

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA

Colección #05/2022

Garantías de cumplimiento de la prevención de riesgos psicosociales: miradas judiciales

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

Suicide as an occupational hazard: keys to its prevention

José Sánchez Pérez

Profesor contratado doctor. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad
de Jaén

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

RESUMEN

El suicidio constituye una de las causas más frecuentes de muerte no natural que se producen en el mundo. De hecho, en la población joven supera con creces las elevadas estadísticas vinculadas a los accidentes de tráfico. Se ha estimado que cada año pierden la vida por este motivo en el mundo en torno a un millón de personas. En nuestro país, la estadística más reciente muestra la demoledora realidad de 3.941 suicidios durante el año 2020, lo que se traduce en un suicidio cada dos horas y cuarto, cifra alarmante que, sin embargo, no ha propiciado una reacción decidida por parte de los poderes públicos.

Como resulta notorio la conducta suicida se esconde tras una pátina de opacidad y oscurantismo: se trata de un tema tabú cuya realidad se tiende a ocultar de forma inconsciente o premeditada. El suicidio se encubre, se intenta camuflar en ocasiones como un accidente. Para el entorno de la víctima suele haber una carga de culpabilización no solo por no haber puesto los medios adecuados para su evitación, sino por el rechazo social que provoca. En el inconsciente colectivo aparece marcada la influencia de los prejuicios arrastrados por las religiones monoteístas predominantes, a saber, cristianismo, judaísmo, islamismo. En todas ellas el suicidio se ha considerado como «un acto o pecado contra Dios».

Afrontar el acto suicida como un comportamiento humano que obedece a una situación de desesperanza en la que el afectado no encuentra salida o solución es el primer paso para afrontar decididamente medidas que puedan paliar esta incesante pérdida de vidas humanas.

1.

El espacio de la salud mental en los protocolos de prevención de riesgos laborales

Es notorio que los valores morales que identifican a cada modelo social cambian con el tiempo. Si revisamos a los grandes filósofos clásicos de la Grecia Antigua, ARISTÓTELES, en consonancia con el ideario de su tiempo justificaba la esclavitud afirmando que «El que por una ley natural no se pertenece a sí mismo, sino que, no obstante ser hombre, pertenece a otro, es naturalmente esclavo». Esta declaración desde la perspectiva actual (véase la Declaración Universal de Derechos Humanos) se enfrenta a principios básicos que hoy se consideran irrenunciables. Del mismo modo, el tratamiento de la salud mental parece exigir en la actualidad, y de modo imperioso, un tratamiento que considere el grave e irreparable daño que provoca su desatención.

El estigma secularmente vinculado al acto suicida se ha focalizado no solo en la propia víctima, sino que inevitablemente

ha alcanzado a su entorno. Estas circunstancias han venido a acrecentar la ocultación del suicidio bajo la apariencia del accidente casual que pudiera sortear la concurrencia de una iniciativa autolesiva. En el pasado no tan lejano, como se tiene presente, se normalizó el que los restos de los suicidas fueran enterrados fuera de los recintos cerrados de los cementerios, haciendo visible el estigma de forma permanente.

Junto a lo anterior, desde finales del siglo XVIII, se consolidó la idea de que hablar de suicidio generaba por sí un efecto reflejo a través del cual se incentivaba la práctica suicida. Hablamos del denominado «efecto Werther», que hace referencia a la novela «Las penas del joven Werther», obra de Goethe, editada en 1774. En el relato se plasma el sufrimiento por amor del protagonista quien finalmente se quitó la vida. La novela, que alcanzó popularidad entre los jóvenes de la época, generó polémica en varios países al considerarse que múltiples suicidios parecían imitar al protagonista de la obra hasta el extremo que la novela fue prohibida en países como Alemania, Dinamarca e Italia. Finalmente, el sociólogo David Phillips en un período de análisis de 20 años (1947 a

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

1968) acuñó el término al verificar que el número de suicidios se multiplicaba de forma notable en Estados Unidos en el mes posterior a que el New York Times publicara de forma destacada noticias relacionadas con suicidios. Supuestos relevantes de incrementos muy elevados de suicidios ocurrieron tras la muerte de Marilyn Monroe en 1962 o, en 1994, tras el suicidio del cantante del grupo Nirvana, Kurt Cobain.

En sentido contrario, se ha desarrollado el conocido como «efecto Papageno», nombre adoptado del personaje de «La Flauta Mágica» de Mozart. El mismo menciona que el conocimiento de modelos de comportamiento de personas que tuvieron la idea de quitarse la vida, superando la inicial crisis generadora de la situación de angustia y renunciando al propósito de suicidarse, puede provocar un efecto preventivo frente al suicidio.

La indudable responsabilidad social que aparece vinculada a la parálisis institucional cuando se habla de suicidio ofrece excusas que comienzan a resultar caducas. Hace tiempo que parece superada aquella afirmación trasnochada en la que el suicida no pasa de ser una persona desequilibrada que se limita a «*atentar contra lo más sagrado*».

Este posicionamiento moral también incidía en la ciencia médica concurrendo una tradicional asociación entre suicidio y/o trastorno mental y adicciones al alcohol o drogas. En este contexto la **Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014, 47)** romper tabúes para afrontar la necesidad imperiosa de actuar con criterio preventivo frente a los insoportables índices de suicidio que existen en el mundo desmintiendo que los anteriores condicionantes, pese a que puedan potenciar la ideación suicida sean determinantes en la mayoría de los supuestos. Se ha constatado, además, que el suicidio es un comportamiento no siempre detectable a la vista de que varias personas en las mismas condiciones estresantes optan por quitarse la vida frente a otras que reaccionan sin plantearse esta opción. De este modo, **la OMS ofrece el planteamiento**, hoy incontrovertido, de que se pueden reducir las altas tasas de suicidio existentes a través de las adecuadas medidas preventivas.

Son reiterados los estudios que alcanzan la conclusión de que la decisión del suicidio se alcanza cuando la víctima alcanza un nivel de estrés o de dolor que resultan insoportables, de modo que considera que la muerte resulta una vía liberadora que, simultáneamente, es la mejor solución para las personas de su entorno.

Desde una perspectiva simplista, y desde una posición en la que el observador externo no sufre los condicionantes de la víctima, se puede considerar que siempre hay alternativas más razonables, desde un análisis objetivo que quitarse la vida. En estas ocasiones se pierde de vista la perspectiva personal de la víctima. A título de ejemplo, para un trabajador que ha dedicado años o décadas de esfuerzo para consolidar un proyecto de futuro en el que muchas expectativas pivotan alrededor de la posición social y el reconocimiento que ofrece el trabajo, ser víctima de acoso laboral, ser despedido o sancionado injustamente pueden conducir al pozo del suicidio. En estas, como en tantas otras ocasiones, se ha hablado de debilidad psíquica o de enfermedades mentales previas, dejando en el olvido que la estabilidad emocional puede quebrarse en cualquier momento en que el reconocimiento y valoración social que existe en su entorno desaparezcan.

La apertura de un debate serio sobre la cuestión debatida permitirá encontrar soluciones.

No es cierto que el suicida cuando adopta su decisión desee morir. En la mayoría de los casos, existen evidencias de que esto no es así. El suicida desea dejar de sufrir una realidad que percibe como dolorosa en extremo y no encuentra solución, pese a que en la mayoría de las ocasiones exista una salida a ese sufrimiento.

La mayor parte de los suicidios aparecen precedidos de signos de advertencia que pueden revestir una manifestación verbal o conductual (OMS, 2014, 29). Esto no impide que algunos suicidios se lleven a cabo sin mostrar aparentes señales previas. La clave desde el punto de vista preventivo será conocer qué tipo de signos de advertencia se anticipan al suicidio y tenerlos en consideración para desplegar las medidas preventivas o terapéuticas adecuadas.

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

2.

Marco normativo y jurídico

Cuando se habla de solución de conflictos la perspectiva que pueda ofrecer el derecho resulta crucial. No en balde, una sociedad se considera más avanzada cuando el sistema normativo implantado para resolver el conflicto permite una solución del mismo más eficaz. La evidencia expuesta nos lleva a considerar si existe una regulación adecuada del suicidio en el ámbito de las relaciones laborales alcanzándose la conclusión de que este resulta tan limitado que se podría afirmar directamente que no existe.

Cuando nos referimos al tratamiento normativo del suicidio, en consonancia con el tradicional enfoque por el que se culpabiliza íntegramente a la víctima del resultado de su acción, apenas podemos identificar otro tratamiento que no vaya dirigido a la conducta penal. De una parte, la Ley Orgánica 3/2021, de 24 de marzo, de regulación de la eutanasia, exime de responsabilidad penal en los supuestos de suicidio asistido cuando se trata de personas en situación de mayoría de edad, que presenten un sufrimiento considerado como intolerable en razón a una enfermedad que alcanza una fase terminal. El reverso, en cierto modo tenebroso, de esta vía para solicitar la opción de una muerte digna en situaciones terminales lo ofrece el Código Penal en el que su artículo 143 bis considera delito la inducción y auxilio al suicidio. El castigo que se impone se traduce en prisión de 4 a 8 años, de modo que cabe aplicar una pena de prisión de 2 a 5 años a quienes cooperen con actos necesarios al suicidio de una persona, de tal manera que si la cooperación alcanza a la propia ejecución de la muerte la pena quedará comprendida entre los 6 y 10 años de prisión.

Fuera de la regulación penal y en la línea que ha ofrecido el secular estigma del suicidio se nos ofrece no una laguna legal, sino un auténtico «desierto legal».

La referencia más visible viene dada por la eventual calificación del comportamiento suicida como accidente laboral (ex. art. 156.4.b TRLGSS) en virtud del cual

se excluía la posibilidad de cobertura a la vista de la patente voluntariedad del comportamiento, rechazándose la protección al estimarse que concurre «el dolo o la imprudencia temeraria del trabajador accidentado».

El aludido precepto, que en su interpretación gramatical o literal ofrece un sentido restrictivo que excluye la protección de la contingencia profesional, desde los años 70 del pasado siglo XX procedió a incorporar el elemento sociológico que permite la interpretación de las normas a la vista de «la realidad social del tiempo al que han de ser aplicadas» (artículo 3 del Código Civil español). En tal sentido se advirtió que, desde la sentencia del Tribunal Supremo, de 29 de octubre de 1970, (RJ 4336) se consolidó una sólida línea jurisprudencial cuyo pronunciamiento más relevante es la **STS de 25 de septiembre de 2007**. RCU 5432/2005 en interpretación que también se proyecta en el orden penal (delito contra la integridad moral) **STS 426/2021, de 19 de mayo**. En virtud de la misma si el suicidio aparecía condicionado o determinado por las circunstancias laborales resulta admisible su eventual consideración como contingencia profesional, básicamente por la razón incuestionable de que, en tal caso, el riesgo protegido es de origen profesional. Se impone, pues, ante la inespecificidad de la norma el criterio interpretativo que ofrece el Tribunal Supremo en su calidad de garante de la aplicación uniforme de las leyes.

En este contexto juega un papel relevante el nuevo Plan de Acción 2021-2024 Salud Mental y Covid 19 que procura **avanzar en el objetivo de preservar la salud mental de los ciudadanos** (Molina, 2022).

Así pues, convive la paradoja de que pese a que las estadísticas del suicidio están alcanzando cifras demoledoras la pasividad del legislador resulta lacerante. Adviértase, a título de ejemplo recientísimo que, de los 3.941 suicidios ocurridos en España en 2020, no consta que a ninguno de ellos le haya sido reconocida la contingencia profesional cuando resulta incuestionable el papel principal que en la vida de las personas ocupa el trabajo (o su eventual pérdida). Cualquier análisis riguroso debe atender a las causas de esta realidad.

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

A ello precisamente viene a contribuir la antediluviana normativa que regula las prestaciones de viudedad y orfandad que pueden generarse tras un suicidio al atribuir en exclusiva a las Mutuas la responsabilidad relativa al reconocimiento del derecho cuando traiga causa del accidente de trabajo. Así pues, la normativa vigente —que más adelante se analizará— omite la competencia del

Instituto Nacional de la Seguridad ante un eventual expediente de determinación de contingencias que sí existe para la incapacidad temporal o la incapacidad permanente, lo que produce varias y perniciosas consecuencias de modo que convierte a las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en juez y parte a la hora de admitir su propia responsabilidad.

3.

Aplicación práctica en materia preventiva: la normalización de las evaluaciones de riesgos psicosociales en las empresas

La escasa cultura prevencionista nos hace traer a colación la actual LPRL del año 1995. La misma, acogida como obligada trasposición de los Directiva europea, cogió a la empresa española por sorpresa. En nuestro país, ante los datos altísimos de siniestralidad laboral, venía siendo común mantener que los accidentes laborales ocurrían por una mala disposición de la diosa Fortuna o porque el trabajador no puso la atención adecuada en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

No fue casual, que buena parte de las empresas constructoras, durante las primeras décadas de vigencia de la ley destinaran una parte específica de su presupuesto para cubrir los gastos generados por las sanciones procedentes de la Inspección de Trabajo. Entendían que resultaba mucho más lucrativo pagar la sanción que acometer toda la pléyade de medidas que se precisan para ofrecer un medio de trabajo seguro en una de las actividades que más generaban riesgos de naturaleza laboral.

Ni qué decir tiene que en ese contexto los riesgos psicosociales han sido la «hermana pobre» en la prevención de riesgos. Tan es así que ha sido necesario utilizar *fórceps* para que los tribunales pudieran *extraer* la idea de que los riesgos psicosociales han de ser evaluados al mismo nivel que el resto de los riesgos.

No ha sido una tarea fácil. Puede verse incluso desde los tribunales superiores de justicia cómo no se ha tenido nada clara, ni la obligatoriedad postulada ni la normativa de prevención de riesgos laborales. En este sentido la STSJ Cataluña núm. 1593/2011, de 2 de marzo, consideró en una situación de acoso laboral que no procedía imponer el recargo de prestaciones a la empresa, sobre la base (véase la afirmación que provoca perplejidad) de que:

«no existe una regulación expresa que contemple la obligación empresarial de prevención y tutela de los riesgos psicosociales»

Sin embargo, el análisis estructurado y conjunto de la normativa sobre prevención de riesgos laborales abunda en la efectiva, y no imaginaria, obligación por parte de las empresas de acometer la evaluación de riesgos psicosociales de forma ante determinados supuestos.

Así se constata la correcta procedencia de la aplicación del recargo de prestaciones en el suicidio de un trabajador (TSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) **Sentencia núm. 334/2012 de 25 enero**) en supuestos de «presión laboral tendenciosa». En el supuesto aludido se provoca al trabajador un proceso depresivo de origen laboral considerándose aplicables los principios generales de la acción preventiva y tras haberse acreditado la existencia de nexo causal entre el daño y el incumplimiento de las medidas preventivas relativas a dichos riesgos.

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

Más adelante se ha consolidado el criterio de que la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales puede determinar la imposición del recargo de prestaciones cuando, por ejemplo, se constata una elevada carga de estrés en la prestación de servicios de un médico de cabecera (TSJ de Andalucía, Granada, Sala de lo Social, Sección 1ª, **Sentencia núm. 2215/2017 de 13 octubre**) apreciándose en forma simultánea:

- que no se realizó una evaluación inicial de riesgos;
- que no se ofreció formación y
- que no se realizaron reconocimientos médicos específicos que consideraran los riesgos psicosociales una vez constatada la «*desmesurada acumulación y carga de trabajo*».

En el mismo sentido, y junto a otras sentencias, (TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sección 1ª, **Sentencia núm. 2519/2017 de 18 abril**) se estima procedente la aplicación del recargo de prestaciones cuando no existe un plan de prevención de riesgos laborales específico, con ausencia de evaluación de riesgos psicosociales en una comisaría de policía municipal, constatándose la aparición de un cuadro ansioso-depresivo en agente municipal, derivado de presión laboral conflictiva y tendenciosa por parte de un superior jerárquico. Se considera la responsabilidad del Ayuntamiento empleador concurriendo omisión de medidas preventivas al ser el deber de protección incondicionado y, prácticamente, ilimitado.

La responsabilidad empresarial de abordar la evaluación de riesgos psicosociales se desprende de los **artículos 15.1h) y 16 de la Ley 31/1995**, pudiendo alcanzar su incumplimiento la calificación de sanción grave. Por otra parte, el **artículo 6 RSP y el 16.2.a** contempla que la evaluación se ha de revisar siempre que se produzcan o detecten incidentes, quejas en el contexto interno de la organización empresarial, denuncias y daños a la salud que eventualmente exterioricen que las medidas de prevención puedan haber sido inadecuadas o ineficientes. En el sentido expuesto, se ha de acometer una gestión adecuada y eficaz de los factores de riesgo psicosocial para que quepa considerar cumplidas las exigencias derivadas del **artículo 14 LPRL**. Para el análisis de la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales vid. (Sánchez, 2022).

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen cuestionarios psicométricamente válidos y fiables. El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** (en adelante *INSST* —órgano científico técnico especializado, de referencia en materia preventiva, según el art. 8 de la LPRL—), creó el **FPSICO**, actualizado recientemente a su versión 4.0, pero existen además otros cuestionarios válidos). El **FPSICO** es un procedimiento de evaluación psicosocial que ofrece a través de una aplicación informática el desarrollo de un método de evaluación de factores psicosociales, que permiten identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial. El método empleado, en cualquier caso, ha de permitir la evaluación de los factores de riesgo para así arrojar confianza sobre su resultado. A tal efecto resulta referentes las «**Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales**» del **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**».

El conflicto interpersonal se muestra con frecuencia como factor que desencadena el estrés en el ámbito laboral. Así lo deja de manifiesto, entre otros, el **Proyecto europeo PRIMA-EF**, pudiendo erigirse estas conductas en los comportamientos previos a conductas de acoso. De hecho, resulta crucial en un modelo adecuado de gestión del riesgo psicosocial implicar a todos los actores en la prevención de los riesgos psicosociales (directivos y trabajadores), y no limitarse a exigirles que cambien sus impresiones o su comportamiento.

Así pues, la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa ha de contemplar, no como una simple opción, el contenido de las tareas asignadas a los trabajadores y su ejecución, incorporando tanto el desarrollo de las relaciones interpersonales como la propia ejecución de la prestación laboral. **A tal efecto vid (Sánchez Pérez, 7 a 11).**

En razón a lo expuesto, el comportamiento suicida puede aparecer como una consecuencia directa de la exposición en el trabajo a diferentes factores de riesgo, tales como la carga o intensidad de trabajo excesivo, el modo de control, el papel asignado al trabajador, el apoyo del entorno social, pudiendo aparecer la conexión entre una situación de estrés laboral inabordable para el trabajador.

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

4.

Las propuestas de reforma o adaptación de la normativa laboral

Se puede advertir que no existe una regulación específica en el ámbito laboral que tutele las situaciones; al margen de que sí hay una regulación exhaustiva que obligue a incluir la evaluación de los riesgos psicosociales entre las obligaciones preventivas de las empresas.

Ahora bien, para que exista una tutela decidida de las situaciones en que se pueden producir consecuencias indeseadas de una deficiente organización del trabajo resulta preciso tutelar la posición de los trabajadores a través de medios y medidas efectivas. A tal fin se hace preciso acometer diversas modificaciones legislativas. Las áreas donde se aprecia la necesidad imperiosa de actuar son las siguientes:

4.1. Determinación de contingencia en prestaciones de muerte y supervivencia

Una de las graves incongruencias, y que no ha rectificado el legislador en los últimos 55 años, reside en excluir la apertura de expediente de determinación de contingencias en los supuestos de prestaciones de muerte y supervivencia. Para visibilizar el dislate, pongamos un ejemplo. Si un trabajador de la construcción cae de un andamio y sobrevive, podrá instar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social la declaración de contingencia del proceso de incapacidad temporal previo a la hipotética incapacidad; pero si fallece la normativa de aplicación será la Orden de 13 de febrero de 1967 (artículos 30.b y 33.b) que otorga a las Mutuas colaboradoras la competencia para reconocer las prestaciones de muerte y supervivencia derivadas de accidente de trabajo.

La conexión del suicidio con el trabajo puede revestir varias fórmulas: estrés laboral (asunto Cajamar), presión inasumible por objetivos (caso France Telecom), acoso laboral (asunto Transportes Almacenes Transitarios),

amenaza de despido (asunto Banco Sabadell), imposición de sanción grave (asunto Banco Sabadell), etc. En ni una sola de estas situaciones resulta concebible que la empresa (pese a que el trabajo actuó como desencadenante) extienda «parte de accidente de trabajo». Ante la inexistencia de ese «parte de accidente» la Mutua nunca adoptará la decisión de declarar un suicidio como contingencia profesional.

Una vía alternativa para la declaración de la «contingencia profesional» nos lleva a pensar en los informes independientes que puede emitir la Inspección de Trabajo. Así el informe de fecha 27.10.2021 recaído en el expediente 39/0004266/21 (Inspección de Trabajo de Cantabria) declaró no solo el carácter de accidente de trabajo del suicidio de un trabajador producido el primer día de cumplimiento de una sanción impuesta por la empresa, sino que incorporaba la propuesta de recargo de prestaciones en importe del 45% a cargo de la empresa por no haber realizado la evaluación de riesgos laborales que no solo resultaba preceptiva, sino que pudo y debió evitar el fatal desenlace. A la vista de lo anterior Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social número 151, dictó resolución (de 29.11.2021) por la que: a) Declaró que nuestro modelo normativo excluye la posibilidad de que un suicidio se considere contingencia profesional (negando una contrastada evidencia de más de medio siglo de jurisprudencia que acredita lo contrario); y b) Se limitó a obviar, sin hacer el más mínimo razonamiento, el informe de la Autoridad Laboral como si nunca se hubiera producido y como si no formara parte de la realidad en que se produce el pronunciamiento.

El relato reproducido deja bien a las claras la situación de indefensión en que se encuentran las víctimas, quienes se ven privadas de una vía administrativa real de reclamación algo que desdibuja la presencia real de un modelo democrático de gestión de las prestaciones al permitir, que al menos en el capítulo descrito, primen los intereses privados de las entidades colaboradoras, en casos, como el presente no solo eliminando la responsabilidad propia, sino favoreciendo la posición

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

de una de las denominadas «grandes cuentas», nada menos que una multinacional a la que no conviene desairar para evitar que solicite el cambio de entidad colaboradora.

Es fácil poder deducir cuál es el motivo de que no exista en el más de medio siglo transcurrido desde octubre de 1970, ni una sola resolución de una Mutua admitiendo el carácter profesional de un suicidio provocado por el trabajo cuando ni siquiera tienen en consideración a la propia Autoridad Laboral.

La proverbial situación de indefensión que se crea a las víctimas corta en seco la mayoría de las opciones que pueden tener para, a través de la vía jurisdiccional, revertir lo que la inexistente vía administrativa propicia. Recuérdese que cuando un trabajador se suicida se ha silenciado de forma definitiva la principal prueba de su actuación, circunstancia que se entrecruza con el principio de facilidad probatoria con que cuenta la empresa. La empresa, además, dispone de la inapreciable ventaja de que cuando los familiares del trabajador interponen su demanda pueden aparecer con «testificales» al uso (recuérdese que la estabilidad económica y laboral y de tales testigos depende de la empresa empleadora) para ofrecer al juzgador una amplia lista de eventuales graves problemas que desdibujarán, a buen seguro, el conflicto laboral preexistente.

Se advierte, pues, que prima el criterio mercantilista que puede albergar la Mutua pues de forma sorpresiva se le otorga la capacidad de decidir —sin razonamiento alguno e inaplicando la norma sustantiva de aplicación—, incluso frente a la contundencia de los informes de la Inspección de trabajo cuando de su decisión depende la asunción de un coste importante en materia de prestaciones.

La inactividad del legislador al vetar solo para los casos de prestaciones de muerte y supervivencia la oportunidad de incoar un expediente de determinación de contingencia solo puede recibir el reproche de los actores jurídicos.

4.2. Normativa procesal laboral

Procede normalizar los cauces para poder realizar reclamaciones efectuadas sobre cambio de contingencia y daños al objeto de que pueda existir una mínima correspondencia entre los suicidios provocados por el trabajo y la tutela judicial efectiva en este ámbito. Recuérdese las últimas estadísticas citadas relativas a 2020: se produce un suicidio cada dos horas. Carece de toda lógica, cuando las estadísticas muestran que hay determinadas profesiones donde la carga de trabajo puede llegar a ser límite (ejemplo, profesiones sanitarias con un 40% más de incidencia del suicidio que en el resto de la población) resulte tan extraordinariamente difícil acceder a una resolución que reconozca la conexión trabajo-suicidio.

4.3. Normativa sustantiva laboral: la necesaria reforma de los artículos 156.2.e) y 156.4b TFLGSS

Ambos preceptos soportan más de medio siglo de evidente desajuste con la realidad social a pesar de que existe una interpretación jurisprudencial consolidada.

El artículo 156.2.e) TRLGSS viene exigiendo que para que la enfermedad del trabajo sea considerada accidente de trabajo resulta preciso que el trabajador acredite una relación de exclusividad en la génesis de la enfermedad respecto a la prestación de servicios. Este planteamiento se vuelve confuso cuando se consideran las enfermedades de carácter psíquico dado que, como la literatura médica constata, las enfermedades psíquicas suelen ofrecer una etiología múltiple, aunque pueda aparecer un factor o causa como determinante. Por tanto y, también conforme a la línea jurisprudencial consolidada para determinar la contingencia en la enfermedad de origen psíquica debe atenderse a la causa determinante o desencadenante.

Piénsese, por clarificar la situación, en una trabajadora sufre acoso sexual en su trabajo que provoca una patología psíquica (crisis de ansiedad, depresión, etc.). Difícilmente

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

se podrá mantener la exclusividad del factor laboral (acoso sexual) si coincide con un factor personal concurrente (proceso de separación, fallecimiento o enfermedad de un familiar, etc.).

En el mismo modo, procede clarificar los perfiles que regula el artículo 156.4. b) TRLGSS relativo a las exclusiones de 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". Si el legislador aclaró los diferentes supuestos asimilados al accidente de trabajo típico «con ocasión o por consecuencia del trabajo» también debería clarificar, lo que hoy en día las Mutuas colaboradoras siguen rechazando, esto es, que la doctrina jurisprudencial admite la eventual consideración del suicidio como contingencia profesional. Así pues, como admitió el ilustre magistrado del Tribunal Supremo D. Aurelio Desdentado Bonete, «la lesión podría calificarse como accidente laboral si puede construirse una conexión causal entre trabajo, trastorno mental y suicidio» (Desdentado, 1999, 1116).

4.4. Normativa sancionadora laboral

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. Serían de aplicación no solo las infracciones laborales que contempla la LISOS en toda su extensión (**Real Decreto Legislativo 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 artículo 8.11 de esta norma).

En este ámbito la actuación de **la Inspección de Trabajo se ha de potenciar**, si bien ya se empiezan a dar pasos decididos en este sentido.

4.5. Prevención de riesgos laborales ante los problemas de salud mental

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.

4.6. Derecho indemnizatorio o reparación del daño

De modo obvio en cada supuesto resulta preciso realizar una valoración del daño producido evaluando cual ha sido la responsabilidad imputable a la empresa en el supuesto que exista. A tal efecto procedería regularizar la aplicación 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).

En Francia (caso France Telecom) fueron necesarios 19 suicidios en una misma empresa para que después de 10 años de calvario jurídico pudiera establecerse el derecho a una indemnización (60.000 € para los herederos de cada fallecido); una indemnización escasa, muy inferior a los estándares valoradores del daño corporal (muerte) que precisó de un cauce procesal inadaptado y que presumiblemente pudo prosperar solo por el gran impacto social que generaron los hechos ocurridos. Resulta preciso recurrir a ejemplos dramáticos para llamar la atención acerca de esta cruda realidad que solo obtiene una respuesta pasiva o contemplativa por parte de la sociedad o de los legisladores. Solo en supuestos como cuando se produjo una ola de 19 suicidios en la empresa FRANCE TELECOM (periodo 2007-2010) se creó una conciencia social (y una respuesta judicial paralela) de que los suicidios

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

de los trabajadores podían ser algo más o distinto a una mera decisión personal. Como quedó acreditado en este caso la empresa pretendía suprimir 22.000 empleos desestabilizando a los empleados y forzando su salida voluntaria (para no pagar indemnización por cese) a través de la imposición de objetivos comerciales imposibles de cumplir. La deshumanización del comportamiento empresarial llevó (según se consideró acreditado en sede judicial) a que durante una reunión de directivos se afirmara que «haremos las reducciones de una manera y otra, por la ventana o por la puerta», minimizando los suicidios hasta considerarlos una simple «moda».

Debe tenerse en consideración el paso adelante dado por la **STEDH caso Lyubov Vasilyeva contra Rusia (Res. 62080/09), Estrasburgo, 18 de enero de 2022.**

La resolución deja de manifiesto que la no adopción de las medidas adecuadas en las fuerzas armadas del país demandado para evitar que se materializara o minimizara el riesgo de suicidio de un recluta, que finalmente se produjo, determina la obligación de indemnizar el daño moral, concurriendo violación del art. 2 del CEDH (derecho a la vida), por ausencia de las debidas medidas de protección.

5.

Los objetivos que se plantean para una adecuada tutela de la salud mental en el trabajo

El nuevo escenario que se propone, previa la adopción de las reformas normativas apuntadas que abundan la mayoría en flagrantes deficiencias puestas de manifiesto por la jurisprudencia hace décadas, persigue mejorar el tratamiento de los riesgos psicosociales y la salud mental en el trabajo. El objetivo principal, indisimulado de este planteamiento, pretende propiciar que se salven vidas; intentando evitar a través de distintos medios que pasen desapercibidos los fallecimientos que se producen por suicidio inducidos por situaciones de abuso empresarial o bien por las propias condiciones de trabajo.

Los objetivos definidos de forma específica son los que siguen:

Propuestas de reforma legislativa

1. Adaptar la desfasada normativa sobre las enfermedades del trabajo facilitando que las patologías mentales, desórdenes psíquicos o situaciones de estrés laboral tengan la adecuada protección a través de la contingencia profesional, facilitando la adopción de medidas preventivas.
2. Establecer cauces que permitan fijar las hipotéticas responsabilidades empresariales cuando es la organización empresarial a través de actos ilícitos la que determina la decisión autolítica.
3. Cambio de la normativa calificadoradora en los expedientes de determinación de la contingencia en Seguridad Social en los supuestos de prestaciones de muerte y supervivencia, ofreciendo una auténtica vía administrativa que hoy no existe (expediente de determinación de contingencias que si se encuentra adecuadamente implementado en los procesos de incapacidad temporal y permanente).

El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención

*Suicide as an
occupational hazard:
keys to its prevention*

Propuestas desde la psicología del trabajo y elaboración de protocolos

1. Visibilizar el binomio suicidio/trabajo en los supuestos en que efectivamente se exterioriza esa relación considerando que el trabajo ocupa un papel principal en la vida de las personas.
2. Realizar protocolos de evaluación de riesgos psicosociales de forma obligada cuando en las empresas se detecten indicios relevantes de su presencia en el entorno laboral. Tal sería el supuesto en que se produzcan bajas laborales asociadas a estrés laboral, ansiedad, depresión, diagnóstico de síndrome del trabajador quemado, etc...
3. Desarrollar protocolos que permitan a la Inspección de Trabajo (ante la dificultad probatoria a que se enfrentan los familiares de las víctimas) establecer como autoridad laboral competente la relación de causalidad suicidio/trabajo.
4. Elaborar protocolos de atención médica que permitan detectar pacientes con riesgo de suicidio especialmente en consideración a los profesionales sanitarios que llevan a cabo las revisiones periódicas de la salud. Esto constituye una estrategia nuclear de prevención garantizando a continuación un circuito de derivación eficaz hacia la Unidad de Salud Mental con un modelo de atención priorizada.
5. Asentar la posibilidad médico/científica de recurrir a las autopsias psicológicas como herramienta científica válida para determinar la causalidad del suicidio, difundiendo su relevancia y características.
6. Visibilizar el problema del suicidio para plantear un debate social que puede ofrecer soluciones en una amplia relación de supuestos, haciendo uso de todos los medios de difusión y abriendo el debate acerca de la necesidad de la aprobación de un Plan Nacional frente al suicidio.

6.

Bibliografía

AA.VV., 2014, «Prevención del suicidio. Un imperativo global», Organización Mundial de la Salud, disponible en la URL: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/54141/9789275318508_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

AA.VV., 2021, «Suicidio», Organización Mundial de la Salud, disponible en la URL: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

Desdentado Bonete, A., 1999, "Comentario al artículo 115 LGSS. Concepto del accidente de trabajo" en AA.VV. Monereo Pérez (dir.) Comentario a la Ley General de la Seguridad Social, Comares, Granada.

Molina Navarrete, C., 2022, "Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo", Editorial, Boletín cuatrimestral #02/2021 | Nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones, págs. 3 a 7.

Monereo Pérez, J.L- López Insua, Belén del Mar (2018). El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social. Editorial Bomarzo, Albacete.

Sánchez Pérez, J., 2022, "Salud mental, prevención de riesgos psicosociales y suicidio", Nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones, Boletín cuatrimestral 2/2022 (mayo/agosto), Laboratorio Observatorio Andaluz de Riesgos Laborales, págs. 7 a 11.