

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)

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 INE¹ 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 –

¹ Vid. INE, [Defunciones por suicidios](https://www.ine.es), en 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 aquélla 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»². 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

² 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»³.

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

³ *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 OMS⁴ 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

⁴ OMS, *Suicidio*, en 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»⁵. 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.

⁵ 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 física⁶, 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

⁶ 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, 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\(INI\)\)](#)

Red Internacional de ADAPT



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

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

