3), destacan aquellas personas dedicadas al sector primario ( $n = 23.853$ , equivalente a un 43,62%), englobando la agricultura, ganadería, actividades forestales y pesca, teniendo su mayor incidencia en el periodo comprendido entre 1943 y 1950, con 5.493 suicidios. Seguidamente, se encuentran aquellas profesiones relacionadas con el sector secundario, como son la industria manufacturera, construcción y áreas afines, encontrándose ( $n = 17.191$ ; 31,44%), teniendo su punto álgido (en número de suicidios) en el periodo 1951-1958. Por el contrario, la profesión con menos incidencia en número de suicidios fue la categoría de “militares” que englobaba a personal de las fuerzas armadas y de cuerpos de Seguridad del Estado, teniendo su mayor incidencia durante el periodo comprendido entre 1991 y 1998 ( $n = 170$ ; 1,60%). Si se hace un análisis por años, los picos más altos de suicidios, en la mayoría

de las profesiones, se dieron entre 1949 y 1955. La excepción corresponde a la categoría de técnicos, profesionales científicos, intelectuales y afines, donde el número más elevado fue en 1986 (con un total de 84 casos). No se puede obviar que en aproximadamente un 55% de los casos no consta profesión o se etiqueta como trabajos no cualificados.

A modo de síntesis, en el año donde hubo un mayor número total de suicidios consumados (1997), la mayor proporción de casos se dieron en hombres casados, en el ámbito laboral de la agricultura, y empleando el ahorcamiento como método. No se puede obviar que todos los años hay casos no clasificados, correspondiendo en 1997 a un 3,55% del total (1943-2005).

#### 4. Discusión

El objetivo del estudio fue analizar la evolución del perfil profesional del suicida en España, además de otras variables de interés, atendiendo a los datos recogidos en el INE entre los años 1943 y 2005. En cuanto al estado civil, los resultados son contrarios a los hallados por Cano-Montalbán y Quevedo-Blasco<sup>19</sup>, donde encontraron que, de 2005 al 2015, el matrimonio ejercía un efecto protector (por ser donde había un menor número de suicidios).

En cuanto al objeto de estudio, se observó que un gran porcentaje de suicidas estaban clasificados profesionalmente en el sector primario (agricultura, pesca y ganadería), con un 43,62%, seguido de profesionales de la industria (31,44%), siendo la categoría con menos incidencia de suicidio la de profesiones militares (1,60%).

Estos resultados, en cuanto al predominio de determinadas categorías profesionales en el suicida, son coherentes si se observa los resultados obtenidos por Klingelschmidt y otros<sup>20</sup>, que a través de una revisión sistemática y un meta análisis del suicidio en trabajadores del sector primario en distintas zonas geográficas como Estados Unidos, Australia o Japón, se encontró que los trabajadores de este sector tenían mayor riesgo de suicidio, pudiendo asociar el riesgo a diversos factores como condiciones climáticas adversas, dificultades económicas, la estacionalidad, aislamiento social y falta de apoyo social, que incidían significativamente en la salud

---

<sup>19</sup> I. CANO-MONTALBÁN, R. QUEVEDO-BLASCO, *op. cit.*

<sup>20</sup> J. KLINGELSCHMIDT, A. MILNER, I. KHIREDDINE-MEDOUNI, K. WITT ET AL., *Suicide among agricultural, forestry, and fishery workers: a systematic literature review and meta-analysis*, en *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2018, vol. 44, n. 1.



mental de los trabajadores<sup>21</sup>. Izquierdo-Sánchez y otros<sup>22</sup> analizaron distintos estudios sobre la mortalidad en trabajadores de la industria metalúrgica, viéndose el suicidio como una de las causas.

Otros estudios encontraron de forma similar que la mortalidad por suicidio entre los trabajadores de la construcción y metalurgia era más de la esperada respecto al estándar de la población general<sup>23</sup>, siendo algunos de los factores que influyen en este tipo de situaciones las peores condiciones de trabajo, situaciones económica propia o familiar, carga mental o de organización del trabajo<sup>24</sup>.

En el caso de España, y atendiendo a su desarrollo histórico, resulta interesante que los mayores porcentajes de suicidas clasificados en profesiones relacionadas con el sector primario y secundario, se dieran entre 1943 y 1958, coincidiendo prácticamente con el periodo de posguerra y autarquía, donde los trabajadores de este sector tuvieron que soportar las nuevas condiciones laborales asfixiantes derivadas del aislamiento, y que pudo ocasionar situaciones de extrema pobreza y miseria<sup>25</sup>. Junto a esto, también incidió el número de suicidios, aquellos que se produjeron dentro de las cárceles españolas como recurso de los propios reclusos por temor a la condena, por motivaciones morales o por la violencia sufrida<sup>26</sup>.

Esta tendencia ascendente hasta finales de los años 60, que encajaría con el periodo complicado atravesado, iría en consonancia con las teorías contracíclicas del suicidio<sup>27</sup>, donde se vería este como un hecho coyuntural

---

<sup>21</sup> Cfr. A.L. BEAUTRAIS, *Farm suicides in New Zealand, 2007-2015: A review of coroners' records*, en *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, 2018, vol. 52, n. 1; D.B. REED, D.T. CLAUNCH, *Risk for Depressive Symptoms and Suicide Among U.S. Primary Farmers and Family Members: A Systematic Literature Review*, en *Workplace Health & Safety*, 2020, vol. 68, n. 5.

<sup>22</sup> B. IZQUIERDO-SÁNCHEZ ET AL., *Mortalidad en trabajadores en la industria metalúrgica: revisión bibliográfica*, en *Revista Española de Salud Pública*, 2021, vol. 95.

<sup>23</sup> Cfr. L.W. FIGGS ET AL., *Increased Suicide Risk among Workers following Toxic Metal Exposure at the Paducah Gaseous Diffusion Plant From 1952 to 2003: A Cohort Study*, en *International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2011, vol. 2, n. 4; T.L. KING, J. GULLESTRUP, P.J. BATTERHAM, B. KELLY ET AL., *Shifting Beliefs about Suicide: Pre-Post Evaluation of the Effectiveness of a Program for Workers in the Construction Industry*, en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2018, vol. 15, n. 10, artículo 2106.

<sup>24</sup> Cfr. L.S. FRIEDMAN, K.S. ALMBERG, R.A. COHEN, *Injuries associated with long working hours among employees in the US mining industry: risk factors and adverse outcomes*, en *Occupational & Environmental Medicine*, 2019, vol. 76, n. 6; B. IZQUIERDO-SÁNCHEZ ET AL., *op. cit.*

<sup>25</sup> Vid. L. MIRALLES ALTED, *Salir de la miseria. La cotidianidad del suicidio en Granada durante el franquismo*, en M. MORENO SECO (coord.), *Del siglo XIX al XXI. Tendencias y debates (Alicante, 20-22 de septiembre de 2018)*, Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 2019.

<sup>26</sup> Vid. G.G. BRAVO, *El exilio interior. Cárcel y represión en la España franquista 1939-1950*, Taurus, 2012.

<sup>27</sup> Vid. J. PEREIRA DOS SANTOS, M. TAVARES, P. PITA BARROS, *More than just numbers: Suicide rates and the economic cycle in Portugal (1910-2013)*, en *SSM-Population Health*, 2016, vol. 2.

motivado por un desajuste en la economía y en las condiciones sociales, que genera una crisis, de manera que en época de crisis aumentan los suicidios, disminuyendo durante los booms económicos donde aumenta el consumo y la satisfacción<sup>28</sup>.

Hay que tener en cuenta las limitaciones propias del estudio, como es la discrepancia en el número de suicidios registrados incluso para un mismo año si se comparaban los documentos analizados provenientes del fondo documental del INE. Esta discrepancia también está relacionada con la forma de clasificar una muerte como suicidio, viéndose que en ocasiones puede haber confusión o error. Una clasificación errónea producirá una pérdida de información de interés, lo cual ya no se debe al propio estudio en sí sino a los propios organismos que registran tales cuestiones. Tal como apuntaba Giner y Guija<sup>29</sup>, se observaron diferencias en el número de suicidios registrados por el INE o por los IML, que podía deberse a que, en el caso de muertes violentas, en el momento de su inscripción en el Registro Civil, no quedara determinada la etiología de la muerte y se estuviera esperando a las pruebas de tipo toxicológico u otra naturaleza; o pudiera deberse al complejo camino por el que fluye la información, desde que es obtenida por el médico forense hasta que se cumplimentan los datos en la Oficina de Registro Civil, que facilita los datos al INE, entendiéndose que en todo el proceso existe un importante número de personas implicadas. Otra limitación del estudio que puede derivarse, en relación con lo anteriormente referido, es la baja fiabilidad que puede tenerse de los datos referidos al suicidio<sup>30</sup>, ya que tal como se refiere desde la OMS<sup>31</sup>, el suicidio es una cuestión muy sensible y muy probablemente subnotificado, e incluso en los países con buenos datos de registro civil, el suicidio puede estar mal clasificado como muerte por accidente o por otra causa. Hay que tener en cuenta que los datos tenidos en cuenta fueron aquellos en los que el suicida tenía una clasificación clara sobre su profesión, observándose que, de la muestra total de suicidas, un 56,37% no tenía asignada una categoría profesional, siendo designados en los propios documentos como no cualificado, no especificado o no constatable, siendo esta nomenclatura variable al igual que ocurría con las categorías profesionales estudiadas. Junto a esto, aumenta el sesgo de los datos al observarse que, en los datos de los años 2004 y 2005, la información referida a la categoría profesional desaparece con objeto de unificar los criterios de clasificación y registro a

<sup>28</sup> Vid. J.J. SÁNCHEZ BARRICARTE, B. MARTÍ RUBIO, A.E. CASTILLO PATTON, *Análisis de las estadísticas oficiales del suicidio en España (1910-2011)*, en *Reis*, 2017, n. 160.

<sup>29</sup> L. GINER, J.A. GUIJA, *op. cit.*

<sup>30</sup> Vid. C. BLANCO, *op. cit.*

<sup>31</sup> WHO, *op. cit.*

nivel internacional.

## 5. Bibliografía

- ALCÁNTARA-JIMÉNEZ M., TORRES-PARRA I., GUILLÉN-RIQUELME A., QUEVEDO-BLASCO R. (2023), *Los Factores Psicosociales en el Suicidio de Presos en Prisiones Europeas: una Revisión Sistemática y Metaanálisis*, en *Anuario de Psicología Jurídica*, n. 33, pp. 101-114
- BEAUTRAIS A.L. (2018), *Farm suicides in New Zealand, 2007-2015: A review of coroners' records*, en *Australian & New Zealand Journal of Psychiatry*, vol. 52, n. 1, pp. 78-86
- BILLE-BRAHE U. (1998), *Suicidal behaviour in Europe: the situation in the 1990s*, WHO
- BLANCO C. (2020), *El suicidio en España. Respuesta institucional y social*, en *Revista de Ciencias Sociales*, n. 46, pp. 79-106
- BRAVO G.G. (2012), *El exilio interior. Cárcel y represión en la España franquista 1939-1950*, Taurus
- BROOKE E.M. (ed.) (1976), *El suicidio y los intentos de suicidio*, OMS
- CANO-MONTALBÁN I., QUEVEDO-BLASCO R. (2018), *Sociodemographic Variables Most Associated with Suicidal Behaviour and Suicide Methods in Europe and America. A Systematic Review*, en *European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, vol. 10, n. 1, pp. 15-25
- DE LA SERNA J.M. (2021), *La Realidad del Suicidio en el Ámbito Policial*, en J.M. DE LA SERNA, *Suicidio Policial. Guía para una Prevención Eficaz*, Tektime
- FIGGS L.W., HOLSINGER H., FREITAS S.J., BRION G.M., HORNUNG R.W., RICE C.H., TOLLERUD D. (2011), *Increased Suicide Risk among Workers following Toxic Metal Exposure at the Paducah Gaseous Diffusion Plant From 1952 to 2003: A Cohort Study*, en *International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 2, n. 4, pp. 199-214
- FRIEDMAN L.S., ALMBERG K.S., COHEN R.A. (2019), *Injuries associated with long working hours among employees in the US mining industry: risk factors and adverse outcomes*, en *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 76, n. 6, pp. 389-395
- FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO (2015), *Observatorio del Suicidio en España*, en [www.fsme.es](http://www.fsme.es), 1º abril
- GINER L., GUIJA J.A. (2014), *Número de suicidios en España: diferencias entre los datos del Instituto Nacional de Estadística y los aportados por los Institutos de Medicina Legal*, en *Revista de Psiquiatría y Salud mental*, n. 3, pp. 139-146
- INE (2022), *Defunciones según la Causa de Muerte. Año 2021 (datos definitivos) y primer semestre 2022 (datos provisionales)*, Nota de prensa, 19 diciembre

- INE (2021), [\*Estadística de defunciones según la causa de muerte. Defunciones según la Causa de Muerte. Resultados nacionales. Defunciones por causas \(lista reducida\) por sexo y grupos de edad\*](#), en [www.ine.es](http://www.ine.es), 26 diciembre
- INE (2021), [\*Estadísticas de defunciones según causa de muerte. Resultados detallados. Año 2018\*](#), en [www.ine.es](http://www.ine.es), 2 marzo
- INE (2007), [\*Justicia\*](#), en INE, *Anuario Estadístico de España 2007*
- IRIGOYEN-OTIÑANO M., CASTRO-HERRANZ S., ROMERO-AGÜIT S., MINGOTE-ADÁN J.C. ET AL. (2022), *Suicide among physicians: Major risk for women physicians*, en *Psychiatry Research*, vol. 310, artículo 114441, pp. 1-4
- IZQUIERDO-SÁNCHEZ B., ZHAO G., VARO-GALVAÑ P., BROCAL-FERNÁNDEZ F., RONDA-PÉREZ E. (2021), [\*Mortalidad en trabajadores en la industria metalúrgica: revisión bibliográfica\*](#), en *Revista Española de Salud Pública*, vol. 95, pp. 1-15
- KING T.L., GULLESTRUP J., BATTERHAM P.J., KELLY B. ET AL. (2018), [\*Shifting Beliefs about Suicide: Pre-Post Evaluation of the Effectiveness of a Program for Workers in the Construction Industry\*](#), en *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, n. 10, artículo 2106, pp. 1-13
- KLINGELSCHMIDT J., MILNER A., KHIREDDINE-MEDOUNI I., WITT K. ET AL. (2018), [\*Suicide among agricultural, forestry, and fishery workers: a systematic literature review and meta-analysis\*](#), en *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 44, n. 1, pp. 3-15
- LEÓN O.G., MONTERO I. (2020), *Metodos de investigacion Psicologia y Educacion. Las tradiciones cuantitativa y cualitativa*, McGraw-Hill
- MAHEEN H., DIMOV S., SPITAL M.J., KING T.L. (2021), *Suicide in welfare support workers: a retrospective mortality study in Australia 2001-2016*, en *Occupational & Environmental Medicine*, vol. 78, n. 5, pp. 336-341
- MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD (2012), [\*Guía de Práctica Clínica de Prevención y Tratamiento de la Conducta Suicida\*](#)
- MIRALLES ALTED L. (2019), [\*Salir de la miseria. La cotidianidad del suicidio en Granada durante el franquismo\*](#), en M. MORENO SECO (coord.), [\*Del siglo XIX al XXI. Tendencias y debates \(Alicante, 20-22 de septiembre de 2018\)\*](#), Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes
- MORENO R. (2023), [\*Entre Policía Nacional y Guardia Civil, en 2022 se suicidaron 22 agentes\*](#), en [confilegal.com](http://confilegal.com), 26 enero
- PEREIRA DOS SANTOS J., TAVARES M., PITA BARROS P. (2016), [\*More than just numbers: Suicide rates and the economic cycle in Portugal \(1910-2013\)\*](#), en *SSM-Population Health*, vol. 2, pp. 14-23

REED D.B., CLAUNCH D.T. (2020), *Risk for Depressive Symptoms and Suicide Among U.S. Primary Farmers and Family Members: A Systematic Literature Review*, en *Workplace Health & Safety*, vol. 68, n. 5, pp. 236-248

ROMERO-LARA P.R., GUILLÉN-RIQUELME A., QUEVEDO-BLASCO R. (2020), *Perfil psicosocial, factores de riesgo y reinserción en reclusas adultas: una revisión sistemática*, en *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 52, pp. 193-217

SÁNCHEZ BARRICARTE J.J., MARTÍ RUBIO B., CASTILLO PATTON A.E. (2017), *Análisis de las estadísticas oficiales del suicidio en España (1910-2011)*, en *Reis*, n. 160, pp. 95-113

SANTANDER N.M., BLAZEVSKA B., CARLI V., HADLACZKY G., LINNERSJÖ A., BODIN T., JOHANSSON G. (2022), *Relation between occupation, gender dominance in the occupation and workplace and suicide in Sweden: a longitudinal study*, en *BMJ Open*, vol. 12, n. 6, pp. 1-10

WHO (2014), *Preventing suicide. A global imperative*

WORKING GROUP ON PREVENTIVE PRACTICES IN SUICIDE AND ATTEMPTED SUICIDE (1986), *Summary Report*, ICP/PSF 017[S], WHO

ZHAO G. (2018), *Suicide agricultural, forestry and fishery workers: a systematic literature review and meta-analysis. Comentario*, en *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, n. 2, pp. 95-96

### *Páginas web*

Anuarios Estadísticos INE: <https://www.ine.es/inebaseweb/libros.do?nttp=25687>

## *Reseñas Bibliográficas*



# Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad

*Una reseña por Ana María Castro Franco\**

**David Montoya Medina** (dir.)

*Medidas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad*

Tirant lo Blanch, 2023

ISBN: 9788411476355

Las medidas para la inserción laboral de las mujeres es una materia de especial importancia en el ámbito de las relaciones laborales y cuya complejidad presenta nuevas aristas al centrar el estudio en la protección de las personas trabajadoras con discapacidad. El escenario actual de problemas socioeconómicos derivados de un alto índice de desempleo, los efectos aún presentes de la pandemia, las restricciones energéticas y el incremento en los precios como consecuencia de la guerra en Ucrania exigen poner el punto de mira de las políticas sociales en las personas con discapacidad, especialmente en las mujeres, por su particular vulnerabilidad frente al riesgo de exclusión social. El acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, si bien es considerado habitualmente como un fin en sí mismo, constituye el principal medio para la consecución de un objetivo mucho mayor y trascendente, como es la autonomía personal y plena integración social de este colectivo. La obra pivota en torno a la importancia capital del empleo y su papel instrumental para la autonomía de estas personas, en línea con lo expresado por la Convención ONU, de 2016, sobre los derechos de las personas con discapacidad. El libro induce a su lectura tanto por la sugerente temática abordada como por el prestigio indudable de sus autores y autoras. La monografía aparece dedicada a reflexionar acerca de la clara posición de desventaja de las mujeres con discapacidad, denunciada con vehemencia por las asociaciones del tercer sector que luchan por la plena integración sociolaboral de estas personas.

---

\* Personal Docente e Investigador FPU, Universidad de León (España).

En este sentido, no faltan recientes informes y estudios de entidades que señalan el desplome brutal que la contratación de personas con discapacidad experimentó por efecto de la pandemia y que, aun cuando podría pensarse que afectó por igual a hombres y mujeres, se ha cebado, con singular virulencia, en las mujeres con discapacidad. En suma, las mujeres con discapacidad presentan no solamente una tasa de empleo ostensiblemente baja en comparación con aquellas sin discapacidad; también una tasa de actividad muy por debajo a la de estas últimas y a la de los hombres con discapacidad, lo cual limita sus perspectivas de integración sociolaboral. Este contexto, a todas luces adverso, no compagina en absoluto con los mínimos establecidos por el marco jurídico español, ni con el ambicioso objetivo declarado por la Estrategia Europea 2021-2030 sobre los derechos de las personas con discapacidad, situado en que, a más tardar en 2030, estas personas estén disfrutando plenamente de sus derechos y libertades fundamentales en iguales condiciones a los demás. Sin duda, este ha de ser el objetivo, pero en el actual contexto socioeconómico su consecución para 2030 parece poco realista.

De entre los numerosos ensayos centrados en la inserción laboral de las personas con discapacidad, la obra que tengo el placer de reseñar está destinada a alzarse como un referente para quienes se acerquen a estudiar esta parcela del Derecho. Así lo demuestra la voz clara y autorizada de los investigadores e investigadoras a lo largo de ocho capítulos, que componen la monografía, cuyo espíritu aparece desgranado bajo la forma de Prólogo y que resulta ser un magistral ejercicio de síntesis de cuantos retos y posibles soluciones se detectan en el fomento de empleo de las mujeres con discapacidad.

No cabe olvidar que, junto al desempleo y el clima de pesimismo generalizado, otro importante condicionante para su inserción laboral son las carencias de las normas de fomento de empleo de este colectivo. Los clásicos incentivos económicos a la contratación continúan consistiendo en subvenciones y bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social por la contratación estable de personas con discapacidad. Ahora bien, sería conveniente abogar por planteamientos que apuestan por su reformulación al reorientar el alcance subjetivo de estos incentivos hacia la contratación de aquellas personas con discapacidad más vulnerables, tales como mujeres, mayores de 45 años o personas con un grado de discapacidad severo, entre otros. Ello permitiría liberar recursos económicos para destinarlos a medidas como la formación para el empleo, los itinerarios personalizados de inserción o las transiciones entre los centros especiales de empleo y el mercado de trabajo ordinario.

En cuanto a la cuota de reserva de empleo del 2% de los puestos de trabajo



para personas con discapacidad hace, la medida está regulada con tantas vías de escape que su eficacia real queda notablemente minorada. En paralelo, otro condicionante a la inserción laboral de las mujeres con discapacidad viene dado por el entorno familiar como un verdadero hándicap para el acceso al mercado de trabajo.

A pesar de que el fomento de empleo de las personas con discapacidad constituye una temática de largo recorrido en la investigación universitaria y social, la obra colectiva, es una de las escasas investigaciones conducidas con perspectiva de género que analiza con una palpable rigurosidad científica los condicionantes sobre los que gravita la inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad.

En las últimas décadas, las circunstancias han evolucionado favorablemente, en general, para las personas con discapacidad. Sin embargo, no se puede decir lo mismo del subgrupo de mujeres discapacitadas, pues todavía no existen suficientes recursos, planes de acción y dispositivos legales eficaces y generalizados tendentes a eliminar y corregir su exclusión sociolaboral. El tradicional tratamiento del colectivo como un grupo homogéneo, sin diferenciar por sexos, ha contribuido a ignorar las vicisitudes que se ciernen sobre las mujeres discapacitadas. La nefasta consecuencia no ha sido otra que la mayor invisibilidad de este grupo, alimentando su marginación social en comparación con los hombres con discapacidad y las mujeres sin ella.

El ensayo pretende contribuir a colmar esa laguna como culminación del Proyecto *Medidas para la Inserción Laboral de Trabajadoras con Discapacidad Funcional*, otorgado por la Cátedra Aguas de Alicante, de Inclusión Social, destinado a incorporar una doble perspectiva de género y discapacidad en el instituto del fomento de empleo.

La obra colectiva ha resultado enriquecida por el estudio aportado desde la Dirección General del Servicio Valenciano de Empleo y Formación y por las aportaciones de destacados juristas de las Universidades de Alicante, León y Jaume I de Castellón. Los autores y autoras han emprendido sin desánimo un estudio enfocado en la problemática relativa a la inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad, habida cuenta de que la población femenina discapacitada constituye un grupo social heterogéneo que sufre un elevado nivel de exclusión social como consecuencia de los estigmas de género y discapacidad. La obra resulta aún más necesaria de tener en cuenta que, hoy en día, no solamente la simultánea conjugación de los factores de género y discapacidad vienen lastrando a este colectivo. Con frecuencia, su posición de vulnerabilidad frente a la discriminación en el mercado de trabajo se ve agravada por la concurrencia de otros factores de segregación como la edad, las cargas familiares, su condición de no

nacionales o la violencia de género. En muchas ocasiones, la discriminación no se produce por un motivo aislado, sino que obedece a la confluencia de varios motivos. Los investigadores e investigadoras ponen de manifiesto como las políticas públicas han venido ignorando un enfoque de carácter múltiple que ponga en conexión el género, la discapacidad y otros factores de discriminación, para dar respuesta adecuada a situaciones de exclusión muy concretas.

El libro se presenta con una clara concepción académica y un propósito de funcionalidad social. Para la consecución de tales finalidades, procede, por un lado, a efectuar una ponderada evaluación de la eficacia de cuantas medidas de inserción de las mujeres con discapacidad han sido aplicadas hasta el momento; por otro lado, explora nuevas propuestas e instrumentos ordenados a la inclusión en el mercado de trabajo. La monografía responde a un planteamiento crítico y a la necesaria formulación de propuestas que permitan ofrecer una respuesta acorde al nuevo escenario económico y social.

La aproximación al contenido concreto de la obra sitúa al lector ante un primer eje temático, situado en proporcionar un planteamiento general sobre el reto de la inserción laboral de las mujeres con discapacidad. El análisis viene de la mano de su director, el Dr. Montoya Medina, para dejar constancia de las principales actuaciones que, en el marco de la Estrategia Europea 2021-2030 sobre derechos de las personas con discapacidad, se han emprendido a nivel estatal en materia de políticas activas de empleo. Concluye con una serie de propuestas capaces de favorecer la empleabilidad de las personas discapacitadas y, en particular, de las mujeres con discapacidad. Algunas exigirían una serie de reformas en el marco normativo; mientras que otras conciernen a la acción de los poderes públicos por lo que su implementación depende de la voluntad política para su efectiva ejecución. A modo de botón de muestra, resulta preciso llevar a cabo una reforma del art. 49 CE, para sustituir la expresión “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” por la más igualitaria “personas con discapacidad”. Dicho cambio ha de encontrar reflejo en las demás normas internas. Asimismo, procede plantear una redistribución del gasto en políticas activas de empleo para personas con discapacidad que ponga más peso en la personalización de las mismas. Como ya se adelantaba, sería conveniente aplicar la cuota de reserva del 2% a las empresas de, al menos, veinte trabajadores, tal y como ocurre en otros países europeos, dado el predominio en el tejido productivo español de pequeñas y medianas empresas. En línea con lo expuesto, se debería intensificar el régimen legal de las sanciones administrativas accesorias previstas en caso de incumplimiento de la obligación legal de reserva del 2% de los puestos de

trabajo a las personas con discapacidad. Otra modificación legislativa de importancia vendría dada por el reconocimiento, *ex lege*, a las personas con discapacidad de una preferencia de permanencia en caso de despidos individuales o colectivos debidos a causas empresariales. Teniendo en cuenta la mayor presencia de personas con discapacidad, especialmente mujeres, en las aulas universitarias sería en todo punto recomendable potenciar las prácticas en empresas en el marco de los programas de la Fundación Empresa-Universidad u otros análogos de este colectivo. Además, sería deseable potenciar, *ex lege*, la introducción de cláusulas sociales de empleo para personas con discapacidad en los procedimientos de adjudicación de contratos del sector público. Por último, resulta conveniente impulsar la contratación de personas discapacitadas mediante cláusulas sociales contenidas en la negociación colectiva.

El segundo bloque, a cargo del Dr. López Richart, aborda las medidas de apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica tras las novedades introducidas por la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica. Ante las imprecisiones del art. 12 de la Convención de Nueva York sobre los derechos de las personas con discapacidad, el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad publicó una Observación con la finalidad de ofrecer a los Estados firmantes una serie de orientaciones adicionales sobre el alcance de las obligaciones contenidas en el precepto. La Observación defiende la supresión de los regímenes basados en la tutela, la “curaduría” y las leyes sobre salud mental que permiten el tratamiento forzoso. No obstante, y afortunadamente, el legislador español no ha seguido al pie de la letra las indicaciones contenidas en la Observación, puesto que la Ley 8/2021 mantiene la curatela como principal medida de apoyo e incluso admite, excepcionalmente, la curatela representativa.

En tercer lugar, la Dra. Viqueira Pérez pone el foco de atención en las repercusiones que la crisis sanitaria originada por el Covid-19 ha tenido en el colectivo de mujeres con discapacidad. En aras de evaluar objetivamente la intensidad del impacto de la pandemia y proponer medidas paliativas o correctoras procede a examinar el panorama de partida y los efectos de la crisis generada por el Covid-19 en las mujeres trabajadoras, en general, y en las mujeres con discapacidad, en particular. Si en cada crisis la igualdad sufre un retroceso, la crisis asociada a la pandemia no ha sido la excepción. Los informes de diversos organismos han manifestado que la incidencia de la pandemia no ha sido neutral en cuanto al género y es necesario tener este dato en cuenta a la hora de afrontar la recuperación. La crisis se muestra como una oportunidad, pues la conciencia de la pérdida en materia de

igualdad y el impulso que la implementación de los fondos comunitarios puede aportar para revertir la situación permite afrontar el futuro con optimismo.

En cuarto lugar, la Dra. Garrigues Giménez realiza un estudio de la discriminación interseccional. La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 sentó unas sólidas bases para reforzar la integración de la perspectiva de género mediante su inclusión en todas las fases del diseño de las políticas en todos los ámbitos de actuación de la UE, estableciendo como principio operativo transversal la consideración de la interseccionalidad, con expresa alusión a la discapacidad, entre las distintas identidades a que hace referencia el art. 10 TFUE. De esta forma, la discapacidad adquiere especial protagonismo como espacio de intersección con el sexo y el género. A este respecto, los estereotipos de género constituyen una de las causas profundas de desigualdad entre hombres y mujeres, siendo su confluencia con los relativos a la discapacidad capaz de intensificar los efectos negativos de unos y otros.

En el quinto capítulo, la Dra. Martínez Barroso se detiene en la obligación empresarial de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas discapacitadas, así como en los problemas que esta obligación genera en relación con las mujeres con discapacidad. Resulta necesario reconsiderar la obligación de adaptar el puesto de trabajo a las características del trabajador. A la hora de configurar la carga desproporcionada, el enfoque del legislador español resulta ser muy limitado a efectos de clarificar qué factores deben tenerse en cuenta y cómo han de ponderarse para eximir del cumplimiento de la obligación. Las previsiones normativas, de difícil concreción práctica, otorgan al empleador un amplio margen para aplicar con facilidad la exención, trasladando a los órganos judiciales, que decidirán *ad casum*, la responsabilidad de la eficacia de la obligación.

En el sexto, la Dra. Fernández-Peinado Martínez centra la atención en el papel desempeñado por la formación profesional para el empleo como instrumento para fomentar la integración sociolaboral de las mujeres discapacitadas. Cabe plantearse que acciones serían especialmente efectivas en el ámbito del Derecho del Empleo para facilitar el acceso a la actividad profesional de las mujeres con discapacidad y, de entre las distintas herramientas existentes, el Sistema de Formación Profesional para el Empleo puede constituir un mecanismo útil, para facilitar su formación o readaptación profesional. Ahora bien, no cabe desconocer que la formación profesional está imbuida de estereotipos y sesgos de género.

En el séptimo capítulo, el Secr. Aut. Nomdedéu Biosca pone el punto de mira en las políticas públicas diseñadas y ejecutadas en la Comunidad Autónoma Valenciana para la inserción laboral de las mujeres

discapacitadas, sin olvidar las impulsadas por las entidades pertenecientes al tercer sector. El Consell centra entre sus líneas estratégicas el fomento del empleo estable y de calidad, donde las personas con diversidad funcional tienen políticas específicas de apoyo al empleo, sin dejar de lado la atención integral a este colectivo. La finalidad de los planes de inclusión y cohesión social consensuados con el tercer sector es compatibilizar las políticas activas de empleo con las de protección social, porque constituyen dos aspectos capaces de potenciarse el uno al otro para conseguir la incorporación de las personas discapacitadas al mercado laboral y favorecer una vida social saludable.

Como broche final a esta obra, en el capítulo octavo, la Dra. Blasco Jover realiza un análisis pormenorizado de las tendencias en la negociación colectiva de la provincia de Alicante en la promoción de empleo de las mujeres con discapacidad. La fotografía que dejan datos como los del INE sobre *El empleo de las personas con discapacidad* evidencia la necesidad de articular acciones concretas que pongan en valor tanto el empleo de las personas con discapacidad como el empleo de las mujeres en esta situación. Una mayor implicación por parte de la iniciativa privada podría encauzarse a través de la negociación colectiva, articulándose, a nivel de empresa o de sector, una batería de previsiones destinadas a lograr la inserción laboral de las mujeres discapacitadas.

Para concluir esta reseña, cabe destacar la excelente labor investigadora realizada por los autores y autoras ofreciendo una perspectiva detallada y certera de los problemas de inserción laboral que encuentran las mujeres con discapacidad en el actual panorama socioeconómico. A lo largo de la monografía el lector podrá observar un rico análisis jurídico, jurisprudencial, convencional, estadístico y sociológico que trata a fondo un tema complejo, pero que permite desenvolverse fácilmente para identificar las patologías de las que adolece la regulación, para cada una de las cuales se encontrará una o varias propuestas de solución. En definitiva, un texto de cabecera, para pensar y reflexionar en clave propositiva sobre el reto de adecuar las políticas sociales a las necesidades del colectivo de mujeres con discapacidad.

# Tiempo de trabajo y economía digital. Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral

*Una reseña por María Cristina Aguilar González\**

**José Eduardo López Ahumada**

*Tiempo de trabajo y economía digital.*

*Limitación del tiempo de trabajo y garantía del descanso laboral*

Cinca, 2023

ISBN: 9788418433627

El autor de esta obra, José Eduardo López Ahumada, profesor Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá, se adentra en la repercusión de la tecnología y la digitalización en la figura “atemporal” del tiempo de trabajo, desde un amplio enfoque que abarca las muy variadas cuestiones que se ven afectadas y, a la vez, se centra en uno de los efectos que conculca el derecho que hizo nacer la función tuitiva de nuestra disciplina, el descanso laboral.

Profundiza sobre una materia que, como decimos, es clásica y está vigente al mismo tiempo, pero que habrá de funcionar de forma adaptada a la situación del momento, sin perjudicar los derechos de las personas titulares de los contratos. A su vez, del tiempo de trabajo penden otros temas, directamente enlazados de él como son, los más «actuales y atractivos», registro de la jornada de trabajo, el trabajo a distancia, los riesgos psicosociales derivados de la excesiva digitalización del trabajo, y el mencionado derecho al descanso en su nueva forma de la desconexión digital.

Con el apoyo en una extensa bibliografía nacional y extranjera, que abarca el período comprendido desde 1987 hasta nuestros días, el Dr. López

---

\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Cádiz (España).

Ahumada comienza planteándose la función protectora de las instituciones que regulan el tiempo de trabajo en el nuevo entorno laboral, marcado por la innovación tecnológica y digital.

Estructura su obra en ocho capítulos en los que, con un enfoque integrador, aborda desde los efectos de la economía digital en la transformación del tiempo de trabajo, cómo incide la digitalización en la conexión entre tiempo de trabajo y salud laboral, los estándares laborales internacionales y el Derecho de la Unión Europea en la adaptación necesaria al tiempo de trabajo en la economía digital, los efectos de la flexibilidad laboral en los límites del tiempo de trabajo en Derecho Español, las nuevas formas de empleo como prototipo de la nueva hornada de empleo precario, la incidencia del sistema de registro de jornada, hasta llegar al tratamiento de la garantía de la desconexión digital en la evolución hacia una más actual dimensión tuitiva del Derecho del Trabajo.

Tras el tratamiento exhaustivo de su objeto de estudio alcanza un total de veintiocho conclusiones personales, entre las que destaca el carácter transversal de los efectos que provoca la innovación tecnológica en el Derecho del Trabajo, generando la necesidad de nuevas interpretaciones jurídicas adaptadas; el abandono de la noción de tiempo de trabajo predeterminado en el modelo laboral de la economía digital; la relevancia del diálogo social europeo, plasmado en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización, en la reafirmación de los límites a la jornada de trabajo, así como el rol de la negociación colectiva nacional en la regulación de la materia; la individualización del tiempo de trabajo, o el enfoque de género en la búsqueda del objetivo del justo equilibrio en los parámetros “trabajo” y “vida personal”, entre otras.

Se adentra en cuestiones tan relevantes y de actualidad, en esta era de la digitalización y de las TIC, como la cada vez más difícil diferenciación nítida entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso. La inmediata accesibilidad a una conexión a la red que se obtiene desde un Smartphone, con el que cuenta cualquier persona, nos está convirtiendo en seres con una prolongación excesiva del tiempo de trabajo. El autor, de forma muy gráfica, se refiere al «falso presupuesto de la libertad de autogestión del tiempo de trabajo» en el nuevo marco empresarial.

Deviene por ello necesario el análisis en profundidad de los distintos niveles jurídicos de protección del tiempo de descanso, desde los parámetros internacionales al Derecho del Trabajo español, pasando por la importante labor realizada por el legislador de la UE, así como por su jurisprudencia.

Enfoca el registro de jornada como instrumento de control del trabajo digital, apelando a los pronunciamientos jurisprudenciales sobre los distintos medios de control empleados en su fiscalización y el peligro que

entraña tanto la relajación de la obligación empresarial de control, como en la garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

El autor combina, con reconocida maestría, una materia vertebradora de las relaciones laborales como es el tiempo de trabajo – objeto principal de la obligación jurídicamente exigible al trabajador –, con instituciones que van por el camino de convertirse en la clave de bóveda del Derecho del Trabajo. Las nuevas formas de empleo precario que, tristemente, pueden representar un porcentaje mucho más alto en el futuro de lo que actualmente representan, están también presentes en esta obra, de modo que se constata la amplia y magistral visión que el autor posee de este ámbito del Derecho. La exhaustividad y rigor con que el profesor López Ahumada acomete su investigación convierten a esta monografía en lectura obligada para los estudiosos del mercado de trabajo actual y futuro, ofreciendo pautas prácticas a los operadores jurídicos para alcanzar una adaptación y evolución de las instituciones relacionadas con el tiempo de trabajo, que consiga neutralizar la precariedad y todos los efectos negativos que la digitalización pudiera implicar en la persona del trabajador y su entorno, y en la persona del empleador y su, para ella también, nuevo y distinto marco económico en el que ser competitivo y productivo, desde el respeto de los derechos laborales de quienes ejecutan su proyecto empresarial.





**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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

