

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

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

Comité Evaluador

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

Comité de Redacción

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

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

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 horas¹. 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 OMS² 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 ciudadanos³.

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

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

² OMS, *Prevención del suicidio. Un imperativo global*, 2014, p. 47.

³ 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 insoportable⁴. 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 impulsivas⁵.

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 mundo⁶, 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 siglo⁷.

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

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

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

⁶ Vid. WHO, *Suicide worldwide in 2019. Global Health Estimates*, 2021.

⁷ 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 Bonete⁸, 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 hospitalizado⁹. 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 instantáneamente¹⁰. 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

⁸ 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.

⁹ Vid. J. SÁNCHEZ PÉREZ, [La configuración jurídica del accidente de trabajo](#), Laborum, 2013, p. 251.

¹⁰ 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 Valverde¹¹, 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

¹¹ 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 laboral¹².

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,

¹² 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 vacío¹³.

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 desenlace¹⁴.

¹³ 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.

¹⁴ *Idem*.

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

La sentencia TEDH *Lyubov Vasilyeva vs Rusia*¹⁵, 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).

¹⁵ Application n. 62080/09.

2.3. El análisis de la STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023¹⁶: 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 comentada¹⁷ 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

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

¹⁷ *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 civil¹⁸ 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 días¹⁹. 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 suicidas²⁰.

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.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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, 10 enero 2022.

²⁰ 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, 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 autorizada²¹ 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.

²¹ 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 quemado²².

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

²² 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 FPSICO²³ 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

²³ «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)²⁴. 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*»²⁵;
- 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

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

²⁵ *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](#), 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](#), 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>

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

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

