



Universidad de Oviedo

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2023/2024

TRABAJO FIN DE GRADO

EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO: CONCEPTUALIZACIÓN Y EVOLUCIÓN.

SARA MENÉNDEZ GARCÍA

OVIEDO, 14 DE MAYO DE 2024

DECLARACIÓN RELATIVA AL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO

(Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo).

Yo Sara Menéndez García,

DECLARO

Que el TFG titulado “El suicidio como accidente de trabajo: conceptualización y evolución” es una obra original y que he citado debidamente todas las fuentes utilizadas.

En Oviedo, a 6 de abril de 2024.

TÍTULO EN ESPAÑOL: El suicidio como accidente de trabajo: conceptualización y evolución.

RESUMEN EN ESPAÑOL: El suicidio es un concepto que no ha sido determinado propiamente ni como enfermedad ni accidente, provocando que en los supuestos en los que se produce un suicidio con conexión laboral, la jurisdicción tenga dificultades para dictar su determinación. En este trabajo, se examina su cabida como una contingencia profesional, tanto desde la perspectiva de enfermedad profesional como de accidente de trabajo además de la evolución que ha tenido el asunto desde la perspectiva jurisdiccional.

TÍTULO EN INGLÉS: The suicide as an accident at work: concept and evolution.

RESUMEN EN INGLÉS: The concept of suicide has not been properly classified as either an illness or an accident, making it difficult for jurisdiction to determine its nature when it happens in connection with employment. This document examines suicide's classification as a work-related contingency, from the perspective of occupational illness and work accident, as well as the evolution of the issue from a jurisdictional standpoint.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. SUICIDIO ¿ENFERMEDAD O ACCIDENTE?	6
2.1 LA AUTOLISIS COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL	6
2.2 EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO	8
3. ARGUMENTACIÓN DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL	10
3.1 EL NEXO CAUSAL	10
3.2 LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD	12
3.3 EL DOLO Y LA IMPRUDENCIA TEMERARIA.....	15
4. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL	16
4.1 EL SUICIDIO POR ACOSO LABORAL	23
4.2 LA PRESIÓN POR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO Y EL SUICIDIO	25
4.3 LA AUTOLISIS POR TRASTORNOS MENTALES DE ETIOLOGIA LABORAL	27
4.4 SUICIDIO Y BURN OUT	28
4.5 LA AUTOLISIS POR LA SOBRECARGA LABORAL	30
4.6 EL ESTRÉS LABORAL CON IMPACTO EN EL SUICIDIO	32
4.7 LA AUTOLISIS MOTIVADA POR ALTERCADOS DURANTE LA JORNADA	32
4.8 EL SUICIDIO Y LA PREOCUPACIÓN POR EL DESPIDO	34
4.9 LA AUTOLISIS POR PROBLEMAS ECONÓMICOS EN LA EMPRESA.....	35
4.10 LAS SANCIONES LABORALES Y EL SUICIDIO	36
4.11 EL SUICIDIO DERIVADO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	38
5. EXCLUSIONES DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO	40
6. CONCLUSIONES.....	44
7. BIBLIOGRAFIA.....	47

SIGLAS Y ABREVIATURAS

ET	Estatuto de los Trabajadores: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LGSS	Ley General de la Seguridad Social: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
RD 1299/2006	Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
Ley DATO	Ley sobre Accidentes de Trabajo publicada en la «Gaceta de Madrid» núm. 119, de 29 de abril de 1900.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

1. INTRODUCCIÓN

El suicidio es un fenómeno que desgraciadamente tiene un recorrido histórico muy amplio en la sociedad y siempre se ha abordado desde una perspectiva tabú. Sin embargo, en los últimos años con el auge de la salud mental, se comienza a visibilizar y reconocer su verdadera trascendencia del acto.

Los actos autolíticos están considerados como un grave problema de salud pública¹, por ello cada vez es más recurrente el análisis de este problema como medida de reducción y prevención.

El suicidio como tal se puede definir como “el acto de quitarse deliberadamente la vida” ya que una persona que se suicida posea la intención de morir y causa su propia muerte².

No cabe duda de que el suicidio supone una tragedia y genera efectos a nivel macro en la sociedad, pero sobre todo a nivel micro, en el círculo de familiares y allegados. Sin embargo, por el carácter transversal del suicidio, desde la perspectiva laboral, la empresa y trabajadores también pueden ser elementos afectados por los actos autolíticos.

En este trabajo, se analizará la vinculación suicidio-trabajo desde el enfoque de cómo calificar legalmente el acto una vez ha sido cometido por una persona trabajadora por cuenta ajena. Esta reflexión será crucial para determinar las prestaciones y protección de las familias que han sufrido la pérdida por suicidio de un familiar. Además, se ponderará la importancia sobre la existencia de causas directas o indirectas de factores laborales o relativos al trabajo que hayan podido intervenir en la decisión del trabajador para realizar el acto autolítico. Todo ello desde la perspectiva de la normativa vigente de la Seguridad Social y conforme a la doctrina judicial que los Tribunales han ido construyendo a lo largo de los años para esclarecer la cuestión de si el suicidio puede considerarse como una contingencia profesional.

¹ Organización Mundial de la Salud. “Suicidio”, publicado el 17 de junio de 2012 en [Suicidio \(who.int\)](http://www.who.int)

² American Psychiatric Association. “¿Qué son suicidio y autolesión?”, publicado en Psychiatry.org - [¿Qué son suicidio y autolesión?](http://Psychiatry.org)

2. SUICIDIO ¿ENFERMEDAD O ACCIDENTE?

La conceptualización y delimitación del suicidio resulta capital a la hora de determinar si es una contingencia protegida por la Seguridad Social. En una definición aproximativa o simple parece que encaja mal con el concepto de enfermedad, ya sea común o profesional, del mismo modo que el carácter volitivo del acto podría impedir, a priori, calificarlo como accidente. Por ello, es necesario un análisis prolijo de los distintos elementos configuradores de las contingencias protegidas por el sistema para poder determinar correctamente su calificación.

La contingencia se podría definir como aquellas situaciones en las que el trabajador se encuentra imposibilitado para el desarrollo de su trabajo y recibe asistencia sanitaria. Las contingencias profesionales se darán cuando a razón de ejecutar la actividad productiva se haya producido un accidente laboral o contraído una enfermedad profesional. Por el contrario, las contingencias comunes se darán a consecuencia de sufrir un accidente o enfermedad común que no esté relacionada con el trabajo. En ambos casos, cuando el trabajador sufra contingencias comunes o profesionales, tendrá derecho a recibir prestaciones económicas. Sin embargo, en aquellos supuestos relacionados con las contingencias profesionales, al derivar estas de situaciones generadas por el desempeño del trabajo, el sistema de la Seguridad Social ofrece un mayor amparo y protección.

Por la complejidad de los fenómenos autolíticos, para poder encasillarlo en alguno de los grupos establecidos —accidente o enfermedad—, se debe de reflexionar sobre su conceptualización para determinar si legalmente tiene cabida como una contingencia protegida, si puede considerarse profesional o si se debe calificar como accidente de trabajo o enfermedad profesional. Desde los organismos competentes no se ha dado ninguna indicación concreta al respecto que solucione la cuestión, por esto, surge el análisis que sigue.

2.1 LA AUTOLISIS COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL

A pesar de que no haya constancia de que el suicidio se determine como una enfermedad propiamente dicha, es necesario esclarecer si legalmente los actos autolíticos pueden tener cabida como una enfermedad profesional.

Las enfermedades profesionales son aquellas contraídas a consecuencia del trabajo. El artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) las define y fija como condición que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad efectúe el estudio correspondiente para acreditar los factores de riesgo de cada

actividad profesional para clasificar las enfermedades profesionales que surjan de las características propias de cada actividad productiva de un trabajador.

Todas las enfermedades deberán estar citadas en la normativa específica correspondiente, como ocurre con la promulgación del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (en adelante RD 1299/2006). En este caso, el cuadro de enfermedades profesionales se organiza en seis grupos dependiendo del agente (químico, físico, biológico, cancerígeno...) que cause cada enfermedad.

La autolisis no consta de esta acreditación y por ende no es constitutiva de formar parte del grupo de enfermedades profesionales. Se puede extraer que esta exención no es a consecuencia de las características propias del suicidio, sino que es debido a que, para la legislación española, ningún tipo de enfermedad causada por factores psicosociales está contemplada como enfermedad profesional.

Por lo tanto, que actualmente el suicidio no se incluya dentro del cuadro de enfermedades profesionales solo deja la posibilidad de que, cuando se materialice como consecuencia de factores laborales, se enmarque en las contingencias profesionales como un accidente laboral. Esta determinación puede considerarse como un accidente o por vía del artículo 156.2 e) LGSS que asimila como accidente de trabajo las enfermedades que contraiga el trabajador al realizar su trabajo.

Los tribunales han aclarado que: *“El hecho de que una enfermedad de etiología común se revele exteriormente con ocasión del ejercicio de la ocupación laboral no dota a la misma, sin más, de la característica jurídica de accidente de trabajo, en tanto en cuanto no se demuestre efectivamente la influencia de aquel ejercicio laboral en la aparición de la patología”*³ Por ello, es necesario que para aplicar este precepto se cumplan con los siguientes criterios:

- Que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución de este.
- Que sea catalogada la enfermedad como un proceso patológico.
- Que la enfermedad no se encuentre regulada por el artículo 157 LGSS y, por tanto, no figure dentro del RD 1299/2006.

³ CARDENAL CARRO, M. “El suicidio como accidente de trabajo en la STS 25 septiembre 2007: ¿se anuncia una modificación en la interpretativa restrictiva del art. 115 LGSS característica de la Jurisprudencia reciente?”. Revista Doctrinal Aranzadi Social, Nº 17, 2007, p. 9.

2.2 EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

En la autolisis, el carácter trágico e inmediato podría llevar a la interpretación del acto como un accidente. Sin embargo, otras características del acto como pueden ser la premeditación del mismo hacen que sea difícil de encasillarlo dentro de los eventos fortuitos de los accidentes. Para conocer si los suicidios pueden formar parte de las contingencias profesionales a través de su calificación como accidente de trabajo, es imprescindible realizar un análisis concreto de la cuestión.

El apartado primero del precepto 156 LGSS, regulador del accidente de trabajo, se define el mismo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

Por lo tanto, para la calificación de un suceso como accidente laboral, el legislador impone una triple exigencia para su aplicabilidad:

- 1) que se produzca una lesión o daño corporal
- 2) que sea derivada del trabajo
- 3) que la sufra un trabajador por cuenta ajena.

La controversia que suscita los términos empleados para definir el concepto de accidente de trabajo ha llevado a autores como Alonso Olea a calificar la definición legal del término como *ut supra* ya que consideran que “es más importante por lo que no dice, que por lo que dice”⁴.

Por ello, para poder entender en qué términos aplica el accidente laboral cabe detallar los siguientes aspectos:

Por un lado, el término de lesión. La doctrina ha considerado que el concepto abarca “no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violencia de un agente exterior, sino también a todas las enfermedades que puedan surgir en el trabajo, enfermedades que pueden ser fisiológicas o psíquicas”⁵. Además, establece que para considerar un hecho como lesión “Es innecesaria la existencia de

⁴ MACÍAS GARCÍA, MC. “El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, p. 108.

⁵ MACÍAS GARCÍA, MC. “El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, p. 108.

un agente externo, y tampoco se circunscribe este concepto a los traumatismos, porque el daño no es sólo físico, sino también psíquico”⁶.

El segundo elemento que se debe analizar es la conexión con el trabajo, esto es la necesidad de que el hecho traumático se derive del trabajo y sea sufrido por un trabajador por cuenta ajena. En esta parte, se ha flexibilizado las exigencias de forma que, el accidente de trabajo abarca a cualquier trabajador enmarcado dentro del ámbito subjetivo de la Seguridad Social y no solo a los de cuenta ajena regulados por el Estatuto de los Trabajadores, incluso por el alta presunta o de pleno derecho, los trabajadores que no han sido dados de alta en la Seguridad Social, pero si desarrollan una actividad productiva, gozan del principio de automaticidad para tener acceso a este recurso. Finalmente, para cumplir con que el accidente sea derivado del trabajo, la legislación formula una lista en el artículo 156.2 LGSS de sucesos que *ex lege* los califica como tal y deja abierta la posibilidad de que se demuestre la conexión con el trabajo mediante las vías del nexo de causalidad o por la presunción de laboralidad.

El origen de la definición legal de accidente de trabajo proviene de la conocida como Ley DATO de 1900, desde entonces, jurisprudencialmente, se ha ido acotando el término. Comenzando en la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 1903 donde se detalló que la norma definía “*el accidente no como un suceso repentino más o menos imprevisto, sino al hecho mismo constitutivo en sí de la lesión*”⁷, hasta conseguir flexibilizar el concepto de manera que el artículo 156.1 LGSS incluya no solo a “los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos, por cuanto estima como lesión el daño corporal procedente de herida, golpe, o enfermedad y más ampliamente cualquier daño o perjuicio, comprendiéndose igualmente dentro de ese concepto de lesión no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico”⁸

La delimitación y flexibilización del concepto de accidente de trabajo permite que se hayan ampliado los márgenes, dando cabida a que el suicidio se pueda asimilar al

⁶ CARDENAL CARRO, M. “El suicidio como accidente de trabajo en la STS 25 septiembre 2007: ¿se anuncia una modificación en la interpretativa restrictiva del art. 115 LGSS característica de la Jurisprudencia reciente?”. Revista Doctrinal Aranzadi Social, Nº 17, 2007, p. 7.

⁷ RODRÍGUEZ NAVARRO, M. “Doctrina Laboral del Tribunal Supremo”. Aguilar, 1973, p. 95.

⁸ MACÍAS GARCÍA, MC. “El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº 3, 2023, p. 109.

accidente por considerar que queda amparado dentro del marco normativo. Para que el suicidio pueda considerarse un accidente laboral deberán amoldarse a sus particularidades las tres exigencias citadas anteriormente: el principio de causalidad del artículo 156.1 LGSS, por ser un suceso producido “con ocasión” o “a consecuencia” del trabajo; la presunción de laboralidad que marca el 156.3 LGSS, al haberse producido la autolisis dentro del tiempo y lugar de trabajo o en virtud del artículo 156.2 e) LGSS que posibilita calificar como accidente de trabajo enfermedades, que no están incluidas en el artículo 157 LGSS. Estas patologías, son contraídas por el trabajador a causa de desarrollar su actividad laboral y es demostrable que su padecimiento es exclusivo al desarrollo del trabajo.

Con el desarrollo normativo actual y en base a la conceptualización expuesta, la importancia entre diferenciar si el suicidio es intrínsecamente una enfermedad o un accidente es indiferente ya que jurídicamente, cuando el suicidio se trate de una contingencia profesional, no podrá ser calificado como enfermedad profesional mientras la normativa no la incluya como tal y siempre se verá justificada según las bases del precepto 156 LGSS, regulador del accidente de trabajo.

3. ARGUMENTACIÓN DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL

Para que el suceso del suicidio sea calificado como un accidente laboral, debe de encajar dentro del marco legislativo del artículo 156 LGSS. Para ello, la normativa protege al trabajador mediante dos vías diferentes: que “con ocasión” o “a consecuencia” del trabajo se produzcan lesiones corporales o que las lesiones estén acontecidas en el tiempo y lugar de trabajo. Ya sea por la existencia del “nexo de causalidad” del primer razonamiento o por la “presunción de laboralidad” del segundo, el suicidio tiene cabida en la normativa española.

3.1 EL NEXO CAUSAL

Por una parte, la causalidad exigida por el artículo 156.1 LGSS tiene que estar motivada por una clara y fuerte conexión entre la lesión y la relación laboral. El vínculo causa-efecto entre ambos conceptos se da cuando el suceso se produce “con ocasión” o “a consecuencia” de desarrollar el trabajo.

Esta medida permite que el accidente sea calificado como laboral cuando la carga probatoria acredite que, de manera directa o indirecta, el causante del hecho es el trabajo. Acudiendo a la manera estricta cuando el trabajo constituya la verdadera causa por la que se produce el accidente (“por consecuencia”) o a la forma más amplia o relajada (“con ocasión”) cuando el hecho se materializa como una condición *sine qua non* no se hubiera producido.

Con esto, no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral –tan sólo– la ocasionalidad pura⁹.

El Tribunal Supremo razona que cabe una teoría de la causalidad relevante en la que se dan una serie de circunstancias positivas y otras negativas. Las negativas guardan relación con elementos generadores que no son específicos o inherentes al trabajo, mientras que, las positivas se centran en el trabajo y sus actividades normales de la vida laboral. La relación causal se establece cuando estas últimas son la consecuencia de que se haya producido el hecho¹⁰.

Además, impone que la causalidad sea doble ya que “*debe de existir un nexo entre el trabajo y la lesión y a su vez entre la lesión y la situación protegida*”¹¹. Debido a la conceptualización que se ha dado al término, la causalidad puede contemplarse desde una perspectiva estricta producida “por consecuencia” de factores laborales o desde un punto de vista más amplio de manera que sea producido el nexo causal “con ocasión” al trabajo. Esta flexibilización permite determinar una causalidad indirecta justificable para atribuir el accidente como laboral, ya que, aunque no se considera la verdadera causa del accidente, se dan condiciones relacionadas con el trabajo que sin ellas no se hubiera producido tratándose como una condición *sine qua non*.

En cuanto a establecer la relación de causalidad entre la autolisis y el trabajo, uno de los argumentos más fuertes es que el trabajador sufra un trastorno o enfermedad mental fomentada en el empleo y, por tanto, sea este hecho el desencadenante de que el individuo recurra al suicidio. Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 11 de abril de 2014 afirma que es necesario demostrar que “*e/*

⁹ *cf.* STS (Sala de lo Social, Sección 1), de 27 de febrero de 2008 (rec. 2716/2006), STS (Sala de lo Social, Sección 1), de 24 de febrero de 2014 (rec. 145/2013) ECLI:ES:TS:2014:1797, STS (Sala de lo Social, Sección 1), de 23 de junio de 2015 (rec. 944/14) ECLI:ES:TS:2015:4364

¹⁰ LOUSADA AROCHENA, JF. “El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?”. Revista de Jurisprudencia Laboral, N° 4, 2023, pp. 4-5.

¹¹ STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1), n° 614/2010 de 27 de enero de 2010, (rec. 6689/2008) ECLI:ES:TSJCAT:2010:1501

*estado de ánimo que sufría el fallecido tenía su causa última a consecuencia de su trabajo*¹². La relación con el trabajo no se centra únicamente en razones organizativas o técnicas, sino que engloba todo lo relacionado con el ámbito laboral y la vida propia del mismo. Es por esto por lo que, los accidentes laborales que actualmente se reconocen están ligados tanto a padecimientos físicos como psíquicos, dentro de los últimos resaltan: el stress, la depresión o el burn out, además de otros comportamientos laborales como el mobbing, bossing y el acoso moral o sexual en el trabajo.

La posibilidad de acreditación basada en un nexo causal indirecto y la amplia esfera que abarca el marco laboral en un trabajador son los causantes de que se pueda calificar en un mayor número los suicidios como contingencia laboral, aunque, como también se verá más adelante, cada vez es más recurrente que por parte del tribunal se soliciten adicionalmente pruebas que refuten la argumentación.

3.2 LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD

Con la aplicación del artículo 156.3 LGSS, se presumirán como laborales los accidentes cesados durante el tiempo y lugar de trabajo. Esta cláusula permite que el suicidio, dentro del marco laboral, sea acreditado a priori como accidente laboral cuando el suceso cumpla con la doble obligación de estar materializado en tiempo y lugar de trabajo.

La aplicación de la calificación no se realiza automáticamente, ya que frente a este acto la legislación permite presentar prueba en contrario para demostrar que, pese a haberse hecho en el tiempo y lugar de trabajo, la autolisis no tiene relación de causalidad. Ante este supuesto, el trabajador estará exento de probar la relación causal. Sin embargo, las posibles pruebas a presentar por la parte contraria para acreditar el suicidio como accidente o no laboral serán profundizadas más adelante.

Centrándose ahora en la literalidad del propio precepto de la Ley General de la Seguridad Social, es esencial detallar los conceptos de tiempo y lugar de trabajo ya que serán determinantes para la calificación de laboral por este apartado.

¹² STSJ Cataluña (Sala de lo Social Sección 1) nº 2818/2014, de 11 de abril de 2014 (rec. 972/2014) ECLI:ES:TSJCAT:2014:4114

Doctrinalmente¹³ se ha analizado cada uno de ellos esclareciéndolos de manera que sigue:

El lugar de trabajo es aquel en que se está por razón de la actividad que desempeña un trabajador por orden del empresario. Este lugar no tiene por qué coincidir con la ubicación habitual ni centrarse exclusivamente en el ámbito del centro de trabajo, de este modo, cabe incluir los recintos donde se realicen reuniones o actos o a los que se asiste por encargo de la empresa¹⁴.

En cuanto al concepto de tiempo de trabajo, se entiende por aquel que transcurre mientras el empleado se encuentra en su puesto de trabajo. La legislación española y europea determina el término de manera que, según el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) *“el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”* y en virtud de Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en su artículo 2.1 se detalla tiempo de trabajo a *“todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”*. Además, para circunstancias en las que se precise mayor concreción, se promulgó el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo —ya sea por tipo de puesto de trabajo o sector—.

Sin embargo, estas disposiciones no han sido suficientes ya que respecto al término del tiempo de trabajo existe un amplio estudio doctrinal y jurisprudencial que se distingue por dos líneas distintas¹⁵:

Un criterio se centra en no considerar como tiempo de trabajo los tiempos de desplazamiento de ida y vuelta del trabajo, los de cambio de ropa o de equipo para efectuar el trabajo, los desplazamientos desde la entrada en el centro de trabajo hasta el puesto y otros similares.

Respecto a la otra orientación, si se contempla como tiempo de trabajo aquellos que se derivan del ejercicio de deberes de equipamiento, protección personal, higiene o

¹³ MACÍAS GARCÍA, MC. “El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, pp. 111-115.

¹⁴ MACÍAS GARCÍA, MC. “El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, p.112.

¹⁵ POQUET CATALÁ, R. “El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris”. Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum, N° 22, 2020, pp.129-131.

cambio de vestido, ordenados de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales. Como avalan los tribunales al computar como tiempo de trabajo el periodo destinado a la formación teórica y práctica del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales o para la formación necesaria para la adaptación del trabajador a las modificaciones realizadas en el puesto de trabajo¹⁶.

Por la litigiosidad del asunto, doctrinalmente¹⁷ se considera necesario realizar una valoración concreta y exhaustiva de la valoración de los hechos para poder determinar o no como tiempo de trabajo diversas situaciones como pueden ser la pausa para la comida, los desplazamientos, el tiempo del bocadillo o el destinado al cambio en el vestuario...

La relevancia de determinar con exactitud el concepto de tiempo y lugar de trabajo recae en que es esencial que se cumplan ambos para poder acudir al artículo 156.3 LGSS, ya que, de no darse el suceso en esos términos no podrá ser calificado como accidente laboral por esta vía. Así lo ratifica en la unificación de doctrina del Tribunal Supremo¹⁸ atribuyendo esta doble exigencia para proceder al alcance legal de la presunción.

A instancias de la interpretación del artículo 156.3 LGSS, no solo ha sido considerado como accidente de trabajo los producidos en lugar y tiempo de trabajo sino también aquellos en los que los síntomas han empezado en el centro de trabajo, pero el accidente se acabó materializando posteriormente en otro lugar ajeno al laboral. Para estas circunstancias la jurisprudencia entiende que opera la presunción de laboralidad y así lo ha aplicado en la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2018¹⁹ donde se declara accidente laboral un infarto de miocardio que comenzó en el lugar de trabajo pero que se desarrolló en un gimnasio y en la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 2014²⁰ en la cual califica como laboral el accidente cerebro vascular que se manifiesta durante la pausa de la comida pero que se inicia cuando está desempeñando su trabajo en tiempo y lugar.

¹⁶ STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 4701/2017, de 11 de diciembre de 2017 (rec. 265/2016) ECLI:ES:TS:2017:4701

¹⁷ VALDÉS ALONSO, A., “La conflictiva valoración del “tiempo de trabajo” en la presunción de existencia de accidente laboral (Comentario de la STS de 4 de octubre de 2012)”, Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, Nº. 12, 2014, p. 136.

¹⁸ STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 7903/2005, de 20 de diciembre de 2005 (rec. 1945/2004) ECLI:ES:TS:2005:7903

¹⁹ STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 1245/2018, de 20 de marzo de 2018 (rec. 2942/2016) ECLI:ES:TS:2018:1245

²⁰ STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 5612/2014, de 10 de diciembre de 2014 (rec. 3138/2013) ECLI:ES:TS:2014:5612

La argumentación de la calificación del suicidio en base a los métodos basados en el nexo causal o la presunción de laboralidad solo se podrá ver truncados cuando el Tribunal considere que no se han proporcionado pruebas suficientes que determinen al ámbito laboral como motivo para causar la autolisis o cuando el hecho cumpla con algunas de los fenómenos estipulados por el artículo 156.4 LGSS. Entre estos se encuentran el dolo y la imprudencia y son unos de los recursos más utilizados para tumbar la calificación del suicidio como accidente de trabajo pese a cumplir la situación con el encuadramiento legislativo referente al accidente de trabajo (artículo 156 LGSS).

3.3 EL DOLO Y LA IMPRUDENCIA TEMERARIA

A pesar de que se reúnan los requisitos estipulados en la ley y se acredite el nexo causal correspondiente entre el suceso y el trabajo, existen argumentos jurídicos a los que se puede recurrir para evitar que un accidente se catalogue como laboral. En el caso de pretender utilizarlos con un caso de suicidio, los más recurridos son los citados por el artículo 156.4 LGSS en su letra b) sobre la imprudencia temeraria y el dolo del trabajador.

Se ha detallado que para que un trabajador actué con imprudencia temeraria “*es preciso que con su comportamiento asuma voluntariamente riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves, ajenos a la conducta usual de las personas*”²¹ Este comportamiento es diferente frente a quien actúa con dolo, en este caso el trabajador rige su conducta por “*la comisión voluntaria, racional, de una actividad en orden a conseguir la realización del accidente para obtener las prestaciones correspondientes*”²².

Actualmente, recurrir a estos términos como justificación para romper el nexo causal entre la autolisis y el trabajo no es una medida que exima su calificación como accidente de trabajo.

La argumentación de este hecho se refuta en la propia descripción de la conducta suicida, de manera que, ante una autolisis “*la voluntad, en cuanto facultad mental ligada a la vida, se ha doblegado -dicho sea, con redundancia- a determinismos*

²¹ STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 6549/2007, de 18 de septiembre de 2007 (rec. 3750/2006) ECLI:ES:TS:2007:6549

²² STSJ Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1) nº 472/2006, de 16 marzo 2006 (rec. 1389/2005).

determinantes de una determinación suicida, destructora de la vida y la propia voluntad”²³.

En esta línea, la Organización Mundial de la Salud²⁴ declara que el suicidio no se produce por que la persona tenga la voluntad de morir, sino que debido a estar viviendo una situación compleja -vinculada a un trastorno o enfermedad mental- considera no seguir con un sufrimiento que considera extremo, definitivo e insuperable²⁵.

Doctrinalmente se analiza que los actos autolíticos no pueden considerarse como imprudentes ya que la finalidad a perseguir del acto suicida va mucho más allá de la mera temeridad de la imprudencia, por ello es no posible incardinar el suicidio como imprudencia temeraria o negligencia del trabajador.²⁶ También recalca que *“tampoco [puede] considerarse como 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”²⁷.*

4. EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL

El estado de la relación entre suicidio y trabajo no siempre ha sido argumentado desde la perspectiva jurídica detallada anteriormente.

En 1952 se lleva ante el Tribunal Supremo la primera sentencia en la que suicidio y trabajo aparecen de forma conjunta²⁸. Esta relata como un operario, tras ser acusado de robar en su centro de trabajo, decide quitarse la vida arrojándose a las vías del

²³ LOUSADA AROCHENA, JF. “El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?”, Revista de Jurisprudencia Laboral, N° 4, 2023, p. 5.

²⁴ Organización Mundial de la Salud. “Suicidio”, publicado el 17 de junio de 2012 en [Suicidio \(who.int\)](https://www.who.int/es/emergencias/suicidio)

²⁵ OLARTE ENCABO, S. Trabajo, salud mental y suicidio: Criterios técnicos para su consideración laboral. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol.11, N° 3, 2023, p. 50.

²⁶ GARCIA GÓNZALEZ, G. Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva. Revista de Derecho Social, N° 50, 2010, p.132

²⁷ OLARTE ENCABO, S. “Trabajo, salud mental y suicidio: Criterios técnicos para su consideración laboral”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol.11, N° 3, 2023, p. 50.

²⁸ STS de 31 de marzo de 1952 (370/1952). *cfr.* LÓPEZ FERNÁNDEZ, R.” El encaje del suicidio como accidente de trabajo: qué dice la jurisprudencia y cuáles son las principales causas”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, p. 71.

ten. Fue considerado por los tribunales como una contingencia común al considerar el hecho como un acto voluntario del trabajador.

Desde entonces hasta finales de los años 70, prácticamente la totalidad de las sentencias se fallaban de forma automática, no se contemplaba la cabida el suicidio como accidente laboral dentro del marco legislativo de la Seguridad Social. La razón que se daba para impedir esta calificación se basaba en la exclusión, del artículo 156.4 LGSS, por “el dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado” al entender que ante el acto de la autolisis operaba la voluntariedad del sujeto para efectuar dicho acto.

La primera sentencia del Tribunal Supremo que califica el suicidio como accidente de trabajo es en 1970²⁹. En ella se determina la circunstancia de un trabajador que sufría un periodo largo de hospitalización debido a las secuelas de una caída en altura durante su trabajo y decide arrojar al exterior desde la ventana de la habitación en la que se encontraba hospitalizado. La calificación de este suicidio como accidente de trabajo es argumentada bajo el marco de integrar la autolisis a los efectos del proceso patológico originado en el trauma laboral. El fallo sirve de precedente al entender que *“la lesión podría calificarse como accidente laboral si puede construirse una conexión causal entre trabajo, trastorno mental y suicidio”*³⁰.

En 1974, se vuelve a dictar por parte del Supremo la autolisis de un trabajador como accidente de trabajo³¹ : El maquinista-jefe de un buque, sufría un accidente de trabajo por el cual tenía que ser trasladado al hospital. Una vez allí, reacciona lanzándose por una ventana y falleciendo inmediatamente. Pese a que las lesiones eran leves, se le presumía una recuperación dificultosa y lenta por lo que los Tribunales consideraron que el suicidio tiene una relación de causalidad con el accidente de trabajo. Aunque fuera posible, descartan que la decisión autolítica estuviera motivada por otros factores ya que no se encontraron antecedentes médicos que pudieran acreditar un estado mental desequilibrado del trabajador.

²⁹ STS de 29 de octubre de 1970. *cfr.* SÁNCHEZ PEREZ, J. “Suicidio y trabajo: la insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº 3, 2023, p.19.

³⁰SÁNCHEZ PEREZ, J. “Suicidio y trabajo: la insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº. 3, 2023, p. 10. *cfr.* STS de 29 de octubre de 1970 (RJ 4336)

³¹ SÁNCHEZ PEREZ, J. “Suicidio y trabajo: la insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº 3, 2023, p. 19. *cfr.* STS de 26 de abril de 1974 (RJ 1762)

La Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social emitió una Resolución, de 22 de septiembre de 1976, sobre la calificación que había de darse a estos siniestros a efectos de las pensiones de viudedad u orfandad que pudieran generarse. No cabía hablar de actos voluntarios en estos casos, en tanto que el causante no estaba en la plenitud de sus facultades mentales y tenía mermada su capacidad de decisión. Por tanto, si se observaba una relación causal manifiesta entre la afección psicosocial padecida y el trabajo realizado, el siniestro debía determinarse como accidente laboral, siempre y cuando no concurrieran elementos externos que hubieran podido ejercer como factores coadyuvantes³².

Esta consideración cambió al entender que la relación causal para acreditar la contingencia profesional no tenía que ser exclusiva del trabajo o derivada de un comportamiento empresarial culpable, sino que podía derivarse de una amplia diversidad de fórmulas. No se limita la relación del nexo causal suicidio-trabajo simplemente al acoso laboral o al burn out sino que abre un elenco de factores como pueden ser: el estrés laboral, la presión al asumir los objetivos marcados en la empresa, la amenaza del despido, la imposición de una sanción grave, la apertura de un expediente disciplinario, la tensión laboral entre compañeros, superiores o clientes, el conflicto laboral...³³.

Tras superar la etapa de la negación automática de la existencia del suicidio como accidente laboral, se adoptaron durante un periodo muy amplio (1970-2007) calificaciones tanto a favor como en contra del suicidio como accidente laboral. “La consideración de la calificación se basaba en determinar si los factores que desencadenaban el hecho establecían una relación de causalidad, concretándose en la existencia existía o no de trastorno o enfermedad mental con etiología laboral que desencadenará el acto suicida”³⁴.

³² LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. “El encaje del suicidio como accidente de trabajo: qué dice la jurisprudencia y cuáles son las principales causas”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, p. 72.

³³ SÁNCHEZ PEREZ, J. “Suicidio y trabajo: la insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, pp. 17-18.

³⁴ SÁNCHEZ PEREZ, J. “Suicidio y trabajo: la insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, p. 20.

Sin embargo, en algunas ocasiones este periodo se ve marcado por una falta de uniformidad por parte de las resoluciones³⁵. Como consecuencia en el recorrido jurisprudencial de este tiempo existe disparidad ante las calificaciones³⁶.

En 2007, con la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2007³⁷, se convierte en referente en los sucesos de calificar el suicidio como accidente laboral. En ella se desarrolla el caso de un oficial de mantenimiento que ejercía su trabajo en una penitenciaría sufrió conflictos laborales, en distintas ocasiones, con sus compañeros. Esta circunstancia ya le había llevado a solicitar la incapacidad temporal por depresión de etiología laboral. Finalmente, el trabajador se ahorcó durante su tiempo y lugar de trabajo. Aunque tenía antecedentes familiares de suicidio y en su carta de despedida no especificó los motivos del acto ni trato laboral, el Tribunal Supremo declaró que fue un accidente laboral por la presunción de laboralidad y el nexo de causalidad entre suicidio y trabajo.

Esta resolución sienta las bases para que la doctrina la citara posteriormente reiteradas veces. Dicta *“que la propia doctrina jurisprudencial obliga a considerar la conexión existente en cada caso concreto entre la conducta del suicidio y las circunstancias del trabajo prestado”*. Su relevancia le precede por la voluntad de clarificar cuáles deben ser los criterios con los que resolver estos supuestos de suicidio relacionados con el trabajo, tras poner de manifiesto *“una falta de criterio uniforme sobre el enjuiciamiento de estos litigios”*.

Por un lado, se centra en resolver dos cuestiones fundamentales:

- Si alcanza la presunción de laboralidad en supuestos de suicidio que se den en tiempo y lugar y de trabajo (artículo 115.3 actualmente 156.3 LGSS).

³⁵ LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. “El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo”. Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales, N° 49, 2023, pp. 9-13.

³⁶ STSJ Castilla y León 30 septiembre 1997 y la STSJ Cantabria 1019/1998, de 24 de septiembre. La primera consideró accidente de trabajo el intento frustrado de suicidio a un químico que ostentaba un cargo de responsabilidad en una empresa con pérdidas continuadas mientras que la segunda negó la laboralidad de la autolisis del gerente de una constructora en mala situación económica. Aunque en ambas existía un cuadro de estrés por la situación empresarial en la que se encontraban, los Tribunales establecieron la relación laboral en solo una de las dos circunstancias. *cfr.* LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. “El encaje del suicidio como accidente de trabajo: qué dice la jurisprudencia y cuáles son las principales causas”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, N° 3, 2023, p.72.

³⁷ STS (Sala de lo Social, Sección1ª) de 25 de septiembre de 2007 (rec. 5452/2005) ECLI:ES:TS:2007:7151

- Si se rompe o no el nexo causal entre el trabajo y la muerte auto inferida por el trabajador (artículo 115.4 actualmente 156.4 LGSS)

Por otro, casi de manera pedagógica traslada a la jurisprudencia ideas clave como³⁸:

- I) La voluntariedad del acto del suicidio no excluye la consideración de accidente laboral ya que la presunción de laboralidad no queda desvirtuada por ser o no un acto voluntario. Tampoco se desactiva la presunción de laboralidad al trasladarse la carga de la prueba a quien pretenda que la contingencia sea declarada como común.

- II) La autolisis se produce como consecuencia de una patología mental en las que podría haber contribuido factores del ámbito laboral pero también personales o de otra índole. Puesto que el suicidio puede ser un fenómeno multicausal, la sentencia recalca la importancia de realizar un análisis exhaustivo que permita construir el nexo de causalidad derivado de cada caso. No es posible dar una respuesta “apriorísticamente negativa” a la calificación del suicidio como una contingencia no laboral debido al ensanchamiento del concepto de accidente de trabajo.

- III) El suicidio no implica necesariamente dolo. La voluntad del acto queda quebrada por una determinación destructora de la vida en la cual el individuo carece del control de sus facultades por el efecto de la patología mental.

Desde 2007 se aprecia cómo hay una mayor iniciativa en examinar realmente las causas autolíticas. Para poder establecer la conexión trabajo-suicidio, valoran -casi uniformemente- la existencia de antecedentes relativos a enfermedades o patologías mentales tanto en el individuo que comete el acto como en su entorno y el contenido, si existiera, de las cartas de despedida que refute que en la decisión suicida está motivada por factores laborales determinantes para cometer el acto.

³⁸ LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. “El encaje del suicidio como accidente de trabajo: qué dice la jurisprudencia y cuáles son las principales causas”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº 3, 2023, pp. 73-74.

Así lo aplica posteriormente el Tribunal Supremo, en su sentencia del 20 de octubre de 2009³⁹, cuando un empleado de una empresa de transporte de mercancías, que sufría vejaciones persistentes y continuadas en el ámbito mercantil, se suicidó arrojándose por el balcón de su casa tres semanas después de solicitar la baja voluntaria.

No existían procesos de incapacidad por etiología laboral pero el informe del psiquiatra que le trato, el testimonio de un compañero y un correo electrónico en el que le explicaba su situación de acoso a su hermana fueron suficientes para acreditar el acto como contingencia profesional.

También se comienza a tener en cuenta la protección y mejoras económicas que pueden derivar del hecho autolítico. El Tribunal Supremo, el 10 de junio de 2009⁴⁰, falla a favor de la protección prestacional de los familiares de un vigilante de seguridad privada se encontraba en los vestuarios de la empresa para la que prestaba servicios cuando se disparó. La calificación del suceso no fue cuestionada y pacíficamente se declaró como no laboral ya que respecto al acto autolítico no existía ninguna motivación laboral. Sin embargo, en esta resolución se pronuncian sobre la responsabilidad de la empresa mediante la protección social complementaria mediante convenio colectivo. El art. 60 del Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad (2005-2008) establecía que las empresas afectadas suscribirían “pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores [...] por un capital de 27.586’45 euros por muerte y de 34.942’84 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente sea o no laboral”. El tribunal concluyó con no dejar sin protección a las familias ya que, aunque no se declaró el acto autolítico como un accidente de trabajo, la finalidad de la Seguridad Social es la protección a las familias por lo que se les otorga dicha prestación por muerte.

El 4 de diciembre de 2012, el Tribunal Supremo⁴¹ dicta la sentencia más reciente – hasta el momento- en la que determina como accidente laboral el suicidio. Los hechos se desarrollan a consecuencia de que a un trabajador de la empresa de transportes urbanos de Sevilla le interponen un expediente disciplinario por haber participado como piquete en una huelga. La denuncia, abordada también desde el ámbito penal, deriva al individuo a solicitar una incapacidad temporal por estrés por la situación

³⁹ STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 8112/2009, de 20 de octubre de 2009 (rec. 4/2008) ECLI:ES:TS:2009:8112

⁴⁰ STS (Sala de lo Social, Sección 1) de 10 de junio de 2009 (rec. 3133/2008) ECLI: ECLI:ES:TS:2009:5460

⁴¹ STS (Sala de lo Social, Sección 1), de 4 de diciembre de 2012 (rec.3711/2011) ECLI: ECLI:ES:TS:2012:9157

conflictiva laboral (detención, imputación, expediente disciplinario, participación en rueda de reconocimiento). Tras una reincorporación por mejoría, días después de la vuelta a su trabajo, el trabajador recurre al acto del suicidio. El Tribunal Supremo recoge que la decisión autolítica plasmó la evidencia de que las facultades psíquicas del trabajador se encontraban mermadas. Puesto que no se encontraron antecedentes que pudieran evidenciar la existencia de alguna enfermedad o trastorno mental, se consideró el suicidio como un acto con etiología laboral. Ante este supuesto, el Tribunal se vio en la necesidad de interpretar de forma lógica y coherente la relación entre el “estado de ansiedad” y el “suicidio”.

A consecuencia del recorrido jurisprudencial del binomio suicidio-accidente de trabajo, se pueden detallar que para los órganos jurisdiccionales son determinantes –y en muchas ocasiones funcionan como medios probatorios- los siguientes aspectos:

- Las cartas de despedida se utilizan como elemento de prueba más ya que si en ellas se explicita motivos laborales o reproches conectados con el ámbito laboral se concluye que esos factores han tenido relevancia en la decisión del acto. Como ocurre en la sentencia del 1 de septiembre de 2008 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana⁴², el contenido de la carta fue determinante para establecer el nexo de causalidad.
Estos documentos son considerados como una valiosa fuente de información sobre el último estado del individuo, sin embargo, no son un elemento que siempre esté presente en los actos autolíticos ni un relato en el que sea necesario expresar los motivos reales por los que el suicida puso fin a su vida⁴³.
- La autopsia psicológica, como novedosa prueba pericial introducida en la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria del 27 de febrero de 2023⁴⁴. Surge como herramienta para esclarecer los motivos que llevaron al individuo el tomar la decisión de quitarse la vida y se basa en el análisis exhaustivo de la personalidad y del entorno personal y laboral de la víctima.

⁴² STSJ Comunidad Valenciana (Sala de los Social, Sección 1), nº 2713/2008, de 1 de septiembre de 2008 (rec. 3739/2007)

⁴³ LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. “El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo”. Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales, Nº 49, 2023, pp. 16-17.

⁴⁴ STSJ Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1) nº 118/2023, de 27 de febrero de 2023 (rec. 798/2022) ECLI:ECLI:ES:TSJCANT:2023:128

- Los informes emitidos por la Inspección de Trabajo sobre la valoración del suceso. Junto a estos, cada vez es más recurrente que vaya ligado una imposición de sanciones y recargos en las prestaciones en los casos en los que la empresa no haya cumplido con el desarrollo de la evaluación de riesgos psicosociales o haya evitado ejecutar la adaptación del puesto y medidas preventivas correspondientes que protejan al trabajador. Algunas de las sanciones propuestas que han sido ratificadas por sentencia firme son los casos del Tribunal Superior de Justicia de Galicia del 25 de enero de 2012⁴⁵ donde no se discute la vinculación laboral del suicidio ni su determinación como accidente de trabajo. Se concede recargo de prestaciones por el incumplimiento de medidas de seguridad necesarias en la empresa para evitar el acoso, el daño y relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso o el relato de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía del 13 de octubre de 2017⁴⁶ donde se concede el recargo de prestaciones por incumplimiento de las medidas necesarias de seguridad para evitar que el trabajador incurriera en un trastorno psicológico de etiología laboral.

Desde la doctrina judicial se ha abordado con mayor numerosidad la calificación del suicidio como accidente laboral, a continuación, se desarrollan diferentes casos que se han llevado ante la jurisdicción social en los que el suicidio ha tenido la calificación final de accidente de trabajo al determinar su conexión con factores psicosociales causados por del entorno laboral.

4.1 EL SUICIDIO POR ACOSO LABORAL

El acoso laboral, según el Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se entiende como aquella acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

⁴⁵ STSJ Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 334/2012 de 25 enero. (rec. 2040/2008) ECLI: ECLI:ES:TSJGAL:2012:457

⁴⁶ STSJ de Andalucía, Granada, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 2215/2017, de 13 octubre (rec. 396/2017) ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2017:11090

En España, debido a la influencia del término inglés, esta práctica también comienza a ser conocida por el término mobbing. En cambio, cuando el acoso laboral se deriva a consecuencia del rol de poder que tiene y ejerce el jefe o empresario sobre el trabajador, se le reconoce como bossing.

No cabe duda de que estas situaciones pueden provocar en la víctima un estado extremo que a veces finaliza con el acto autolítico. A continuación, se exponen las resoluciones de los Tribunales en cuanto a la determinación de estos supuestos de suicidio como contingencia laboral.

Así, cabe mencionar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 4711/2001 de 30 mayo de 2001⁴⁷, en la que reconoce como laboral el suicidio de un trabajador vinculado a motivos de reestructuración empresarial. En concreto, el trabajador pasó a ser controlador de una máquina que no requería formación para uso. Este cambio supuso un estado de nerviosismo en el trabajador. El trabajador tuvo que iniciar una situación de incapacidad durante la que se sometió a tratamiento por la persistencia de la sintomatología mental que padecía (ansiedad, anorexia, cefaleas tensionales, insomnio y distimia). El individuo cometió el acto autolítico años después del cambio de puesto y mientras se encontraba en su periodo de vacaciones.

Aunque la baja estaba reconocida por la depresión como enfermedad común, el informe psicológico que le realizaron dos meses antes del fallecimiento constata que los motivos de la depresión del individuo era a causa del cambio de puesto de trabajo ya que el trabajador lo había percibido como vejatorio ya que “había pasado a una situación de menosprecio o vejación en cuanto había perdido toda responsabilidad y fueron los compañeros, a los que impartía órdenes, los que tuvieron que enseñarle el manejo del ordenador incorporado a la máquina a que fue destinado y en cuyo puesto no se sentía productivo.”

Esta situación se agravó cuando el trabajador se entera de que la empresa quería solicitar su jubilación anticipada, conduciendo toda esta situación a que el individuo pusiera fin a su vida con la autoagresión.

El Tribunal considera que el cambio de puesto de trabajo provocó problemas mentales del trabajador, por lo que el suicidio y el trabajo tienen un claro nexo causal. Más cuando el trabajador optó por el acto autolítico como medida de resolución del conflicto empresarial porque rechazó acudir a los servicios jurídicos del sindicato por miedo a represalias empresariales a sus hijas empleadas en la misma empresa. Además, no se presentó ninguna prueba por parte contraria que desvirtuará o rompiera tal relación.

⁴⁷ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social), nº 4711/2001 de 30 mayo de 2001 (rec. 7542/2000)

De un modo parecido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana nº 3596/2020, de 16 de octubre de 2020⁴⁸, considera accidente laboral la muerte de un vigilante de seguridad que prestaba servicios en un buque que, mientras que estaba faenando en las costas de Somalia, disparó a su superior y se quitó la vida del mismo modo.

El trabajador ya había pasado por procesos de incapacidad temporal por estrés postraumático debido a que un compañero de trabajo intentará matarlo. Además, en sus antecedentes psicológicos figuraban: hermano esquizofrénico con episodios de violencia, padre maltratador, madre en silla de ruedas por una paliza e intentos de suicidio por ingesta de pastillas.

En el suceso, el vigilante pasaba por una situación en la que el sujeto al que disparo difundía comentarios jocosos ante la tripulación, le asignaba malas calificaciones y llegaron a discutir entre ellos. Después del disparo al supervisor, el vigilante estableció una conversación con su contacto de emergencias al que le detalló que la había “cagado” que su jefe era “una mierda y un desgraciado” y que venía siendo menospreciado por él, tratado con desdén y con guasa por el resto de los tripulantes «por culpa del hijo de puta ese». Finalmente, tras pedirle que cuidara de su hijo, se suicidó.

La sentencia considera la muerte del vigilante como un accidente laboral, ya que determina que las circunstancias psicosociales del trabajo en alta mar propiciaban el acto autolítico máxime por la vigilancia armada que el individuo tenía que encontrarse el buque en una zona de ataques piratas.

4.2 LA PRESIÓN POR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO Y EL SUICIDIO

Los trabajadores, dentro de su marco legal básico, no solo tienen obligaciones, sino que también deberes como cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe. En algunas circunstancias, estas acciones provocan en el trabajador un estado de riesgo psicosocial que puede conducirle al suicidio.

La jurisprudencia siguiente determina si en estas circunstancias, el trabajador se encuentra amparado por la protección propia de las contingencias profesionales. Así,

⁴⁸ STSJ de la Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 3596/2020, de 16 de octubre de 2020 (rec. 579/2019. ECLI:ES:TSJCV:2020:6964

la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 6244/2002, de 3 de octubre de 2002⁴⁹:

Una médica residente del Institut Catalá de la Salut, acudió a la consulta de psiquiatría donde le diagnosticaron un cuadro de angustia y ansiedad por temor a enfrentarse a su trabajo. Se le administró tratamiento farmacológico y remitió a los servicios de psiquiatría. Tres días más tarde, durante su jornada de trabajo, la trabajadora falleció a consecuencia de una caída al vacío desde a novena planta del hospital donde prestaba servicio.

Por la presunción de laboralidad al haberse cometido el suicidio en tiempo y lugar de trabajo y al haber determinado que la trabajadora padecía trastornos mentales derivados de su situación con el trabajo, el tribunal califica el hecho como accidente de trabajo. No se acreditaron otros hechos que pudieran desvirtuar el nexo causal establecido entre suicidio-trabajo ni antecedentes psicológicos derivados de otros factores.

De un modo parecido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias nº 1208/2007 de 13 julio de 2007⁵⁰, considera accidente de trabajo la muerte de un trabajador con categoría de peón aparcerero que una mañana cuando llegó a los invernaderos donde trabajaba, se ahorco con una de las cuerdas.

El trabajador prestaba servicios para una empresa dedicada a la explotación del pepino, las condiciones de dicho puesto se basaban en un horario libre que solía extenderse desde las 7.00 de la mañana hasta las 18.00 horas de la tarde durante todos los días excepto domingos y festivos.

El hecho fue calificado como accidente de trabajo ya que además de aplicarse la presunción de laboralidad por ocurrir en tiempo y lugar de trabajo, el trabajador ya había sido diagnosticado anteriormente de un grave proceso depresivo con trastorno adaptativo debido a la angustia que le suponía percibir pérdida de capacidades en el desarrollo de su trabajo por lo que también existe conexión entre el suicidio y las dificultades que atravesaba en su trabajo.

En la misma línea, se enmarca la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha nº 161/2023, de 6 de febrero de 2023⁵¹, en la que se reconoce como laboral la muerte un graduado social que desempeñaba sus servicios para el

⁴⁹ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social), nº 6244/2002, de 3 de octubre de 2002 (rec. 7667/2001)

⁵⁰ STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 1208/2007 de 13 julio de 2007 (rec. 1696/2004)

⁵¹ STSJ de Castilla La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 2ª), nº 161/2023, de 6 de febrero de 2023 (rec. 2114/2021) ECLI: ECLI:ES: TSJCLM:2023:276

Ayuntamiento de Albacete padeció varios procesos de incapacidad temporal debido a un trastorno adaptativo mixto de etiología laboral. La trabajadora había solicitado cambios en su puesto de trabajo que se denegaron por falta de presupuesto. La valoración médica de los facultativos médicos determinaba que se encontraba ante síntomas ansioso-depresivos que podía llevarle a experimentar aspectos negativos con la reincorporación al puesto de trabajo. Pese a esto, a la trabajadora no se le prorrogó el plazo de la incapacidad temporal que estaba teniendo y un día antes a su reincorporación en el trabajo, decidió suicidarse. Este acto autolítico se calificó como accidente de trabajo.

4.3 LA AUTOLISIS POR TRASTORNOS MENTALES DE ETIOLOGIA LABORAL

Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo –siempre que se demuestre que la causa exclusiva fue la ejecución del trabajo– estarán protegidas como contingencias profesionales, bien por el artículo propio 157 LGSS o por la inclusión ex lege como accidente de trabajo del apartado 156.2 e).

En las siguientes sentencias se resuelve si el suicidio derivado de trastornos mentales diagnosticados con causa exclusiva en el desempeño del trabajo goza de la misma protección que la recogida en el marco legislativo anterior.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº 6402/2005 de 21 julio de 2005⁵² comenta como un trabajador en plantilla de una empresa de limpieza contratada por SEAT, SA, se precipitó desde una grúa situada a 14 metros un día en el que no estaba programado para ejecutar ningún trabajo en la empresa. Aunque no se concretaron las causas de la caída, este hecho ocasiono la muerte del trabajador ya que los dispositivos de seguridad no fueron suficientes para evitar el fatal suceso.

Con anterioridad, al trabajador le había diagnosticado depresión y se encontraba en tratamiento farmacológico tras haber pasado por tratamiento psiquiátrico por no adaptarse al trabajo nocturno en la empresa y sufrir insomnio, estrés, crisis de ansiedad, angustia y tensión.

Los Servicios de Prevención de la empresa y el Tribunal considero la calificación del suceso como accidente de trabajo por entender que la decisión de cometer el suicidio estaba motivada por factores laborales.

⁵² STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 6402/2005 de 21 julio de 2005 (rec. 5403/2004)

Además del caso anterior, el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias en su sentencia nº1317/2008 de 8 octubre de 2008⁵³ recogió como un policía local del Ayuntamiento de San Nicolás de Tolentino (La Aldea) mientras que cumplía con sus funciones y estaba en disposición de su uniforme y coche patrulla, se suicidó ahorcándose en un puente.

El trabajador ya había cesado de sus trabajos nocturnos por el estrés y nerviosismo que le causaban, pero era previsible que tuviera que volver a esos servicios por la proximidad de las fechas navideñas y otros compañeros de baja.

Pese a no concretarse ningunos antecedentes o patologías mentales concretas, la sentencia relata que la situación mental que le llevo a cometer el acto autolítico se vio agravada por la tensión que le producía el trabajo nocturno. Por ello, establece como accidente laboral el suceso al determinar la conexión de causalidad entre el trabajo y la conducta de suicidio.

4.4 SUICIDIO Y BURN OUT

Últimamente empieza a categorizarse o individualizarse el denominado Síndrome del Burn Out. Esta dolencia, conforme a la definición maneja por la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁵⁴ es *“un síndrome conceptualizado como resultado de un estrés laboral crónico que no ha sido satisfactoriamente manejado”*.

Básicamente, cuando hablamos de que una persona está en estado de burnout nos referimos a un agotamiento total, un punto en el que siente que no puede gestionar emocional ni psicológicamente los retos y las exigencias diarias de su trabajo. Claramente, el concepto de burnout va más allá del estrés laboral. En este contexto, podría preguntarnos si tiene entidad propia para ser considerado como accidente de trabajo en los supuestos en que tal situación lleve al trabajador a tomar decisiones extremas como el suicidio.

Desde 2008, podemos encontrar diversas sentencias en las que la jurisprudencia menor aborda como contingencia profesional los suicidios en los que ha tenido presencia este trastorno.

⁵³ STSJ de Islas Canarias, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº1317/2008 de 8 octubre de 2008 (rec. 547/2005)

⁵⁴ Organización Mundial de la Salud. “El burn-out es un “fenómeno profesional”. Clasificación Internacional de Enfermedades”, publicado el 28 de mayo de 2019 en [El burn-out es un "fenómeno profesional": Clasificación Internacional de Enfermedades \(who.int\)](#)

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana nº 2713/2008 el 1 de septiembre de 2008⁵⁵ relata el suicidio de un gerente de empresa, que estaba diagnosticado de ansiedad con etiología laboral y se encontraba en su despacho cuando se quitó la vida con un disparo. El trabajador había dejado una carta de despedida a su familia.

En este caso, adicional a la presunción de laboralidad, se examina el contenido de la carta de despedida siendo esto determinante para considerar la autolisis como una contingencia profesional ya que la relación suicidio-trabajo se podía ver refutada en frases como “treinta y nueve meses en la empresa han podido conmigo, estoy triste, deprimido...” o “quería triunfar, me siento un fracasado, apabullado por el peso de las horas, de averías, de falta de gente, de todas las preocupaciones que se me han acumulado...”

Más tarde, en 2014, se publica la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña nº2848/2014, de 11 de abril de 2014⁵⁶. En esta, el suicidio lo comete un trabajador responsable de un equipo de antiincendios que temía que se le pudieran imputar consecuencias por su actuación en un incendio producido en Calvinyá. Por el impacto que le causó esta sensación, acudió al médico donde le detectaron un cuadro de ansiedad moderada. Esta patología mental ocultó la crisis sufrida por el trabajador al pensar que ese incendio había roto su vida familiar y laboral y decidió suicidarse.

Como en las sentencias citadas anteriormente, aquí también se comprobó los antecedentes mentales del trabajador, pero este no contaba con ningún problema psíquico.

El Tribunal resuelve el caso, aunque no tiene un diagnóstico médico concreto sobre la crisis del trabajador, calificando la decisión autolítica como correcta de accidente de trabajo al ser el conflicto de trabajo un motivo presumible en la decisión del suicidio.

Recientemente, en 2023, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña con la sentencia nº 4/2023, de 9 de enero de 2023⁵⁷ examina la autolisis de un alto directivo que gestionaba varias fábricas de un mismo grupo empresarial y se vio sobrepasado por el agravamiento de la mala situación económica del grupo tras el COVID-19 y la negociación del ERTE. Este hecho, junto a la preocupación por unas sanciones penales que tenía

⁵⁵ STSJ de la Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 2713/2008 el 1 de septiembre de 2008 (rec. 3739/2007)

⁵⁶ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº2848/2014, de 11 de abril de 2014 (rec. 972/2014) ECLI: ECLI:ES:TSJCAT:2014:4114

⁵⁷ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 4/2023, de 9 de enero de 2023 (rec. 4841/2022) ECLI: ECLI:ES:TSJCAT:2023:525

pendientes, desencadenó el un acto autolítico producido un domingo cuando el directivo se encontraba revisando el estado de la empresa.

Al individuo, no le habían sido diagnosticados ninguna Incapacidad temporal ni patologías mentales, pero en su carta de despedida explicaba que “había cometido errores y que ya no podía soportarlo”.

Aunque la parte quiso argumentar la imposibilidad de la presunción de laboralidad argumentar que no se encontraba realizando funciones laborales el día que se cometió el acto, la Inspección de Trabajo concluyó con que el suceso tenía etiología laboral basándose en entrevistas a compañeros y familiares (prueba testifical y pericial psicológica). Determinó que el alto directivo era una persona perfeccionista e involucrada en su trabajo que “se hallaba inmersa en un clima laboral que le generaba tal tensión y angustia que ello parece ser el desencadenante que lo ha llevado a la fatal decisión”.

4.5 LA AUTOLISIS POR LA SOBRECARGA LABORAL

La productividad es un factor que está muy presente en el desempeño laboral. Los límites productivos impuestos por el empresario o incluso por el propio trabajador, son un riesgo psicosocial que si no se controla de la forma correcta puede mermar la salud del trabajador.

Cada vez es más frecuente que los trabajadores padezcan estas situaciones e incluso que ante estas circunstancias, como medida de solución, recurran al suicidio. Las siguientes dos resoluciones determinan si en estos casos los hechos podrían tener la consideración de contingencias profesionales.

Por una parte, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del 10 de junio de 2003⁵⁸ evalúa el acto autolítico de un trabajador de la empresa Lácteas García Baquero S.A. El individuo, que ocupaba el puesto de responsable y no tenía un horario de trabajo fijo, puso fin a su vida el día después de marcharse de una comida familiar para comprobar el estado de la empresa.

El trabajador pasó siete meses por incapacidad temporal porque padecía preocupaciones excesivas y persistentes sobre su actividad laboral, degenerando en un síndrome depresivo o ligado al problema de fondo de personalidad y muy influenciado por el factor ambiental de autoexigencia en el trabajo y en su actividad.

⁵⁸ STSJ de Castilla y León, Valladolid, (Sala de lo Social, Sección Única), 10 de junio de 2003 (rec. 355/2003)

Sin embargo, nunca declaró tener ideación autolítica, ni tampoco había factores de la empresa por los que pudiera perder su condición de trabajador o acentuar sus preocupaciones.

El Tribunal establece un nexo de causalidad entre el suicidio y el trabajo al determinar que, aunque la fundamentación jurídica indique que el paciente presentaba signos de personalidad anancástica y que no existían datos objetivos que justificaran su preocupación laboral, la muerte del trabajador fue derivada de un trastorno depresivo en cuya aparición tuvo una participación muy relevante el trabajo. Por este motivo, cabe el suceso en la legislación con la calificación de accidente laboral.

En otro lugar, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana nº 2240/2015, de 3 noviembre de 2015⁵⁹ examina determinación del acto que acomete un funcionario que prestaba servicios para el Ayuntamiento de Valencia al arrojarlo por la ventana del consistorio donde tenía su despacho. Ante este suceso, el Ayuntamiento no cursó parte de accidente de trabajo, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales no realizó informe del accidente y la Inspección de Trabajo pudo constatar que no se había realizado Evaluación de Riesgos Psicosociales.

El Tribunal califica el acto autolítico como un accidente laboral al contemplarse que la decisión que llevo al trabajador a cometer este acto se encontraba motivada por una preocupación y estrés excesivo por la carga de trabajo y el estado de algunos expedientes. No se diagnosticó previamente la situación emocional del trabajador, pero se establecía el nexo de causalidad por los relatos de sus familiares sobre el comportamiento del fallecido durante días anteriores, por la llamada que hizo con su superior para trasladarle su inquietud respecto a los expedientes y por el contenido de su carta de despedida. Además, no se acreditaron que el trabajador pudiera tener otro tipo de problemas económicos o familiares ni contaba con patologías mentales previas en sus antecedentes. La contingencia profesional también es declarada como tal al haberse cometido el suicidio en tiempo y lugar de trabajo, operando así la presunción de laboralidad.

⁵⁹ STSJ Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 2240/2015, de 3 noviembre de 2015 (rec. 449/2015) ECLI: ECLI:ES:TSJCV:2015:6096

4.6 EL ESTRÉS LABORAL CON IMPACTO EN EL SUICIDIO

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más frecuentes entre los trabajadores⁶⁰. Esta patología, que genera efectos en la salud física y mental, puede ser uno de los motivos que alteren al empleado hasta el límite del suicidio.

En la jurisprudencia, dentro de los sucesos ligados al ámbito laboral, se ha analizado la relación entre suicidio y estrés laboral desde la argumentación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia del 4 de abril de 2003⁶¹ que lo resuelve de la siguiente forma:

Un trabajador afiliado a la Seguridad Social por el Régimen Especial del Mar faenaba en el buque donde prestaba servicios cuando se suicidó en la sala de máquinas donde hacía de engrasador. Días antes del suceso, el trabajador había dejado de comer ya tenía una extrema preocupación por la situación en la que se encontraba su familia. El día antes de cometer el acto autolítico, el empleado intento poner en contacto con su familia, pero no logro tener cobertura ni establecer comunicación por otras vías. Pese a toda esta situación que padecía, el trabajador tuvo que seguir desempeñando su trabajo hasta que finalmente puso fin a su vida.

La calificación del acto es un accidente de trabajo al determinar que el suicidio fue por el estrés laboral que le suponía pensar que algo malo pasaba en su familia, y la frustración al intentar contactar con ella y no conseguirlo. EL Tribunal considera suficiente esto para determinar existencia de nexos causal y aplicar la presunción de laboralidad.

4.7 LA AUTOLISIS MOTIVADA POR ALTERCADOS DURANTE LA JORNADA

Los accidentes producidos por el desempeño de la actividad laboral o simplemente los ocurridos durante la jornada laboral quedan protegidos por la legislación dentro del artículo 156 LGSS. ¿ocurriría lo mismo si de ello se derivara un acto autolítico?

A continuación, se expone la calificación de los Tribunales respecto a las situaciones en las que el trabajador recurre al suicidio por motivos relacionados con problemas sufridos en tiempo y lugar de trabajo.

⁶⁰ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. “Estrés laboral”, publicado en [Estrés laboral - INSST](#)

⁶¹ STSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección Única), 4 de abril de 2003 (rec. 2394/2000)

La primera resolución se realiza con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 13 de mayo de 2010⁶²: En esta, un trabajador con categoría de conductor perceptor sufrió durante su jornada de trabajo un altercado con un tercero al impedirle poner en marcha su autobús y posteriormente golpearle. Este hecho provocó en el individuo una crisis nerviosa que derivó en que se le asignará un puesto de trabajo de categoría distinta. Tras un tiempo en el nuevo puesto y después de superar todos reconocimientos del Servicio de Prevención (médicos y psíquicos), la empresa publicita en el tablón la reasignación del trabajador a su categoría anterior.

Como reacción a la noticia, el trabajador no pudo continuar con su jornada de trabajo y tuvo que acudir a los servicios de urgencias donde le diagnosticaron problemas laborales por estrés y depresión reactiva. Ese mismo día, el trabajador se quitó la vida.

Con todo lo anterior, el Tribunal califica el suceso como accidente laboral ya que además “no resulta, a la vista del devenir fáctico, que el razonamiento efectuado para llegar a ella sea arbitrario, irrazonable o ilógico, cuando no consta ninguna patología de base en la personalidad del trabajador fallecido, ni que el suicidio fuera un acto premeditado u obedeciera a un plan preconcebido”.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha continúa en la misma línea argumental con la sentencia nº 123/2016, de 2 de febrero de 2016⁶³ donde se expone como un vigilante de seguridad que sufría episodios de tensión y violencia con pacientes de la Unidad de Media Estancia Psicosocial La Milagrosa, donde prestaba servicios, comete un acto autolítico durante su jornada de trabajo al rociarse con productos de limpieza e higiene y posteriormente prenderse fuego en un cuarto aledaño al aparcamiento de la empresa. Dos meses más tarde, a consecuencia del estado de gravedad, pierde la vida. El trabajador tenía un diagnóstico que acreditaba una descompensación psicótica persecutoria por la que ya estaba siendo tratado.

Su patología mental y la circunstancia de que el suicidio se produjo en su tiempo y lugar de trabajo provocó que la calificación del suceso se enmarcará en el artículo 156.2 f) LGSS como una contingencia profesional. Además, se resaltan las circunstancias de que al trabajador no se le había realizado una nueva valoración de los riesgos tras su internamiento y diagnóstico de la enfermedad que le mantuvo en incapacidad temporal ni se realizó una adaptación al puesto tras diagnosticarle fatiga mental debido a la turnicidad del puesto.

⁶² STSJ de Andalucía, Sevilla, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 1412/2010, de 13 de mayo de 2010 ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2010:2301

⁶³ STSJ de Castilla La Mancha, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 123/2016, de 2 de febrero de 2016 (rec. 1672/2014). ECLI: ECLI:ES:TSJCLM:2016:375

Se recalca que el hecho de que el suicidio sea un acto voluntario no rompe con la relación del nexo causal. Es necesario analizar las circunstancias concretas de cada caso ya que “son relevantes las relacionadas con el trabajo, las características de este, las condiciones de su prestación, y posibles elementos desencadenantes de tal extrema respuesta y reacción (discusiones, acoso, tensión laboral con compañeros, superiores o clientes, estrés laboral, conflictividad laboral), incluso aunque concurra o pueda concurrir con otro elemento causal extralaboral”.

Por último, más recientemente, se falla en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía nº 65/2019, de 10 de enero de 2019⁶⁴ como accidente laboral el suicidio de un trabajador que se arrojó al vacío desde la azotea del edificio donde trabajaba. El empleado de la entidad bancaria Cajamar llegó a tal extremo a consecuencia de sufrir una situación de estrés a consecuencia de atender durante su jornada de trabajo una queja interpuesta por un cliente en un tono y forma ofensivo.

Aunque el Informe de la Inspección de Trabajo estimó que el conflicto laboral no tenía la categoría suficiente para provocar el suicidio, la sentencia falló considerando que la inmediatez y el nexo entre el incidente laboral y la crisis de ansiedad creada al trabajador desencadenaron la autolisis, aunque no existiera un diagnóstico psicosocial determinante.

4.8 EL SUICIDIO Y LA PREOCUPACIÓN POR EL DESPIDO

El despido es un procedimiento inherente al trabajo que en mayor o menor medida genera alteraciones en la vida del trabajador. Por tanto, la existencia de un punto de unión entre trabajo-despido, no genera controversia para nadie. Sin embargo, qué ocurre con las patologías que puedan surgir de ese vínculo, ¿podrán ser catalogadas como contingencias profesionales? ¿y si lo que se deriva de ello es un suicidio?

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León resuelve esta cuestión en su sentencia nº2630/2004, de 16 de febrero de 2004⁶⁵:

Una trabajadora con categoría de encargada en la empresa Grupo el Árbol, Distribución y Supermercados S.A, sufre varios periodos de incapacidad debido a problemas psicológicos. Le fueron diagnosticados ansiedad y trastorno obsesivo

⁶⁴ STSJ de Andalucía, Granada, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 65/2019, de 10 de enero de 2019 (rec. 1123/2018). ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2019:2585

⁶⁵ STSJ Castilla y León, Valladolid, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº2630/2004, de 16 de febrero de 2004 (rec. 2630/2003)

compulsivo con relación al trabajo. Finalmente, un mes después, la trabajadora puso fin a su vida.

En sus consultas psicológicas no manifestó que tuviera tensión laboral con la empresa o con sus compañeros de trabajo, pero la trabajadora sentía que hacía mal su trabajo y manifestó varias veces que percibía que le despedirían. Además, se prueba que no consta de trastornos psicológicos anteriores ni la concurrencia de factores personales ajenos al ámbito laboral que pudieran haber influido en la decisión final de suicidio.

El Tribunal falló calificando al suceso como accidente laboral al determinar que toda su ideación obsesiva se produce en relación con su trabajo. Determina el trabajo como la causa exógena que supone el suicidio como lesión corporal sufrida por el trabajador con ocasión de su trabajo.

4.9 LA AUTOLISIS POR PROBLEMAS ECONÓMICOS EN LA EMPRESA

El ámbito laboral siempre ha estado muy ligado al marco económico. En muchas situaciones, el salario de un trabajador es el único medio de sustento para lograr subsistir.

En los siguientes casos, los Tribunales estudian si el vínculo entre los problemas económicos laborales y el suicidio –cometido por este motivo- tienen un vínculo lo suficientemente fuerte como para poder calificarse como contingencia profesional.

En 1997, mediante la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 30 de septiembre de 1997⁶⁶, se consideró accidente de trabajo el intento frustrado de suicidio de un trabajador que cubría el puesto de trabajo como responsable químico en una mercantil con pérdidas continuadas. El trabajador sufrió un fuerte estrés al percibir como propio el fracaso de la empresa e intentó quitarse la vida bebiendo arsénico.

La calificación del suceso como accidente de trabajo se debe a la relación de causalidad entre trabajo y la lesión corporal sufrida.

Tiempo más tarde, la doctrina judicial retoma esta línea argumental en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura nº 603/2009, de 14 de diciembre de 2009⁶⁷: El gerente de una asociación de empresarios (dado de alta del régimen especial de trabajadores autónomos) presentaba un cuadro de pesimismo, tristeza y

⁶⁶ STSJ de Castilla y León, Valladolid, (Sala de lo Social), de 30 septiembre 1997 (rec. 755/1997)

⁶⁷ STSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 603/2009, de 14 de diciembre de 2009 (rec. 524/2009). ECLI: ECLI:ES:TSJEXT:2009:2571

preocupaciones obsesivas causadas por la deriva económica de la empresa tras la crisis y a pesar de estar en tratamiento, el gerente se suicidó.

El informe de salud mental sirvió de base para calificar el suceso como contingencia profesional, ya que acreditaba que el cuadro depresivo que padecía el individuo se preocupaba por la situación de la empresa y que pudiera producir su despido, "se encontraba obsesionado por la crisis económica y por la conservación de su puesto de trabajo".

4.10 LAS SANCIONES LABORALES Y EL SUICIDIO

El empresario, dentro de su poder de dirección y conforme a la normativa laboral, tiene derecho a imponer sanciones a sus trabajadores. A veces, aunque el expediente disciplinario o la sanción de los hechos penalizados esté legítimamente motivada, el suceso puede tener repercusiones en la salud mental del trabajador. Si por esta circunstancia, el trabajador recurre al suicidio, ¿podría calificarse el acto autolítico como accidente de trabajo?

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en diferentes situaciones y momentos temporales, se ocupa de dar la respuesta ante los siguientes supuestos acaecidos por esta materia.

De forma inicial, en 2007, dicta la sentencia nº3685/2007, de 18 de mayo de 2007⁶⁸ en la que se expone como a un trabajador, por cometer diversas faltas graves en la empresa, le obligan a elegir entre firmar la baja voluntaria con la que no emprenderían acciones legales contra el trabajador o coger la carta de despido. El trabajador opta por la primera y tras devolver los efectos de la empresa que el trabajador tenía a su disposición, intenta volver a contactar con la empresa para arreglar la situación. Después del contenido de esa llamada con el jefe de ventas nacional de la empresa, el trabajador se quita la vida.

Se establece nexo causal entre el suicidio y el trabajo al entender que la notificación repentina de la empresa generó en el trabajador un grave trastorno por la pérdida de su trabajo, la angustia por la situación económica de la familia al perder el sustento salarial, por el descredito de su persona y la perspectiva de tener graves problemas para encontrar trabajo debido a su edad. No hay ningún factor que pudiera llevar al

⁶⁸ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº3685/2007, de 18 de mayo de 2007 (rec. 1584/2006)

trabajador a decidir cometer el acto autolítico o romper el nexo causal evidenciado con la situación laboral, ni se encontraron antecedentes psicológicos.

Seguidamente, con ocho años de diferencia, se dicta la sentencia nº 6352/2015, de 26 de octubre de 2015⁶⁹: La situación que manifiesta esta tiene como protagonista a un trabajador del Banco Sabadell que revela información confidencial sobre un cliente. Este se entera y presenta una reclamación ante la empresa por lo que la entidad bancaria decide abrirle al trabajador un expediente disciplinario calificando la falta como muy grave. Como la represalia empresarial estaba tipificada en la normativa disciplinaria, podía suponer el despido del trabajador. El bancario acudió a un abogado para evaluar su situación y días después el trabajador acaba con su vida arrojándose a las vías del tren (por un periodo fuera del tiempo de trabajo, 4 horas después de finalizar su jornada).

Que el acto autolítico haya sido fuera del tiempo de trabajo, no impide al Tribunal establecer una relación de causalidad entre el trabajo-suicidio tras demostrar que el trabajador durante los 4 días que transcurrieron entre la apertura del expediente disciplinario y el suicidio se encontraba en un estado de angustia y trastorno mental grave por la preocupación de poder perder su trabajo y las consecuencias derivadas de ello para su familia. Además, no se consideró como una relación causal ilógica o arbitraria ni que la visita al abogado pudiera desvirtuar el nexo causal. También se acreditó que el trabajador no padecía trastornos o enfermedades mentales previas que pudieran potenciar el acto suicida por lo que la contingencia fue declarada como profesional.

Por tercera vez con el mismo sentido de fallo y en el mismo órgano jurisdiccional, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dicta la sentencia nº 1600/2017, de 3 de marzo de 2017⁷⁰ en la que califica como accidente laboral el suicidio de un trabajador que había sido sancionado. En este caso, un trabajador de la banca Caja de Ahorros del Mediterráneo, en el transcurso de la negociación con otro cliente, facilitó datos sobre la solvencia de un tercero. Este individuo se enteró y presentó acciones legales contra la entidad bancaria que, a su vez, abrió un expediente sancionador al empleado. Debido a la presión que le suponía la posibilidad de la pérdida de su puesto

⁶⁹ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 6352/2015, de 26 de octubre de 2015 (rec. 4319/2015). ECLI: ECLI:ES:TSJCAT:2015:10264

⁷⁰ STSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 1600/2017, de 3 de marzo de 2017 (rec. 7697/2016) ECLI:ECLI:ES:TSJCAT:2017:2132

de trabajo, el trabajador padeció una crisis de ansiedad que motivó que se arrojará a las vías del metro de Barcelona.

La laboralidad del suceso estuvo fuera de toda duda. Lo que se reclamó por parte de los familiares fue la posibilidad de recibir las cuantías del seguro previstas en concepto de “fallecimiento por accidente”. El Tribunal lo consideró apropiado incluso aunque los familiares ya habían firmado con anterioridad percibir una cuantía menor en concepto de “fallecimiento por cualquier causa”.

4.11 EL SUICIDIO DERIVADO DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

La Ley General de la Seguridad Social establece una ficción jurídica para calificar como accidente de trabajo las enfermedades derivadas de un accidente de trabajo. La protección de estas “enfermedades intercurrentes” como accidente de trabajo se establece en el artículo 152 g) LGSS.

El siguiente caso, recurre a la jurisdicción para determinar si el suicidio cometido por el estado derivado de un accidente de trabajo merece protección como contingencia profesional. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en la sentencia nº 580/2011 de 3 de marzo de 2011⁷¹ resuelve el caso de un policía municipal del Ayuntamiento de Almodóvar del Río que sufrió un siniestro de tráfico estando de servicio. Este suceso le dejó secuelas irreversibles y siete meses después el individuo se quitó la vida.

El acto autolítico se consideró contingencia profesional, a pesar de tener antecedentes psicológicos, por la conexión con las consecuencias del accidente laboral y al encontrarse una carta de despedida donde expresaba “tuve que haber fallecido en el Reina Sofía, porque no valgo para nada”.

Como colofón –y aunque no se trate de jurisprudencia propiamente dicha- el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en su sentencia nº 118/2023, de 27 de febrero de 2023⁷² ha promulgado la sentencia más reciente sobre este tema. Esta aglutina todo lo trabajado anteriormente sobre el concepto y califica el suicidio como contingencia profesional basándose en la pericial de la autopsia psicológica, el contenido de un texto telefónico que ejercía de carta de despedida y el informe emitido por la

⁷¹ STSJ de Andalucía, Sevilla, (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 580/2011 de 3 de marzo de 2011 (rec.1148/2010) ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2011:463

⁷² STSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) nº 118/2023, de 27 de febrero de 2023 (rec. 798/2022) ECLI: ECLI:ES:TSJCANT:2023:128

Inspección de Trabajo, impone recargo de prestaciones y sanciona a la empresa por la falta de evaluación de riesgos psicosociales.

El caso en concreto versa sobre el trabajador de una tienda alimentaria vio agravada la situación de conflictividad que sufría en su trabajo cuando, tras una reunión con los responsables de los centros de trabajo (cargo que él también ostentaba), se le interpone una sanción disciplinaria al determinar una empresa externa que había ejercido acoso laboral frente a una compañera. Es acusado de imponer medidas organizacionales que repercuten en el bienestar de la trabajadora y de realizar ataques a las relaciones sociales y a la vida privada de dicha trabajadora con la que también había tenido una discusión. La sanción disciplinaria conlleva que el trabajador este suspendido de empleo y sueldo por tres días y además le supone un traslado de centro de trabajo. Pese a que el trabajador fue declarado apto, tres días antes de ejecutar su traslado de centro de trabajo el individuo pone fin a su vida.

La relación trabajo-autolisis se ve constatada en que a pesar de que el trabajador había reconocido que había ejercido un comportamiento inadecuado con la trabajadora, la decisión de la empresa de movilizarlo de centro de trabajo, las consecuencias disciplinarias de despido que podría suponerle y la presión ejercida por los otros responsables en la reunión le llevó a que en su teléfono móvil se encontraran aspectos como: una búsqueda en Google sobre información en mobbing, delito de acoso laboral y consecuencias penales en acoso; conversaciones con sus compañeros donde comentaba su preocupación "Se insiste en que esta denuncia si así lo estima la trabajadora puede ir por otra vía y únicamente contra mí (y como te dije ayer, esto me quita el sueño cada noche)", mensajes de texto como "Me jode porque tengo todo ahí en Santander, tío y ahora voy al puto infierno de Laredo que es un puto infierno esa puta tienda" y un documento de despedida a sus familiares en el que figuraban comentarios como "nunca me hubiera imaginado que en mi vida fuera a ser tan torpe [...] he tardado tiempo en darme cuenta, de que era menos hábil de lo que yo pensaba". No son suficientes para romper dicho nexo de causalidad ni sus problemas matrimoniales ni la situación de enfermedad grave del padre del trabajador ni se constataron antecedentes psiquiátricos o patologías psíquicas previas que pudieran desvincular la muerte del actor con la problemática laboral.

La Inspección determinó nexo causal entre una situación laboral estresante y el suicidio, lo que supone la calificación del hecho como accidente de trabajo. Además, se ha propone recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad del 45 % (falta de evaluación de los riesgos psicosociales y falta de adopción de medidas

preventivas adecuadas para eliminar o reducir y control el riesgo psicosocial), así como una sanción y acta de infracción.

También, se presenta como hecho probado el informe de un perito de la sanidad pública que realiza una autopsia psicológica basada en un cuestionario de preguntas para las personas del entorno del trabajador y en la revisión de material dispuesto por la esposa del trabajador (contenido de su teléfono móvil). Con todo ello, determina que “no pueden identificarse factores de riesgo ni eventuales trastornos mentales en el fallecido” y que no existe otro factor desencadenante del hecho “ni contexto personal ni intrafamiliar identificable, tampoco la enfermedad del padre”

Con la exposición de todo ello, el Tribunal califica el acto autolítico como un accidente de trabajo, determinado en base a la relación de causalidad analizada desde la perspectiva de la teoría de la ocasionalidad relevante entre el suicidio y el trabajo.

5. EXCLUSIONES DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

Contradiendo lo expuesto en las primeras sentencias promulgadas sobre el tema, actualmente, se puede concluir que, frente a los casos de actos autolíticos, el carácter voluntarista se encuentra exculpado por la vinculación del suicidio a una enfermedad o trastorno mental. Esto provoca que legalmente no haya una exclusión inmediata del suicidio como accidente laboral por entender que las conductas de la imprudencia temeraria o dolo son inherentes a la autolisis. Esta nueva connotación conlleva que la alusión del precepto 156.4 LGSS como medio de exculpar directamente la vinculación trabajo-suicidio, sería un argumento fallido.

Junto a esta, los Tribunales han excluido de la calificación del suicidio como un accidente laboral las circunstancias en las que se presente firmemente probado que:

- El suicidio no se ha cometido por circunstancias relativas al entorno laboral, por lo que no existe un nexo causal que conecte ambas esferas.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, nº 195/2009, de 18 de marzo de 2009⁷³, conoció el caso de un conductor que mientras desempeñaba

⁷³ STSJ Castilla y León, Burgos, (Sala de lo Social) nº195/2009, de 18 de marzo de 2009 (rec. 75/2009) ECLI:ES:TSJCL:2009:969

servicios estrelló su vehículo de empresa contra un pilar de un puente. Se acreditó que el trabajador atravesaba una crisis matrimonial y que, poco antes de la colisión, llamó a su mujer para preguntarle si le había llegado un ramo de flores. La cónyuge no le confirmó en la conversación que se fuera a arreglar la situación matrimonial y el conductor se desvió de su camino para acabar con su vida. La sentencia descartó la relación causal trabajo-suicidio, cosa que parece bastante clara aquí por no existir conflictividad laboral de ningún tipo ni un trastorno psicosocial diagnosticado con anterioridad.

- Se ha detallado que la conducta suicida no tiene relación con el trabajo o no se ha probado su vinculación laboral pese a haberse materializado el suceso dentro de la presunción de laboralidad –tiempo o lugar de trabajo-

En la sentencia nº 38507/2009 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid⁷⁴ se resolvió el acto autolítico de un policía municipal que se disparó con la pistola de un compañero en la cabeza mientras este se cambiaba en el vestuario. Al causante se le había retirado su arma tras una depresión fuerte por la que, si bien no había llegado a hospitalizarse, sí se le derivó para su atención a una unidad de psiquiatría. El profesional había negado siempre tener ideas fatales, y había solicitado dos veces cambiar de turno por petición de su mujer con el propósito de “salvar la relación”. Ello, unido a que había dejado la medicación desoyendo las indicaciones del psiquiatra, llevó a que el trastorno psicosocial padecido se considerase causado por sus problemas familiares, pues no constaban conflictos con compañeros ni con superiores jerárquicos que hubieran podido precipitar el suceso.

Tampoco se estimó la laboralidad de un suicidio en tiempo y lugar de trabajo por parte del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en la sentencia nº249/2017 del 17 de enero de 2017⁷⁵. En el relato fáctico se recogió el suicidio de un agente de la Ertzainza que se disparó con su arma reglamentaria en un baño de las dependencias policiales. Por lo que su fallecimiento, aunque se produjo en tiempo y lugar de trabajo, no pudo declararse derivado de accidente de trabajo, ya que no se encontró estresor laboral que acreditara el nexo y había antecedentes familiares de suicidio.

- La esfera en la que se comete el acto autolítico no tiene la consideración jurídica necesaria de tiempo y lugar de trabajo.

⁷⁴ STSJ Madrid (Sala de lo Social) nº 3850/2016, de 4 de abril de 2016 (rec. 667/2015) ECLI:ES:TSJM:2016:3850

⁷⁵ STSJ País Vasco, Bilbao (Sala de lo Social, Sección 1) nº 249/2017, de 17 de enero de 2017 (rec. 2518/2016) ECLI:ES:TSJPV:2017:249

Aunque no es el argumento principal del fallo, podría ser ejemplo de esta circunstancia el suicidio del jefe de máquinas a bordo de un buque oceanográfico mientras estaba atracado en Ferrol. Aunque se encontraba a solas en el buque con el capitán, sus familias podían ir a visitarlos e incluso pernoctar con ellos. Una mañana el capitán se lo encontró ahorcado. El suceso de la sentencia nº 1462/2022 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia el 24 de febrero de 2022⁷⁶, fue calificado de accidente común, pues no mediaban bajas ni tratamiento por trastorno psicosocial, y porque no constó que el causante hubiera estado sometido a presiones de tipo laboral que no hubiera tenido que afrontar antes, ni a situaciones de mobbing o burnout, ni la existencia de otro dato que permitiera vincular la decisión letal con el trabajo desempeñado.

Principalmente, estos han sido los grandes argumentos que ahora hacen que los Tribunales no acepten la calificación de actos autolíticos como accidentes de trabajo. Sin embargo, tras el análisis exhaustivo de la argumentación de algunos fallos determinados en otros tiempos y considerando la corriente interpretativa actual, podría ser que algunas de las resoluciones efectuadas, hoy, gozaran de la consideración contraria. Bajo mi punto de vista, esta podría ser la situación de resoluciones como las siguientes:

En el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, el 27 de febrero de 2014 se dictó la sentencia nº 1017/2014⁷⁷ donde se consideró como accidente no laboral un acto autolítico por causas derivadas de la pluriactividad laboral del sujeto. Un ingeniero industrial que tenía funciones en una empresa y docencia como profesor asociado a la Universidad de Sevilla, se ahorcó en el cuarto de baño de su domicilio por sufrir problemas económicos. El individuo disfrutaba en la empresa de un horario flexible, que le permitía compatibilizar las dos actividades, pero las hipotecas de sus dos viviendas y un negocio de su cónyuge le pusieron en una situación de deudas que derivó en un síndrome de burn out. Siendo cierto que el trabajo estuvo detrás de dicho padecimiento, el Tribunal consideró que el trabajador asumió libremente y por voluntad propia la pluriactividad, en lugar de renunciar a uno de sus dos empleos o a propiedades. De ahí que no se reputara el trabajo como la causa preponderante del suicidio y se calificase el suicidio como contingencia común.

⁷⁶ STSJ Galicia, A Coruña (Sala de lo Social, Sección 1) nº 1462/2022, de 24 de febrero de 2022 (rec. 2897/2021) ECLI:ES:TSJGAL:2022:1462

⁷⁷ STSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1) nº1017/2014, de 27 de febrero 2014 (rec. 866/2013) ECLI:ES:TSJAND:2014:1017

La nueva interpretación y calificación que se podría dar hoy en día a este suceso no podría centrarse únicamente en que el trabajo no es la causa predominante para la decisión del suicidio ya que no es un elemento exigido para la calificación del suceso como contingencia profesional. Basar el argumento en la voluntariedad de la persona para vivir tal situación no sigue la línea de pensamiento actual sobre la cuestión ya que se entiende que la víctima está sufriendo –y le han diagnosticado- un estado de trastorno mental causado por una enfermedad de patología laboral como es el burn out. Ante este escenario, resulta claro que la patología mental que causa un deterioro de salud al individuo tiene nexo de causalidad laboral. Además, no cabe aludir a que la responsabilidad de dicho trastorno es del trabajador por haber optado por la pluriactividad ya que el padecimiento de tal enfermedad mental merma las capacidades de decisión y voluntariedad del sujeto. Además de esto, actualmente, con medios como la autopsia psicosocial se podrían haber analizado más aspectos de ámbito laboral que reforzaran el nexo de causalidad y sirvieran de apoyo para la calificación del suicidio como accidente de trabajo.

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 892/2016, de 28 de octubre⁷⁸, se negó la laboralidad del suicidio de un ingeniero informático que se cortó la yugular con un cúter en la empresa, en un contexto de reestructuración empresarial y cargas de trabajo elevadas, pese a haber comunicado por correo electrónico a un superior que estaba muy agobiado, que dormía poco, que estaba “como un trozo de madera” y la situación le estaba superando, y que temía que le pudieran despedir por bajo rendimiento.

Actualmente, cabe considerar que el acto autolítico presenta nexo de causalidad fuerte con la situación que estaba viviendo en la empresa. Además, el correo electrónico podría refutar la situación como medio de prueba válido. La presunción de laboralidad, por darse el suicidio en la empresa, y la existencia de qué factores laborales hayan intervenido para que la víctima tomase la decisión del suicidio, debería de ser suficientes para catalogar el hecho como accidente laboral.

⁷⁸ STSJ Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1) nº 11492/2016, de 28 de octubre de 2016 (rec. 668/2016) ECLI:ES:TSJM:2016:11492

En el relato factico de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 19 de septiembre de 2019 nº 403/2019⁷⁹ se recogen las circunstancias del suicidio calificado como accidente no laboral de un policía foral con trastorno bipolar diagnosticado desde los 18 años. La patología se considera no reactivo, de naturaleza fundamentalmente biológica, y presenta una tasa de autolisis del 15 %. No obstante, el agente había cogida una baja por estrés, existía cierto clima de conflictividad laboral que había quedado patente en un informe de carga mental y riesgos psicosociales realizado, y cuatro meses antes del suicidio había sido gritado y humillado por su superior inmediato.

Con la línea argumental actual, la existencia de una enfermedad anterior no tiene que condicionar la calificación del hecho. Los factores laborales no tienen que ser la causa exclusiva que condicione la decisión autolítica, sino que es suficiente con que hayan tenido impacto en la misma. Además, se tenía conocimiento del impacto de los factores laborales en la situación del trabajador porque así se había manifestado con el informe en la prevención psicosocial, por lo que, además de tener que haber sido catalogado el suceso como un accidente laboral, debería de haberse impuesto recargo de prestaciones por no ejercer la empresa –tras el informe psicosocial y la situación de baja por estrés laboral- las medidas adecuadas para prevenir y evitar poner en riesgo la salud del trabajador.

6. CONCLUSIONES

El suicidio, desde la perspectiva jurídica con la que se ha abordado este trabajo, se determina como un fenómeno que genera problemas en cuanto a la calificación de este cuando sucede dentro del ámbito laboral.

La cuestión inicial, que surge relativa a la situación en la que se pueda desarrollar una autolisis relativa al trabajo, es si se determinará el suicidio como contingencia común o profesional. No cabe duda de que no hay una respuesta tajante a esto. Por la complejidad del acto y los múltiples factores que afectan en tal circunstancia, sería necesario que se evaluase cada caso en concreto. Sin embargo, después del desarrollo de este trabajo se pueden esclarecer ciertas situaciones.

⁷⁹ STSJ Navarra, Pamplona (Sala de lo Social, Sección 1) nº 403/2019, de 19 de septiembre de 2019 (rec. 269/2019) ECLI:ES:TSJNA:2019:403

La determinación del suicidio como enfermedad profesional no podrá darse salvo que se produzca una actualización reglamentaria y se determinase en el mismo a la autolisis como una enfermedad profesional propia de alguna actividad productiva. Este supuesto -bajo mi opinión- sería improbable ya que, aunque hay profesiones como policías o personal sanitario en los que potencialmente se reconoce que pueden recurrir al suicidio, es un acto tan multicausal que existe riesgo de sufrirla ante cualquier actividad profesional.

Esta apreciación deja como única vía legal para determinar el suicidio como una contingencia profesional el accidente de trabajo. La cuestión del suicidio como accidente de trabajo, en un comienzo, ha sido un recurso inaccesible ya que el Tribunal Supremo lo determinó como un acto voluntario y, por tanto, excluyente de tal calificación. Tras esto, se intentó a transitar hacia un cambio jurisprudencial en el que, según las circunstancias, se podía calificar como un accidente laboral o como un accidente de trabajo. Actualmente, aún estamos en ese proceso ya que los casos que han llegado al Tribunal Supremo no han sido suficientes para asentar una buena jurisprudencia, sin embargo, desde la doctrina judicial si se ha llevado a cabo numerosos fallos con los que permiten diferenciar a grandes rasgos cuando poder encasillar la autolisis como contingencia profesional y cuando no.

Lo primero a tener en cuenta para calificar el suicidio como accidente laboral es que los Tribunales han afirmado que los suicidios, por las características psicológicas que padecen los individuos, no se les puede considerar como actos propiamente voluntarios en los que intrínsecamente opere la imprudencia temeraria o el dolo.

Esta línea argumental conlleva que cuando el suicidio haya acontecido cumpliendo con alguno de los supuestos exigidos en la ley, como pueden ser la relación de causalidad o la presunción de laboralidad, será legítimo instar a aplicar la calificación de accidente laboral. Ante esto, será demostrable el nexo suicidio-trabajo en los supuestos en los que: factores psicosociales del ámbito laboral hayan contribuido a que el trabajador cometa la autolisis, el trabajador haya dejado alguna carta de despedida o escrito en los que comunique que el trabajo o situaciones relativas a él han intervenido en la decisión suicida, el individuo este padeciendo una enfermedad – física o mental- de etiología laboral que le provoque una situación extrema que motive el acto autolítico. Además, se reconoce como medio de prueba, los documentos que puedan corroborar que el motivo del suicidio ha tenido connotación laboral (como conversaciones, cartas de despedidas...), informes psicológicos del individuo en los que se acredite el ámbito laboral como causa del trastorno, informes de la Inspección de Trabajo sobre las circunstancias en las que se cometió el suicidio –en caso de

desarrollarse en dentro del ámbito laboral- así como el informe desarrollado tras la autopsia psicológica en el que conste la conexión del acto con el trabajo.

La firme calificación del suicidio como accidente de trabajo, es una cuestión trascendental no solo para las familias de la víctima, que podrán ejercer derechos prestacionales por el suceso ocurrido, sino también para la empresa ya que puede tener consecuencias graves. La entidad empresarial puede ser propuesta a sanción por la Inspección de Trabajo, en los casos en los que no se haya cumplido con la prevención de los riesgos psicosociales y protocolos correspondientes que pudieran haber evitado la tragedia así como ser condenada por la jurisdicción al abono de recargo de prestaciones, sanción administrativa, cuantía económica en concepto de indemnización...

Finalmente, como análisis personal del conjunto de las cuestiones tratadas, concluyó con la importancia de que jurisprudencial y doctrinalmente se siga trabajando en la línea argumental de los últimos años, de manera que los casos que acudan a la jurisdicción puedan tener un sentido unánime.

No cabe duda que debido a los altos casos de suicidios que están aconteciéndose actualmente en nuestro país, es posible que la jurisdicción social se vea cada vez más obligada a dictar este tipo de resoluciones, por ello, examinar la conceptualización y evolución del suicidio como accidente de trabajo resulta clave para poder construir un marco que ampare a los trabajadores que –desgraciadamente- puedan sufrir en la empresa o su entorno alguna circunstancia que les lleve a cometer un acto autolítico. Además, considero esencial, formar e informar, tanto a la empresa como a los trabajadores de que el suicidio como accidente laboral es una realidad, que puede ser protegido y calificado como tal y sobre todo, que se debe de trabajar desde múltiples perspectivas -pero en especial desde el marco de la prevención de los riesgos psicosociales- para que el ámbito empresarial sea un espacio de seguridad y salud para todos sus intervinientes.

7. BIBLIOGRAFIA

CARDENAL CARRO, M. "El suicidio como accidente de trabajo en la STS 25 septiembre 2007: ¿se anuncia una modificación en la interpretativa restrictiva del art. 115 LGSS característica de la Jurisprudencia reciente?". Revista Doctrinal Aranzadi Social, Nº 17, 2007.

GARCIA GÓNZALEZ, G. "Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo". Perspectiva jurídico-preventiva. Revista de Derecho Social, Nº 50, 2010.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. "El encaje del suicidio como accidente de trabajo: qué dice la jurisprudencia y cuáles son las principales causas". Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº. 3, 2023.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. "El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo". Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales, Nº 49, 2023.

LOUSADA AROCHENA, JF. "El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?", Revista de Jurisprudencia Laboral, Nº 4, 2023.

MACÍAS GARCÍA, MC. "El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica". Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº 3, 2023.

OLARTE ENCABO, S. "Trabajo, salud mental y suicidio: Criterios técnicos para su consideración laboral". Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº 3, 2023.

POQUET CATALÁ, R. "El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris". Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum, Nº 22, 2020.

RODRÍGUEZ NAVARRO, M. "Doctrina Laboral del Tribunal Supremo". Aguilar, 1973.

SÁNCHEZ PEREZ, J. "Suicidio y trabajo: la insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable". Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 11, Nº 3, 2023.

VALDÉS ALONSO, A., "La conflictiva valoración del "tiempo de trabajo" en la presunción de existencia de accidente laboral (Comentario de la STS de 4 de octubre de 2012)". Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica, Nº 12, 2014.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

American Psychiatric Association. “¿Qué son suicidio y autolesión?”, publicado en [Psychiatry.org - ¿Qué son suicidio y autolesión?](#) . Consultado: 01/05/2024

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. “Estrés laboral”, publicado en [Estrés laboral - INSST](#) . Consultado: 01/05/2024

Organización Mundial de la Salud. “Suicidio”, publicado el 17 de junio de 2012 en [Suicidio \(who.int\)](#) . Consultado: 01/05/2024

Organización Mundial de la Salud. “El burn-out es un “fenómeno profesional”. Clasificación Internacional de Enfermedades”, publicado el 28 de mayo de 2019 en [El burn-out es un "fenómeno profesional": Clasificación Internacional de Enfermedades \(who.int\)](#) . Consultado: 01/05/2024

JURISPRUDENCIA

STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 7903/2005, de 20 de diciembre de 2005 (rec. 1945/2004) ECLI:ES:TS:2005:7903

STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 6549/2007, de 18 de septiembre de 2007 (rec. 3750/2006) ECLI:ES:TS:2007:6549

STS (Sala de lo Social, Sección1) de 25 de septiembre de 2007 (rec. 5452/2005) ECLI:ES:TS:2007:7151

STS (Sala de lo Social, Sección 1), de 27 de febrero de 2008 (rec. 2716/2006)

STS (Sala de lo Social, Sección 1) de 10 de junio de 2009 (rec. 3133/2008) ECLI: ECLI:ES:TS:2009:5460

STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 8112/2009, de 20 de octubre de 2009 (rec. 4/2008) ECLI:ES:TS:2009:8112

STS (Sala de lo Social, Sección 1), de 4 de diciembre de 2012 (rec.3711/2011) ECLI: ECLI:ES:TS:2012:9157

STS (Sala de lo Social, Sección 1), de 24 de febrero de 2014 (rec. 145/2013) ECLI:ES:TS:2014:1797

STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 5612/2014, de 10 de diciembre de 2014 (rec. 3138/2013) ECLI:ES:TS:2014:5612

STS (Sala de lo Social, Sección 1), de 23 de junio de 2015 (rec. 944/14)
ECLI:ES:TS:2015:4364

STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 4701/2017, de 11 de diciembre de 2017
(rec. 265/2016) ECLI:ES:TS:2017:4701

STS (Sala de lo Social, Sección 1) nº 1245/2018, de 20 de marzo de 2018 (rec.
2942/2016) ECLI:ES:TS:2018:1245

DOCTRINA JUDICIAL

STSJ Andalucía, Sevilla, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 1412/2010, de 13 de
mayo de 2010 ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2010:2301

STSJ Andalucía, Sevilla, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 580/2011 de 3 de
marzo de 2011 (rec.1148/2010) ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2011:463

STSJ Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1) nº1017/2014, de 27 de
febrero 2014 (rec. 866/2013) ECLI:ES:TSJAND:2014:1017

STSJ Andalucía, Granada, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 2215/2017, de 13
octubre (rec. 396/2017) ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2017:11090

STSJ Andalucía, Granada, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 65/2019, de 10 de
enero de 2019 (rec. 1123/2018). ECLI: ECLI:ES:TSJAND:2019:2585

STSJ Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1) nº 118/2023, de 27 de febrero
de 2023 (rec. 798/2022) ECLI:ECLI:ES:TSJCANT:2023:128

STSJ Castilla-La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 1) nº 472/2006, de 16
marzo 2006 (rec. 1389/2005).

STSJ Castilla La Mancha, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 123/2016, de 2 de
febrero de 2016 (rec. 1672/2014). ECLI: ECLI:ES:TSJCLM:2016:375

STSJ Castilla La Mancha, (Sala de lo Social, Sección 2ª), nº 161/2023, de 6 de
febrero de 2023 (rec. 2114/2021) ECLI: ECLI:ES: TSJCLM:2023:276

STSJ Castilla y León, Valladolid, (Sala de lo Social), de 30 septiembre 1997 (rec. 755/1997)

STSJ Castilla y León, Valladolid, (Sala de lo Social, Sección Única), 10 de junio de 2003 (rec. 355/2003)

STSJ Castilla y León, Valladolid, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº2630/2004, de 16 de febrero de 2004 (rec. 2630/2003)

STSJ Castilla y León, Burgos, (Sala de lo Social) nº195/2009, de 18 de marzo de 2009 (rec. 75/2009) ECLI:ES:TSJCL:2009:969

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social), nº 4711/2001 de 30 mayo de 2001 (rec. 7542/2000)

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social), nº 6244/2002, de 3 de octubre de 2002 (rec. 7667/2001)

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 6402/2005 de 21 julio de 2005 (rec. 5403/2004)

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº3685/2007, de 18 de mayo de 2007 (rec. 1584/2006)

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1), nº 614/2010 de 27 de enero de 2010, (rec. 6689/2008) ECLI:ES:TSJCAT:2010:1501

STSJ Cataluña (Sala de lo Social Sección 1) nº 2848/2014, de 11 de abril de 2014 (rec. 972/2014) ECLI:ES:TSJCAT:2014:4114

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 6352/2015, de 26 de octubre de 2015 (rec. 4319/2015). ECLI: ECLI:ES:TSJCAT:2015:10264

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 1600/2017, de 3 de marzo de 2017 (rec. 7697/2016) ECLI:ECLI:ES:TSJCAT:2017:2132

STSJ Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 4/2023, de 9 de enero de 2023 (rec. 4841/2022) ECLI: ECLI:ES:TSJCAT:2023:525

STSJ Comunidad Valenciana (Sala de los Social, Sección 1), nº 2713/2008, de 1 de septiembre de 2008 (rec. 3739/2007)

STSJ Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 2240/2015, de 3 noviembre de 2015 (rec. 449/2015) ECLI: ECLI:ES:TSJCV:2015:6096

STSJ Comunidad Valenciana, (Sala de lo Social, Sección1ª) nº 3596/2020, de 16 de octubre de 2020 (rec. 579/2019. ECLI:ES:TSJCV:2020:6964

STSJ Extremadura, (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 603/2009, de 14 de diciembre de 2009 (rec. 524/2009). ECLI: ECLI:ES:TSJEXT:2009:2571

STSJ Galicia, (Sala de lo Social, Sección Única), 4 de abril de 2003 (rec. 2394/2000)

STSJ Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 334/2012 de 25 enero de 2012. (rec. 2040/2008) ECLI: ECLI:ES:TSJGAL:2012:457

STSJ Galicia, A Coruña (Sala de lo Social, Sección 1) nº 1462/2022, de 24 de febrero de 2022 (rec. 2897/2021) ECLI:ES:TSJGAL:2022:1462

STSJ Islas Canarias, Las Palmas, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº 1208/2007 de 13 julio de 2007 (rec. 1696/2004)

STSJ Islas Canarias, (Sala de lo Social, Sección1ª), nº1317/2008 de 8 octubre de 2008 (rec. 547/2005)

STSJ Madrid (Sala de lo Social) nº 3850/2016, de 4 de abril de 2016 (rec. 667/2015) ECLI:ES:TSJM:2016:3850

STSJ Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1) nº 11492/2016, de 28 de octubre de 2016 (rec. 668/2016) ECLI:ES:TSJM:2016:11492

STSJ Navarra, Pamplona (Sala de lo Social, Sección 1) nº 403/2019, de 19 de septiembre de 2019 (rec. 269/2019) ECLI:ES:TSJNA:2019:403

STSJ País Vasco, Bilbao (Sala de lo Social, Sección 1) nº 249/2017, de 17 de enero de 2017 (rec. 2518/2016) ECLI:ES:TSJPV:2017:249