



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

Regulación y análisis de los accidentes de trabajo. El suicidio como accidente de trabajo.

Presentado por Malena Del Amo Muñoz

Tutelado por: José Ángel De Miguel Pérez

Soria, 9 de junio de 2023

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
Bloque 1. Regulación de los accidentes de trabajo	3
1.1. Aproximación al concepto de accidente de trabajo	3
1.2. Contextualización histórica.....	4
1.3. Regulación legal del accidente de trabajo.....	6
1.4. Hecho causante y requisitos.....	7
1.4.1. Hecho causante	7
1.4.2. Requisitos para que se considere accidente de trabajo	8
1.5. Tipos de accidentes de trabajo	9
1.6. Consecuencias del accidente de trabajo	9
Bloque 2. El suicidio como accidente de trabajo.....	12
2.1. Los accidentes de trabajo en España. Tasas de suicidio	12
2.1.1. Análisis estadístico de AT en España	12
2.1.2. Análisis estadístico de suicidios en España.....	15
2.1.3. Análisis de los suicidios derivados de causas laborales	18
2.2. Formas de prevención de los suicidios derivados de factores laborales dentro del entorno laboral	23
2.3. Sentencia sobre el suicidio como accidente de trabajo.....	27
Bloque 3. Conclusiones y recomendaciones	30
3.1. Conclusiones generales	30
3.2. Conclusiones específicas	31
3.3. Recomendaciones	33
BIBLIOGRAFÍA	35

INTRODUCCIÓN

Los accidentes de trabajo están al orden del día, tanto en el sector público como en el privado. En el año 2021, en base al informe anual de accidentes de trabajo en España desarrollado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se registraron un total de 601.123 accidentes de trabajo con baja, correspondiendo el 87,1% a aquellos sucedidos durante la jornada laboral. Se trata de cifras escandalosas que se incrementan con el transcurso de los años sin éxito a la hora de intentar frenarlos.

Tras la Revolución Industrial sucedida en Gran Bretaña en el siglo XVIII, el sentido del trabajo tomó otras direcciones, pasando de una economía rural, que se sustentaba gracias a la agricultura y a la ganadería, a otra completamente distinta, cuya base era la industrialización y el trabajo en fábricas. Es en ese momento cuando los accidentes laborales se incrementan por el riesgo al que estaban expuestos los trabajadores debido a unas condiciones de trabajo nefastas.

La sociedad y el mundo laboral han ido avanzando con el transcurso de los años, hasta llegar al punto actual donde nos encontramos, en lo que se conoce como la revolución de la inteligencia, donde la tecnología es el principal activo de todas las empresas. Con este gran cambio, las condiciones de trabajo han mejorado y existe menor riesgo en el puesto de trabajo en comparación con años atrás. La prevención de riesgos laborales ha contribuido a que el puesto sea más seguro para los trabajadores, ya que pasan a ser una de las prioridades de la empresa debido a que sin ellos no funciona la empresa. Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer. Los datos y estadísticas de AT son muy elevados y la accidentalidad vuelve a incrementarse, por lo que resulta necesario comenzar a prestar atención a estos números para buscar soluciones efectivas.

Relacionado con todo lo anterior, resulta curioso un caso concreto de accidente de trabajo, el suicidio como consecuencia del trabajo, ya sea por estrés laboral, sobrecarga de trabajo o acoso laboral, entre otras razones. Para que se considere accidente de trabajo el suicidio de una persona es necesario encontrar una relación de causalidad entre el puesto desempeñado y el acto cometido que termina con el fallecimiento del trabajador. Es curioso ya que resulta complejo demostrar esta relación entre ambos aspectos, por lo que en muchas ocasiones no se reconoce y no se tiene derecho a los beneficios que aporta la prestación por accidente de trabajo.

Por todo esto, el objetivo principal del trabajo es analizar el suicidio como accidente de trabajo, debido a su gran peculiaridad dentro de esta categoría tan amplia, centrándonos en datos estadísticos que muestran la accidentalidad en España, así como la debida al caso del suicidio. A mayores, también se realizará un análisis de un caso concreto en el que se ha podido demostrar esa relación y, por tanto, se han calificado como accidente de trabajo debido a situaciones de estrés en el puesto de trabajo.

Sin embargo, para comprender mejor lo que es un accidente de trabajo y cuándo se califica como tal con anterioridad al análisis práctico, en una primera instancia, uno de los objetivos que se persiguen es comentar su concepto y evolución histórica, así como la regulación legal de los accidentes de trabajo con su correspondiente prestación económica.

Para conseguir estos objetivos fijados, la metodología que se va a emplear es inicialmente cualitativa ya que se trata de un análisis de información concreta. Para ello se va a hacer uso de la literatura correspondiente con los accidentes de trabajo, así como su regulación legal con el fin de comprender mejor la segunda parte del trabajo, donde se va a emplear una metodología cuantitativa mediante el análisis de datos estadísticos relacionados con los accidentes de trabajo y el suicidio, pero también cualitativa ya que analizaremos un caso práctico relacionado con el tema para comprenderlo mejor.

Una vez establecidos los objetivos y la metodología a emplear a lo largo del trabajo, resulta relevante especificar la distribución de este. Está estructurado en tres bloques principales. El primero de ellos contiene la contextualización del trabajo, aportando una aproximación a los accidentes de trabajo con relación a su concepto, su evolución histórica hasta llegar a la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, posteriormente toda la recopilación normativa de este tipo de prestación.

El segundo bloque contiene la parte más práctica y principal del trabajo, donde se analizan datos estadísticos relacionados con los accidentes de trabajo y el suicidio para ver el impacto que tienen debido a su gran peculiaridad por la que en muchas ocasiones no se reconoce como accidente de trabajo. Posteriormente, relacionado con el campo de la prevención de riesgos, se aportarán una serie de medidas con el fin de disminuir los accidentes de trabajo que deriven en estas consecuencias, finalizando con el análisis de un caso práctico de una sentencia donde finalmente se reconoció la relación causal y se declaró como accidente de trabajo.

Finalmente, el tercer bloque contiene las conclusiones genéricas sobre los accidentes de trabajo, las conclusiones específicas sobre la sentencia analizada y el suicidio como accidente laboral, y ciertas recomendaciones con el objetivo de disminuir que se llegue a este tipo de situaciones.

Bloque 1. Regulación de los accidentes de trabajo

Nos ocupamos en este primer bloque de sentar los conceptos básicos sobre los que ha de descansar el marco teórico del Trabajo de Fin de Grado. Partiremos de un repaso del concepto de accidente de trabajo, desde su origen hasta la actualidad desarrollando su evolución histórica. Posteriormente, dado que los accidentes de trabajo abarcan gran cantidad de materia, la segunda parte del bloque se dedicará a analizar la prestación del accidente de trabajo, comentando aspectos como regulación, requisitos, tipos, consecuencias y prestación económica con el objetivo de comprender mejor la parte más práctica del trabajo.

1.1. Aproximación al concepto de accidente de trabajo

Antes de adentrarnos en la regulación legal de los accidentes de trabajo, es conveniente analizar el concepto de estos en base a la literatura existente por autores expertos en este campo. Para ello, anteriormente hay que hacer referencia al concepto de seguridad, ya que está íntimamente ligado con el de accidente de trabajo. En este sentido, Botta (2010: 18) afirma que *“la seguridad es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar los peligros o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo”*. De esta forma, la seguridad es esencial en el puesto de trabajo y es precisamente lo que se intenta conseguir con el objetivo de reducir la accidentalidad en el trabajo.

En otro orden de aspectos, también resulta interesante aportar una definición de peligro, daño y riesgo en el puesto de trabajo, ya que es a lo que se exponen los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, aunque dependiendo del sector este puede verse incrementado o mermado debido a la peligrosidad y accidentalidad de ciertos empleos. Cortés (2007) aporta definiciones de estos términos, por lo que peligro *“es todo aquello que puede producir un daño o un deterioro de la calidad de vida individual o colectiva de las personas”*; riesgo laboral *“en el contexto de la prevención de riesgos debemos entenderlo como la probabilidad de que ante un determinado peligro se produzca un cierto daño”*; y, por otro lado, daño es *“la consecuencia producida por un peligro sobre la calidad de vida individual o colectiva de las personas”*.

Con todo esto, se puede deducir la relación estrecha que existe entre peligro-riesgo-daño. Ante una situación de peligro en el puesto de trabajo, el trabajador se expone de forma directa a un riesgo laboral y, si no existe una buena prevención de riesgos laborales en el puesto, pueden provocar daño en el trabajador. Este daño puede traducirse en un accidente de trabajo, entre otras muchas consecuencias, que es precisamente la materia que nos concierne.

Por otro lado, resulta interesante aportar a su vez una definición de prevención de riesgos laborales debido a su importancia en el entorno de trabajo para evitar que se provoquen accidentes de trabajo. En base al artículo 4.1. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se entiende por prevención *“el conjunto de actividades y medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”*.

Una vez definidos y marcados todos los conceptos previos necesarios para comprender mejor el accidente de trabajo, se pueden aportar varias definiciones de accidente de trabajo en base a la literatura consultada. Hay que remontarse hasta 1930, cuando Heinrich aporta una de las primeras definiciones. Heinrich (1930) define accidente como un “*evento no planeado ni controlado en el cual la acción, o reacción de un objeto, sustancia, persona o radiación, resulta en lesión o probabilidad de lesión*”. En la actualidad, la definición oficial la aporta el artículo 156 del 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 de 2015, que comenta que “*se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”, donde se consideran lesiones tanto físicas como psíquicas. Lo más relevante de la definición es que la lesión debe existir con ocasión o por consecuencia del trabajo, es decir, es necesario que exista una relación de causalidad.

1.2. Contextualización histórica

Con el objetivo de comprender el origen de la regulación del accidente de trabajo y todo lo relacionado con este, resulta interesante plantear un análisis de la evolución histórica del concepto de accidente de trabajo, concretamente a partir del inicio del siglo XX ya que es el punto de inflexión donde se produce el gran cambio en la regulación de los accidentes de trabajo.

Hay que remontarse hasta el 30 de enero de 1900 para hablar de la primera ley española sobre accidentes de trabajo, cuando Eduardo Dato aprueba el Acta de Compensación de los Trabajadores. Anteriormente, la legislación relacionada con la seguridad y salud de los trabajadores era muy difusa y dispersa por lo que se procedió a realizar una recopilación en una única normativa para una mejor aplicación y comprensión. De esta forma, con el Acta de Compensación de los Trabajadores se fijan condiciones de trabajo mucho más favorables a las existentes.

En este mismo año, con el objetivo de contabilizar de una forma más eficaz la accidentalidad de los trabajadores, se aprobó el “Libro de Registros de Accidentes”, siendo este de carácter obligatorio para las empresas, por lo que se contaban con estadísticas más cercanas a la realidad y la prevención de estos accidentes era más sencilla.

Durante esta década, en 1908 tras la creación del Instituto Nacional de Previsión, aparece el documento del “Parte de accidente de trabajo” de carácter obligatorio. En 1920 aparece el Ministerio de Trabajo en España con el fin de tratar en un mismo lugar todas las cuestiones referidas a la materia laboral. A nivel internacional, en 1919 tras la firma del Tratado de Versalles, se crea la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Tras esta época, nos adentramos en la Dictadura del general Primo de Rivera (1921-1930), donde la accidentalidad se ve incrementada notablemente ya que, tras la Primera Guerra Mundial y la posición neutral de España, la industrial y la producción aumentan. De esta forma, se contempla la necesidad de aprobar una nueva ley en este ámbito, por lo que surge la nueva Ley de Accidentes de Trabajo de 10 de enero de 1922.

Llega la II República Española (1931-1936) y se producen manifestaciones y protestas sobre la seguridad de los obreros ya que sus condiciones de trabajo eran nefastas. El gobierno centra todos sus esfuerzos en proteger a los trabajadores de los sectores agrario y minero, ya que encuadraban aquellos sectores que englobaban la mayor parte de la accidentalidad en las empresas.

Una vez terminada la Guerra Civil, el periodo que abarca desde 1939 hasta 1975 fue el más importante en cuanto a la regulación de la prevención de riesgos laborales. Se aprueba en 1940 el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo con el objetivo de proteger la salud y la vida de los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Es el primer reglamento hasta la fecha donde se especifican formas de prevenir los accidentes de trabajo mediante la aplicación de técnicas concretas.

En 1944 aparecen las figuras de los comités de seguridad e higiene en el trabajo en materia de prevención de riesgos, que asumían tareas como la vigilancia del cumplimiento de la prevención, investigación de los accidentes de trabajo y formación de los trabajadores en esta materia, entre otras. Sin embargo, en la práctica estas medidas todavía no terminaban de implantarse en todas las empresas, sino que se referían a empresas con más de 500 trabajadores, o 250 en caso de tratarse de sectores concretos como es el caso de la construcción o la siderometalurgia.

En 1956 se establecen con carácter obligatorio los Servicios Médicos de Empresa, pero, tres años más tarde, se reorganizan y el carácter obligatorio pasa a cubrir únicamente a las empresas de 1000 trabajadores. Contra todo pronóstico tras todos los esfuerzos de implementar una situación laboral segura, no consiguen reducir la accidentalidad ya que en el país eran abundantes las empresas pequeñas y medianas, por lo que en estas no se constituía ningún servicio médico y la prevención no se desarrollaba de forma adecuada. Es precisamente esto lo que comenta Sánchez (2020: 7), ya que afirma que *“para que el sistema tan completo que se había articulado en torno a los servicios médicos de empresa fuese tan efectivo en la práctica como lo era teóricamente carecía de un requisito indispensable, la universalidad”*.

Fue en la década de los 70 cuando, a pesar de los esfuerzos por parte del gobierno de reducir la accidentalidad laboral, se propicia una situación de elevada siniestralidad. En ese momento se plantean de nuevo reorganizar toda la información y normativa existente para conseguir los objetivos buscados de reducir la accidentalidad laboral.

En 1970 se crea el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (PLANHISSET). Como se ha comentado, la normativa existente por entonces había quedado desfasada, por lo que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo a través de la Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971, por la cual se procedía a derogar toda la legislación anterior en materia de seguridad y salud en el trabajo, para implantar un nuevo modelo preventivo basado en tres pilares fundamentales: el trabajador, el diseño del puesto y el ambiente de trabajo. Durante estos años y tras la modificación de la legislación, se consiguió disminuir la accidentalidad laboral hasta un 30% en determinadas provincias.

Con la instauración de la monarquía (1976-1992), se produce un retroceso en cuanto a todo lo avanzado en la etapa anterior ya que se pierde la intención de proteger al trabajador

en el ejercicio de sus funciones debido a problemas competenciales entre las Comunidades Autónomas y el Estado.

En el año 1976, el PLANHISSET es sustituido por el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, que pasará a formar parte del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social. Con el gobierno de Calvo Sotelo se aprueba el Real Decreto por el que se crea el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT), pero, unos años más tarde, sus funciones y competencias son cedidas a la Inspección de Trabajo, por lo que desapareció.

Tampoco contribuyó a un buen funcionamiento de la normativa vigente durante aquellos años los debates entre empresarios, trabajadores y el Estado. Conseguir un acuerdo por todas las partes cada vez se volvía más complejo ya que cada uno defendía sus intereses.

Fue entonces cuando la Unión Europea, a través de la directiva 89/391/CEE de 12 de junio, obligó a todos los Estados miembros a crear su propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Entra en vigor en 1992 y los países tienen un plazo de dos años para crear y aprobar su propia ley.

Es entonces cuando, con un año de retraso, aparece en España la Ley de prevención de riesgos laborales de 1995. Al redactar España esta ley, se dieron cuenta de la existencia de un alto nivel de siniestralidad y la excesiva y dispersa normativa que todavía seguía existiendo. El objetivo principal de esta nueva ley era y sigue siendo promover la seguridad y salud de los trabajadores en base a los riesgos derivados de los puestos de trabajo, estableciendo un cuerpo básico de garantías y responsabilidades.

Llegados a este punto de la historia, se puede comprobar la evolución en cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo y la potenciación de la seguridad y la salud para los trabajadores, pasando por unas condiciones nefastas donde no existía preocupación por el trabajador hasta llegar a la actual ley de prevención de riesgos laborales donde es primordial intentar disminuir los índices de accidentalidad laboral. Por otro lado, se ha producido un cambio en cuanto a la normativa existente, ya que inicialmente se encontraba dispersa y, por esa razón, se complicaba su aplicación en las empresas, por lo que su simplificación y recopilación contribuyó a una mejor implantación de estas técnicas de prevención, hasta llegar al momento actual.

1.3. Regulación legal del accidente de trabajo

Los accidentes de trabajo cuentan con una regulación legal muy amplia. Se mencionan aspectos relacionados con ellos en gran diversidad de leyes y decretos.

La propia Constitución Española comienza sentando las bases de lo que después se regula concretamente en otras leyes, donde impone a los poderes públicos un régimen público de Seguridad Social en su artículo 41, donde se afirma que *“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”*. De esta forma, en caso de sufrir un accidente de trabajo, los poderes públicos

deben cubrir esta prestación ya que el trabajador se encuentra en una situación de necesidad.

Bajo esta premisa, se aprueba la LGSS, que ha sufrido diversas modificaciones a lo largo del tiempo, y actualmente se encuentra regulada en el 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. Dentro de esta ley, se contempla cierta casuística acerca de los accidentes de trabajo. El artículo 156 de esta ley regula el concepto de accidente de trabajo, mencionado en apartados anteriores.

Adicionalmente, existe una amplia legislación específica sobre ciertos aspectos de la materia de los accidentes de trabajo, de los cuales se pueden destacar los siguientes:

Decreto de 22 de junio de 1956, por el que se aprueba el reglamento para aplicación del Texto Refundido de la legislación de accidentes de trabajo. (Capítulo v).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas.

Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

1.4. Hecho causante y requisitos

En este apartado, se desarrollará, en base a la legislación pertinente, cuál es el hecho causante que tiene que demostrarse para que la prestación sea considerada de tal efecto, así como los requisitos concretos para que el trabajador sea beneficiario de la prestación correspondiente, independientemente de las consecuencias que se hayan desencadenado tras producirse el accidente laboral.

1.4.1. Hecho causante

El hecho causante nace en el momento en el que se reúnen los requisitos legales necesarios para convertirse en sujetos protegidos dentro de la protección del sistema de la Seguridad Social. Para llegar a esta situación, es necesario que tenga lugar la realización de alguna contingencia que está protegida por alguna disposición legal.

En el caso de que se haya producido un accidente de trabajo, este configurará el hecho causante en sí mismo en la modalidad de contingencia profesional, ya que supone una causa directa del hecho causante.

El trabajador tiene que sufrir una alteración de la salud y, en todo caso, tendrá que alcanzar la entidad suficiente para justificar el alejamiento temporal de la actividad y para requerir

asistencia sanitaria, que será pública y que habrá de mantenerse durante toda la suspensión del contrato cuando así lo requiera la situación.

1.4.2. Requisitos para que se considere accidente de trabajo

El hecho causante en sí mismo ya determina de una forma clara qué es necesario que suceda para que se considere accidente de trabajo. Sin embargo, es necesario desarrollar los requisitos concretos que se tienen que dar para que obtenga dicha condición de accidente de trabajo. Los requisitos son los siguientes:

- Existan lesiones, que pueden ser físicas o psíquicas.
- El trabajador sea por cuenta ajena, o propia en caso de que cotice.
- Exista una relación causa – efecto entre el trabajo desempeñado y el accidente laboral.

Destacar también por otro lado la presunción iuris tantum por su relevancia a la hora de determinar la prueba del nexo causal entre el trabajo y el accidente. Se presupone que las lesiones que se sufran durante el tiempo y el lugar de trabajo son accidentes de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario.

De todo esto, junto con el artículo 7 de la LGSS, se puede extraer la conclusión general de quiénes con las personas beneficiarias de este tipo de prestación, diferenciando si se trata de trabajadores encuadrados dentro de la modalidad contributiva o no contributiva. El artículo 7.1 de la LGSS afirma que *“estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional”*. Dentro de la modalidad contributiva, por tanto, quedan comprendidos los siguientes grupos:

- Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas en el art.1.1. E.T. en las distintas ramas de la actividad económica.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos mayores de 18 años.
- Socios trabajadores de cooperativas de Trabajo Asociado. Los socios pueden elegir si estar por cuenta propia o ajena.
- Estudiantes. (“Potenciales” activos).
- Funcionarios públicos, civiles y militares.

Por otro lado, en el caso de la modalidad no contributiva, destacar que cubre a aquellos ciudadanos que no han cotizado o no han llegado a cubrir el periodo mínimo de cotización necesario para recibir el derecho a la prestación. Engloba a los siguientes sujetos:

- Españoles sin más consideración (nacionalidad) que residan en territorio nacional (España) y que cumplan los requisitos para el acceso a una prestación de esta naturaleza (condición social de “pobreza”).
- Los españoles no residentes cuando así lo establezca el Gobierno a través de medidas de protección social.

- Españoles residentes en territorio nacional. Equipara a españoles a los ciudadanos hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos que residan en territorio español.

1.5. Tipos de accidentes de trabajo

Existen diversas maneras de clasificar a los accidentes de trabajo debido a la gran cantidad de parámetros existentes para medirlos. A modo de simplificación, la clasificación puede resumirse en la siguiente tabla.

Tabla 1.1. Clasificación de los accidentes de trabajo

Según el lugar del accidente	Accidente en el centro o lugar de trabajo habitual Accidente producido en desplazamientos durante la jornada laboral Accidente “in itinere” Accidente en otro centro o lugar de trabajo
Según el número de días de baja	Con baja médica Sin baja médica Recaída
Según la gravedad de la lesión	Inexistencia de lesión Leve Grave Muy grave Fallecimiento

Fuente: elaboración propia a partir de Iberley (2022)

Se opta por hacer una diferenciación en tres categorías de los accidentes de trabajo, haciendo referencia al lugar, al número de días de baja y a la gravedad. En base a la clasificación que reciba el accidente de trabajo, el trabajador obtendrá unos derechos u otros, principalmente en lo referido a la cuantía económica.

1.6. Consecuencias del accidente de trabajo

En el momento en el que se produce el hecho causante del accidente de trabajo pueden derivarse distintas situaciones. Existen varios tipos de responsabilidades a la hora de hacer frente al accidente de trabajo, de entre las cuales se encuentran la responsabilidad en materia de Seguridad Social, penal, civil y administrativa, pero la que nos interesa en este caso concreto es la primera de ellas, la que respecta a la Seguridad Social.

En primer lugar, el accidente de trabajo puede provocar en el trabajador una situación de Incapacidad Temporal (IT), que, según establece el artículo 169.1 de la LGSS, se consideran situaciones determinantes de Incapacidad Temporal “a) *Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación*”. De esta forma, se puede definir la situación de IT como aquella por la que el trabajador se encuentra impedido de forma temporal para el ejercicio habitual de sus funciones en su puesto de trabajo como consecuencia, en este caso concreto, de un accidente de trabajo.

Por otro lado, y constituyendo una consecuencia más grave que la anterior, está la situación de Incapacidad Permanente (IP). Queda recogida en el artículo 193.1 de la LGSS, que afirma que “*la incapacidad permanente contributiva es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral*”.

A su vez, dentro de la Incapacidad Permanente, existen diversos grados para calificar la situación del trabajador en base a su pérdida de facultades para desempeñar de forma normal su trabajo anterior. Se pueden clasificar de la siguiente forma:

Tabla 1.2. Grados de Incapacidad Permanente

GRADO	CONCEPTO
IP Parcial para la profesión habitual	Artículo 194.3 LGSS, aquella que “ <i>ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma</i> ”.
IP Total para la profesión habitual	Artículo 194.4 LGSS, aquella que “ <i>inhabilite al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta</i> ”.
IP Absoluta para todo trabajo	Artículo 194.5 LGSS, “ <i>se entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio</i> ”.
Gran Invalidez	Artículo 194.6 LGSS, “ <i>se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos</i> ”.

Fuente: elaboración propia a partir de la LGSS

Por último, de un accidente de trabajo puede derivarse el fallecimiento del propio trabajador. Tras el fallecimiento, se reconoce el derecho a ciertas prestaciones económicas

por parte de sus familiares. Algunas son el auxilio por defunción, pensión vitalicia de viudedad, prestación temporal de viudedad, pensión de orfandad y pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares. Se trata precisamente del caso concreto que analizaremos posteriormente en el bloque 2, donde se desarrollará el caso del suicidio como accidente de trabajo, por lo que se trata de un accidente de trabajo que tiene como consecuencia la muerte del trabajador.

Bloque 2. El suicidio como accidente de trabajo

La parte más práctica y analítica del trabajo se ubica dentro de este segundo bloque, donde se va a realizar, en primer lugar, un análisis estadístico de los accidentes de trabajo en España y de las tasas de suicidio en el país, para posteriormente relacionar ambos tipos de estadísticas, centrándonos en los suicidios producidos por causa del trabajo desempeñado, que es precisamente el objetivo de análisis principal que persigue el trabajo.

A mayores, con el objetivo de aportar más información acerca de este caso tan peculiar de accidente de trabajo, destacaré las circunstancias concretas que tienen que darse para que se considere accidente de trabajo, ya que, en muchas ocasiones, no recibe dicha calificación por su dificultad para demostrar la relación de causalidad con el trabajo. Por otro lado, dentro de este bloque también se desarrollarán técnicas preventivas dentro del entorno laboral con el objetivo de disminuir este tipo de accidentes de trabajo ya que son evitables en su mayor medida. Finalmente, el análisis concluirá con el estudio de sentencias reales donde se calificó el suicidio como accidente de trabajo con el objetivo de ejemplificar de una forma real este tipo de situaciones.

2.1. Los accidentes de trabajo en España. Tasas de suicidio

A lo largo de este punto se desarrollará un análisis estadístico de los accidentes de trabajo en España de forma genérica, especificando sectores con mayor siniestralidad y principales causas de los accidentes laborales con el objetivo de enfocar el tema a desarrollar. Posteriormente se analizarán las tasas de suicidio en España, cada vez más elevadas, haciendo referencia también a las principales causas.

Todo esto nos sirve como antecedentes de lo que se analizará después, que son los suicidios calificados como accidentes de trabajo por la existencia de un nexo causal que provocó esa situación en el trabajador. Se trata del punto concreto que se quiere estudiar en el trabajo, pero anteriormente es necesario conocer el índice de accidentes de trabajo y las tasas de suicidio en el país para relacionar ambas estadísticas y sacar conclusiones más concretas sobre el tema.

Todos los datos que manejaremos vienen extraídos del año 2021 ya que es la última actualización con la que cuenta el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

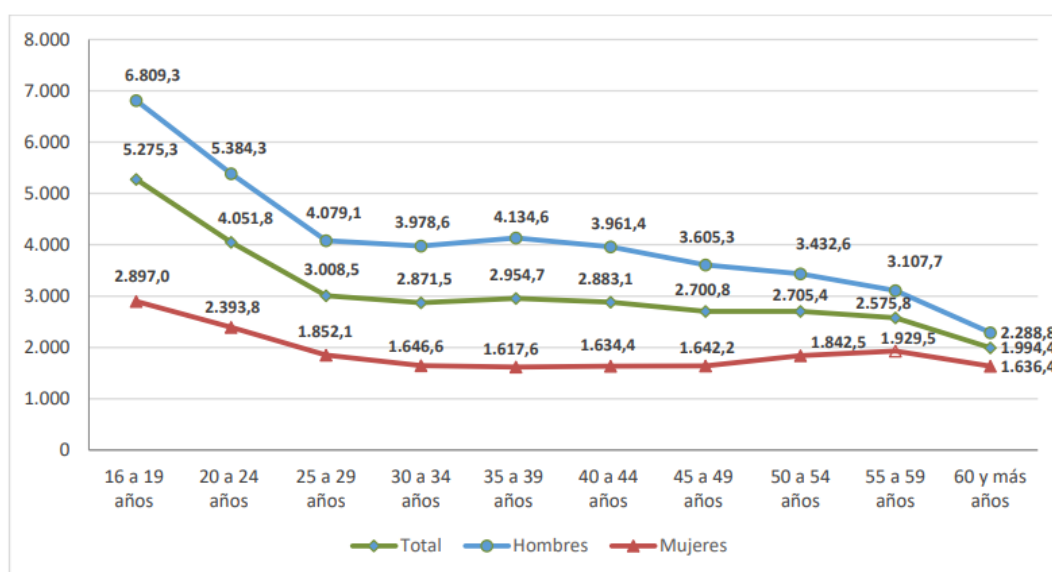
2.1.1. Análisis estadístico de AT en España

Durante el año 2021, en España se registraron 601.123 accidentes de trabajo con baja. De todos estos accidentes hay que hacer una distinción entre los que se produjeron durante la jornada laboral, que fueron un total de 523.800 accidentes (87,1%); y, por otro lado, los accidentes in itinere, es decir, del trayecto del domicilio al lugar de trabajo o viceversa,

que conforman un total de 77.323 de accidentes (12,9%). Se produjo un incremento del 18,9% de accidentes laborales con respecto al año 2020. Por otra parte, se registraron un total de 565.075 accidentes de trabajo sin baja, incrementándose con respecto al año anterior un 8,9%.

Analizando un poco más en profundidad los datos mencionados, es necesario clasificar la incidencia de los accidentes en base a aspectos concretos para desarrollar un análisis más profundo, centrándonos en los accidentes sucedidos dentro de la jornada laboral ya que son los más abundantes, clasificándolos por edad, sexo y sector.

Gráfico 2.1. Índices de incidencia de accidentes laborales en jornada de trabajo por edad y sexo en el año 2021

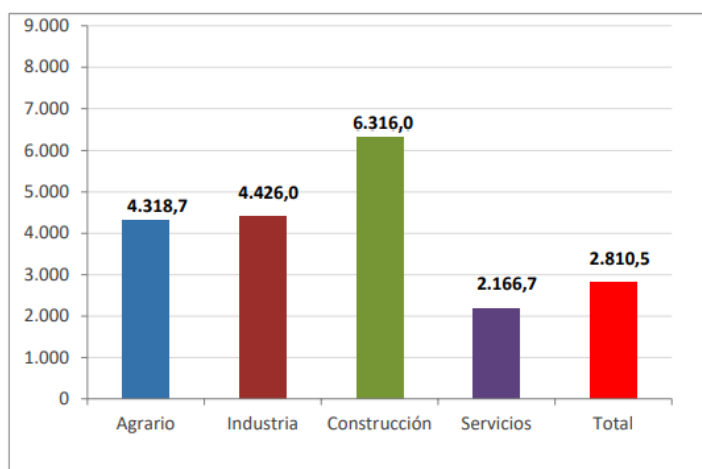


Fuente: elaboración del INSTT a partir del Fichero de microdatos de accidentes de trabajo 2021. MITES.

De forma global, y en base a lo que se puede observar en el gráfico 2.1., las mujeres son tendentes a sufrir menos accidentes de trabajo con respecto a los hombres, ubicándose por muy por debajo de estos.

En lo referido a la edad, los grupos de edad comprendidos entre los 16 y 19 años engloban a aquellas personas que sufren más accidentes laborales. La gráfica muestra una tendencia decreciente, por lo que, a medida que las personas son más mayores, disminuye el número de accidentes laborales, siendo los jóvenes los líderes en este campo con una alta incidencia.

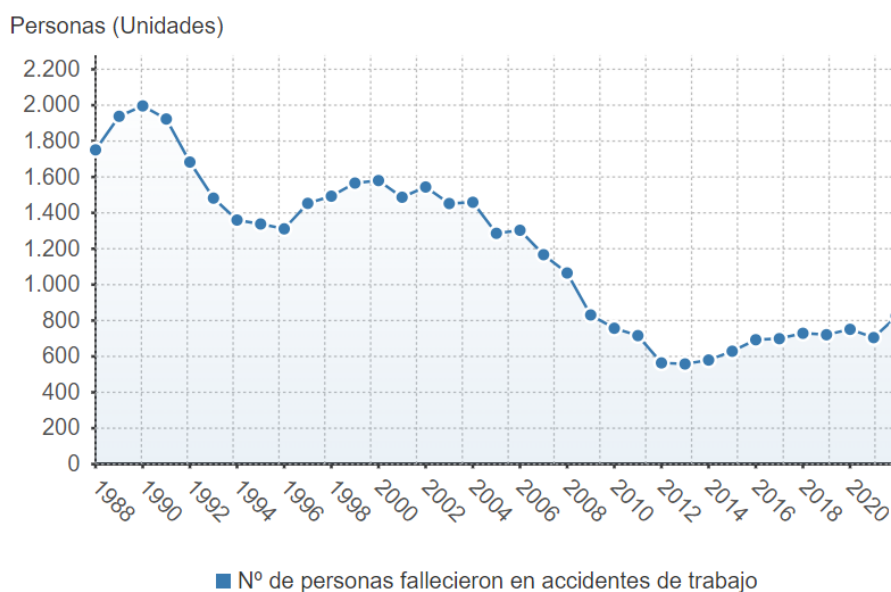
Gráfico 2.2. Índices de incidencia de accidentes laborales en jornada de trabajo por sectores en el año 2021



Fuente: elaboración del INSTT a partir del Fichero de microdatos de accidentes de trabajo 2021. MITES.

El gráfico 2.2. muestra la siniestralidad en base a los sectores. En el año 2021, y tal como venía siendo desde años atrás, la construcción es el sector que mayor índice de accidentes laborales presenta, llegando a superar por más del doble a la media del resto de sectores. Esto se debe principalmente a la peligrosidad a la que se exponen los trabajadores del sector y a una falta de medidas preventivas. Seguido a la construcción se sitúan el sector de la industria y el de la agricultura, estando también por encima de la media. Por último, se encuentra el sector servicios, que constituye aquel con menor índice de siniestralidad, pero, en base a datos del año 2020, se trata del sector que mayor incremento de siniestralidad ha experimentado, con un valor de 18,5.

Gráfico 2.3. Evolución de accidentes de trabajo mortales entre 1988 y 2021 en España



Fuente: epdata a partir de datos del Ministerio de Trabajo

En el caso de los accidentes mortales, en el año 2021 se registraron un total de 611 accidentes de trabajo mortales durante la jornada laboral. De estos accidentes mortales posteriormente se analizarán cuántos se han producido en forma de suicidio, aunque resulta complicado relacionar el hecho de quitarse la vida con el trabajo por lo que muchos de estos casos no figurarán como accidente de trabajo.

En el gráfico 2.3. se puede observar la evolución de los accidentes laborales desde el año 1988 hasta 2021, teniendo una tendencia decreciente debido a la implantación de medidas de seguridad y prevención de riesgos más eficaces, además de una mayor concienciación de los riesgos.

Centrándonos en las principales causas por las que se han producido accidentes de trabajo durante el año 2021, un estudio del INSST determinó que el 31,5% de los mismos se produjeron debido a sobreesfuerzos físicos, constituyendo la principal causa de AT. Por detrás de estos se encuentran los golpes y choques contra un objeto inmóvil, constituyendo un 25,8% de los accidentes. Por otro lado, el 15% de los casos se corresponden con choques y golpes contra objetos en movimiento. Por último, el 10% de los accidentes se deben a contactos con agentes materiales cortantes o punzantes.

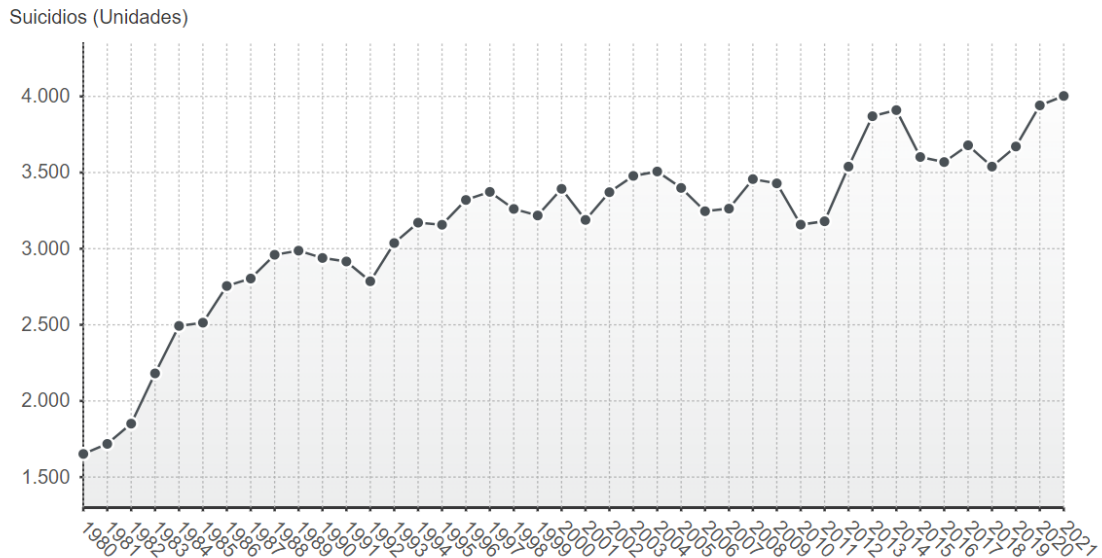
2.1.2. Análisis estadístico de suicidios en España

Resulta relevante desarrollar un análisis sobre las tasas de suicidio en España en el año 2021, año del que se tienen datos de los accidentes de trabajo mencionados en el apartado anterior, así como su evolución a lo largo del tiempo para poder relacionarlo posteriormente con los accidentes laborales, principalmente en base a sus causas. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha calificado a este tipo de muertes como la “*epidemia del siglo XXI*”, ya que es el causante del fallecimiento de un alto número de personas dentro del país, de ahí su especial relevancia a lo largo del trabajo.

En el año 2021, se obtuvo una tasa de suicidios en España de 4.003 personas fallecidas bajo estas circunstancias, lo que supone una tasa de 8,45 personas por cada 100.000 habitantes. Se produjo un incremento de 62 personas más con respecto al año 2020 y las cifras actuales informan de que no para de incrementarse dicha tasa según avanzan los años. En base a los estudios realizados, en España se quitan la vida 11 personas de media cada día.

Analizando más en profundidad la evolución histórica de esta tasa de suicidios dentro del país, tal y como se puede observar en el siguiente gráfico 2.4., desde el año 1980 hasta el año 2021 la tendencia del número de personas que se quitan la vida es ascendente a pesar de una mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Aparecen otra serie de factores, que se analizarán posteriormente, que hacen que la calidad de vida de ciertas personas o colectivos sea menor bajo su punto de vista, por lo que, a lo largo de los años, dicha tasa no ha parado de crecer.

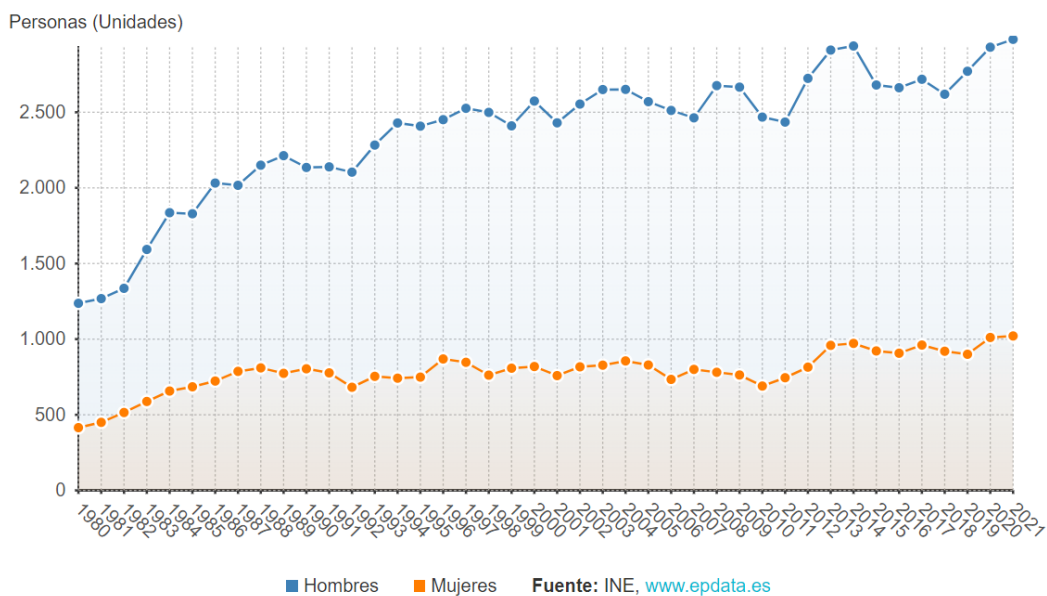
Gráfico 2.4. Número de suicidios en España entre 1980 y 2021



Fuente: epdata a partir de datos del INE

Existe una clara diferenciación entre la tasa de suicidios masculina y femenina, siendo esta última muy inferior con respecto a la primera. Centrándonos en datos, en el año 2021, 2.982 fueron suicidios de hombres y 1.021 de mujeres. De esta forma, hablando de tasas, se suicidan 12,83 hombres por cada 100.000 personas y 4,22 mujeres de cada 100.000. Se trata de una diferencia muy notoria, tal y como se puede observar en el gráfico 2.5., donde la línea referida a las mujeres está muy por debajo. Analizando la evolución a lo largo de los años en el mismo gráfico, la tendencia de la tasa femenina se mantiene mayoritariamente constante, hecho que no sucede igual en la masculina, donde se observa una tendencia principalmente creciente.

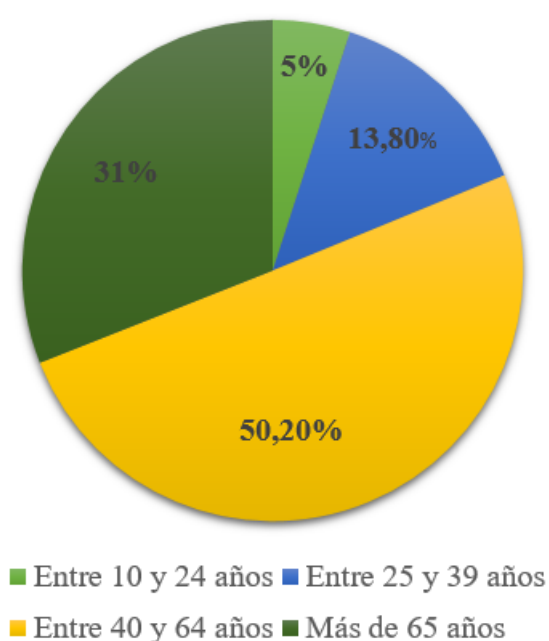
Gráfico 2.5. Número de suicidios en España desde 1980 hasta 2021 según el sexo



Fuente: epdata a partir de datos del INE

Otro punto destacable a analizar es la edad con el objetivo de determinar cuál es el grupo de edad donde más suicidios se producen. El grupo más afectado por este tipo de sucesos es el comprendido entre los 40 y 64 años de edad en el año 2021, ascendiendo a una cifra de 2.016 personas y englobando, por tanto, a más de la mitad de las personas que se quitaron la vida. Con relación a otros grupos de edades, un 31% de los fallecidos tenía más de 65 años; el 13,8% engloba a personas entre 25 y 39 años; y, por último, el 5% hace referencia al grupo de edad entre 10 y 24 años, siendo este el menor de todos. Todo esto se puede observar de una forma más clara en el gráfico 2.6., donde lo referido a los grupos de edad de 40 a 64 años suponen más de la mitad del número de fallecidos por estos motivos.

Gráfico 2.6. Porcentaje de suicidios en España en el año 2021 por grupos de edades



Fuente: elaboración propia a partir de De La Torre (2023)

Destacar que la pandemia ha influido considerablemente en la tasa de suicidios. Así lo comenta De la Torre (2023), que afirma que “*la pandemia ha supuesto un incremento significativo de las tasas de mortalidad por suicidio dentro de este ciclo creciente. Además, el incremento ha sido más pronunciado en diversos grupos sociales*”, por lo que esta situación no ha contribuido a disminuir los índices de casos de suicidio en España a pesar de los esfuerzos realizados por toda la población. Sin embargo, se cree que esta situación es transitoria y que, junto con los esfuerzos por normalizar la salud mental y acudir a psicólogos, podrá estabilizarse o incluso descender la tasa de suicidios. Actualmente estamos viviendo una época histórica donde la salud mental está cobrando importancia, por lo que puede ser decisivo para enfrentarnos a este tipo de situaciones y problemas y hacer que disminuyan los casos de suicidio.

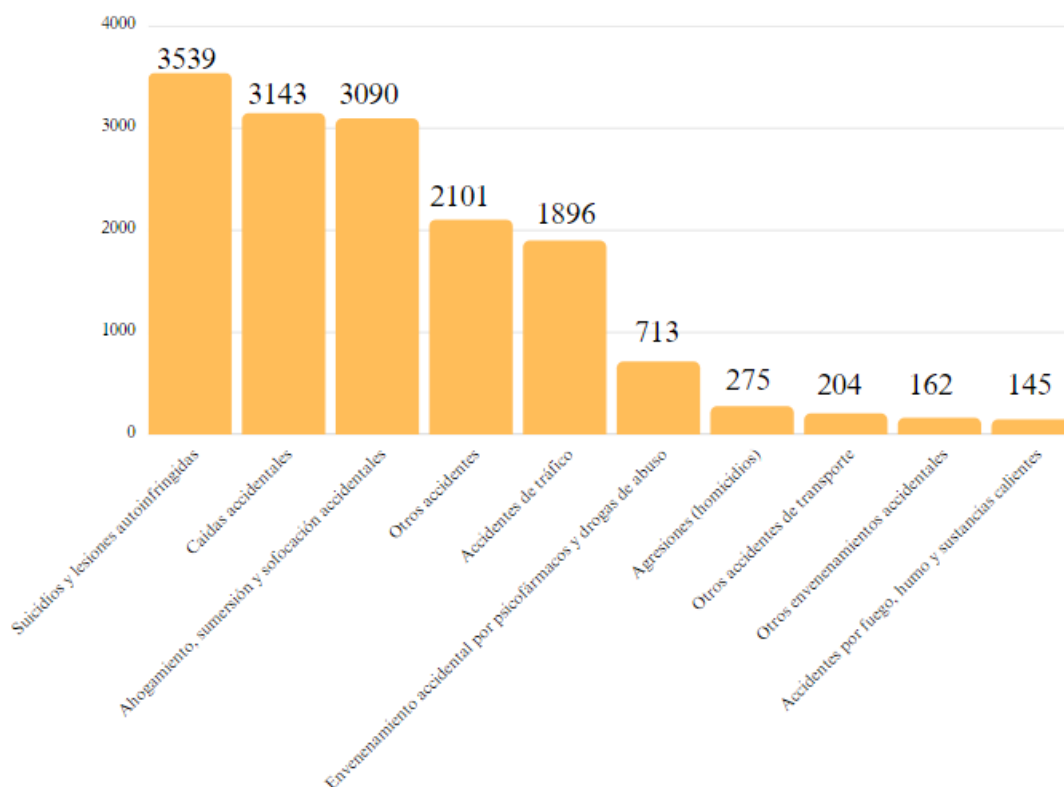
2.1.3. Análisis de los suicidios derivados de causas laborales

Una vez analizados en profundidad los datos estadísticos de los accidentes de trabajo y los suicidios en España de forma separada, resulta interesante analizar los datos referidos a la cantidad de suicidios que han tenido la consideración de accidente de trabajo. Sin embargo, aparece la problemática de que, en la mayoría de casos, no se consigue demostrar la relación causal entre el puesto de trabajo y el suicidio debido a la gran complejidad de demostrar dicho nexo, por lo que no se recogen estos sucesos en las estadísticas y datos. Además, dentro de la gran cantidad de causas que pueden llevar a la persona al límite como para tomar la decisión de quitarse la vida influyen gran cantidad de factores, no solo los referidos al entorno laboral, por lo que no se puede clasificar únicamente como accidente de trabajo ya que el nexo causal no constituye la relación laboral en sí misma. Por todo esto, resulta complicado desarrollar un análisis exhaustivo sobre los suicidios calificados como accidentes de trabajo, debido a la inexistencia de casos. En apartados posteriores se analizarán sentencias concretas donde sí se ha conseguido demostrar la relación causal y ha sido calificado como AT, pero se trata de casos concretos y muy limitados.

Con todo esto, la única forma de relacionar los datos de accidentes de trabajo y los datos referidos a los suicidios en España es analizando las causas principales que provocan que las personas decidan quitarse la vida, ya que, en muchas ocasiones, influyen aspectos relacionados con el entorno laboral y sus puestos de trabajo, desde estrés, acoso laboral, problemas económicos o discriminación.

España constituye uno de los países de todo el mundo con tasas de suicidio tan altas, y, además, es la mayor causa de muerte no natural dentro del país, por encima de las caídas accidentales, el ahogamiento, accidentes de tráfico, consumo de drogas y psicofármacos e incluso agresiones (homicidios). En 2018, los datos aportados por el INE fueron los que se reflejan en la tabla 2.1.:

Tabla 2.1. Principales causas de muertes no naturales en España en el año 2018



Fuente: elaboración propia a partir de epdata

Se trata de una situación muy preocupante ya que dichas tasas van en aumento y se incrementan cada vez que se produce una crisis económica en el país, de la que deriva el desempleo, el estrés y el incremento de la pobreza, por lo que los factores laborales juegan un papel muy importante en conducir a las personas a que tomen decisiones de alta gravedad.

Existen gran cantidad de razones y causas que pueden conducir a una persona a quitarse la vida. En la mayoría de casos influye más de una causa en dicha decisión, además de que depende de la personalidad de cada uno, por lo que resulta complejo medir en qué medida los factores derivados del puesto de trabajo tienen repercusión en el acto cometido. Sin embargo, puede desarrollarse, tal y como se muestra en la figura 2.1., una clasificación en base a las principales causas que pueden conducir al suicidio en base al patrón que de forma genérica suele influir.

Figura 2.1. Principales causas de suicidio en España

PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

- La depresión, ansiedad, trastornos bipolares u otro tipo de trastornos mentales pueden aumentar el riesgo de suicidio en las personas que lo sufren.

PROBLEMAS EMOCIONALES Y DE RELACIÓN

- Las dificultades personales tienen un papel importante a la hora de desencadenar tendencias suicidas, como puede ser la pérdida de seres queridos, problemas familiares, un divorcio, aislamiento social o bullying. En el caso que nos interesa analizar del entorno laboral, aparecen factores como el estrés laboral, el acoso en el trabajo o exceso de la carga de trabajo, entre otros.

ABUSO DE SUSTANCIAS

- El consumo excesivo de alcohol y drogas aumenta el riesgo de suicidio, que, relacionado con los problemas de salud mental, puede agravar dichos problemas y empeorar la toma de decisiones.

FACTORES SOCIOECONÓMICOS

- Es otro de los puntos que nos interesa analizar en el trabajo, donde aparecen factores como el desempleo, la pobreza, la falta de vivienda y la inestabilidad económica. Generan sensaciones de desesperación donde no se encuentra ninguna salida.

ACCESO A MEDIOS LETALES

- El acceso fácil a armas de fuego u otros medios letales puede aumentar el riesgo de suicidio ya que proporcionan una opción rápida y efectiva para llevarlo a cabo.

Fuente: elaboración propia

NoticiasTrabajo.es ha realizado un informe sobre aspectos relacionados con el suicidio laboral en España, que son las causas concretas que nos interesa analizar en este trabajo. Este estudio pretendía analizar datos para comprender las razones por las que el trabajo puede suponer un motivo que conduzca a una persona a quitarse la vida.

En primer lugar, es necesario mencionar un concepto, conocido como “*efecto Werther*”, que justifica por qué durante tantos años atrás el suicidio ha sido un tema controvertido y tabú dentro de la sociedad. Este efecto lo que provocaba es que, cuando se producía un suicidio y se comentaba abiertamente, podía incitar a otras personas que estuviesen pensando en quitarse la vida a imitarlo.

Por otro lado, no todas las profesiones cuentan con el mismo índice de suicidios derivados por causas laborales, sino que existen tres que presentan tasas mayores. Es el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FFCCSE) y las relacionadas con el sector sanitario. Esto incluye a personal del Cuerpo Nacional de Policía (CNP), la Guardia Civil y médicos.

En base a datos aportados por el secretario general del Sindicato Unificado de Policía en Andalucía (SUP), en el año 2021 34 agentes decidieron quitarse la vida, de los cuales 17

formaban parte del Cuerpo Nacional de Policía y los otros 17 de la Guardia Civil. Los motivos principales que llevan a este tipo de profesionales a tomar esta decisión es el estrés laboral ante situaciones de mucha dificultad en las que tienen que actuar rápido y el estrés derivado de una situación de crisis económica. Además, cuentan con armas letales de acceso fácil y rápido, por lo que les cuesta menos tomar este tipo de decisiones.

En el caso de los médicos, el 1,3% de los profesionales sanitarios se quitaron la vida en el año 2019, datos que no mejoraron en años posteriores debido a la situación de la pandemia del Covid-19, que llevó a los profesionales de este campo a vivir situaciones de gran cantidad de trabajo y estrés laboral.

Centrándonos en las principales causas laborales que pueden terminar con el suicidio de una persona, el estudio hace referencia a varias de ellas. El estudio afirma que se trata *“de aquellas conductas suicidas propiciadas por unas condiciones inadecuadas de trabajo. Por lo tanto, se analizan las relaciones entre los factores psicosociales, como es el caso del estrés laboral, y las alteraciones mentales, especialmente la ansiedad y la depresión”*. De todo esto se puede deducir el papel fundamental que tiene el estrés laboral con relación al suicidio, siendo la causa más importante por la que las personas deciden quitarse la vida dentro del ámbito laboral.

Para establecer un concepto más concreto acerca del estrés laboral, Selye (1936, 1878) lo define como la respuesta fisiológica, no específica, de un organismo ante cualquier exigencia que se le haga, pudiendo cualquier estímulo derivar en un estresor siempre que se produzca en el organismo una reacción de reajuste. La OMS también aporta una definición sobre estrés laboral más técnica. La OMS (2004) afirma que el estrés laboral se manifiesta como *“la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Surge cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización”*.

Las causas que pueden conducir a una persona a tomar la decisión de quitarse la vida pueden estar influidas, además de por hechos laborales, por factores personales del propio trabajador, por lo que no se suele atribuir de forma unitaria al entorno laboral el acto cometido, aunque se den algunos casos concretos en los que sí suceda de esta forma. Con todo esto, desarrollamos una aproximación en base al estudio de NoticiasTrabajo.es de las principales causas laborales que pueden influir en el trabajador, aunque de fondo también existan problemas personales que potencien la decisión de quitarse la vida. Se pueden destacar las siguientes causas:

- Víctimas de actos humillantes u hostiles de forma reiterada en el tiempo.
- Ciberacoso, que consiste según el estudio en *“acoso laboral bajo el paraguas de las tecnologías de la información y de la comunicación”*.
- Acoso en el puesto de trabajo o mobbing.
- Burnout o *“síndrome del trabajador quemado”*, Definido por Maslach y otros (1981) como *“una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar”*.
- Insatisfacción laboral y desmotivación.

- Situación de depresión, ansiedad o fatiga por dos razones principales: por un lado, el exceso de la carga de trabajo, y, por otro lado, la prolongación de las jornadas de trabajo.

Con todo esto, se llega a la conclusión de que existen dos factores relacionados con el trabajo que se repiten en la mayoría de casos en los que las personas han decidido quitarse la vida por estas razones a modo de patrón, que son el estrés laboral y la depresión.

Pero no solo se tienen que dar las situaciones comentadas de forma reiterada para que el trabajador solo contemple como salida ante esa situación el suicidio, sino que el perfil y la personalidad de la persona trabajadora también influyen debido a que existen personas más vulnerables que no saben gestionar los sucesos comentados, por lo que cuentan con ciertas características genéricas y concretas de personalidad.

Se trata de personas que tienen tendencia a obsesionarse con el éxito profesional y que le tienen miedo al fracaso laboral, por lo que puede desencadenar ciertos trastornos mentales. Esto genera un sentimiento generalizado de frustración laboral que puede ser causa del suicidio. En este sentido, se puede destacar el trastorno anancástico, que se manifiesta en forma de una necesidad continua de controlar todos los aspectos de la vida de la persona con el objetivo de evitar un posible fracaso, error o fallo, por lo que, extrapolado al puesto de trabajo, buscan la perfección, por lo que deriva en lo que se conoce como “workaholic”, es decir, adicción al trabajo y obsesión con hacer todo bien en sus funciones como empleado, dejando de lado otros aspectos de la vida como el ocio y la familia.

La dificultad para desconectar de los dispositivos digitales también supone un rasgo de personalidad identificativo de las personas que son propensas a tener pensamientos suicidas. Debido a su poca desconexión con el puesto de trabajo, viven constantemente obsesionados con él, por lo que pueden sufrir el síndrome de burnout explicado anteriormente.

No podemos olvidar las consecuencias que tuvo la pandemia del Covid-19 en la sociedad. Antes comentábamos que los médicos, debido a la gran carga laboral a la que tuvieron que enfrentarse, fueron uno de los sectores más perjudicados y con mayores índices de pensamientos suicidas, por lo que se demuestra que, ante situaciones de mucho estrés y carga laboral, las personas pueden reaccionar de esta forma. Sin embargo, no fueron el único sector perjudicado, ya que todos sufrieron las consecuencias económicas y psicológicas de este suceso. La pandemia trajo consigo despidos masivos y falta de contratación en la mayoría de sectores, afectando a los propios trabajadores, pero también a los desempleados por la imposibilidad de encontrar introducirse dentro del mercado laboral. Se vieron fuertemente reducidos los ingresos de los trabajadores y personas desempleadas que no conseguían encontrar trabajo, lo que conlleva grandes problemas económicos que pueden desencadenar pensamientos suicidas.

Con todo esto, y basándonos en los datos anteriormente analizados tanto de accidentes de trabajo como de suicidios en España, se puede llegar a la conclusión de que considerar un suicidio como accidente de trabajo resulta complejo ya que en la mayoría de casos influyen más factores que conducen a cometer el acto mencionado por lo que no se puede demostrar la relación causal exclusiva del suicidio con el ejercicio de sus funciones en su

puesto de trabajo o con la relación en el entorno de trabajo, principalmente porque la persona involucrada ya no está presente para explicar las razones de su decisión. Además, en gran cantidad de casos se desconocen las razones concretas o no se plantea que haya podido ser exclusivamente por el trabajo.

A mayores, existe un desconocimiento generalizado en la sociedad de que estos casos, cuando haya sido por consecuencia del trabajo, pueden obtener la calificación de accidente de trabajo, con su correspondiente indemnización, ya que el concepto de AT inicialmente no englobaba este tipo de sucesos. Sin embargo, ya existen casos concretos en los que se ha declarado el suicidio como AT, que se analizarán posteriormente como casos prácticos.

2.2. Formas de prevención de los suicidios derivados de factores laborales dentro del entorno laboral

Las altas tasas de suicidio existentes actualmente en nuestro país, así como las pocas previsiones de futuro de que disminuyan en base a las tendencias analizadas, hacen que la situación se agrave y se extienda la preocupación por intentar prevenir que se llegue a este tipo de decisiones. La salud mental está ganando importancia precisamente durante estos últimos años por los índices tan impactantes ya que, como se ha comentado en apartados anteriores, se suicidan al día de media 11 personas.

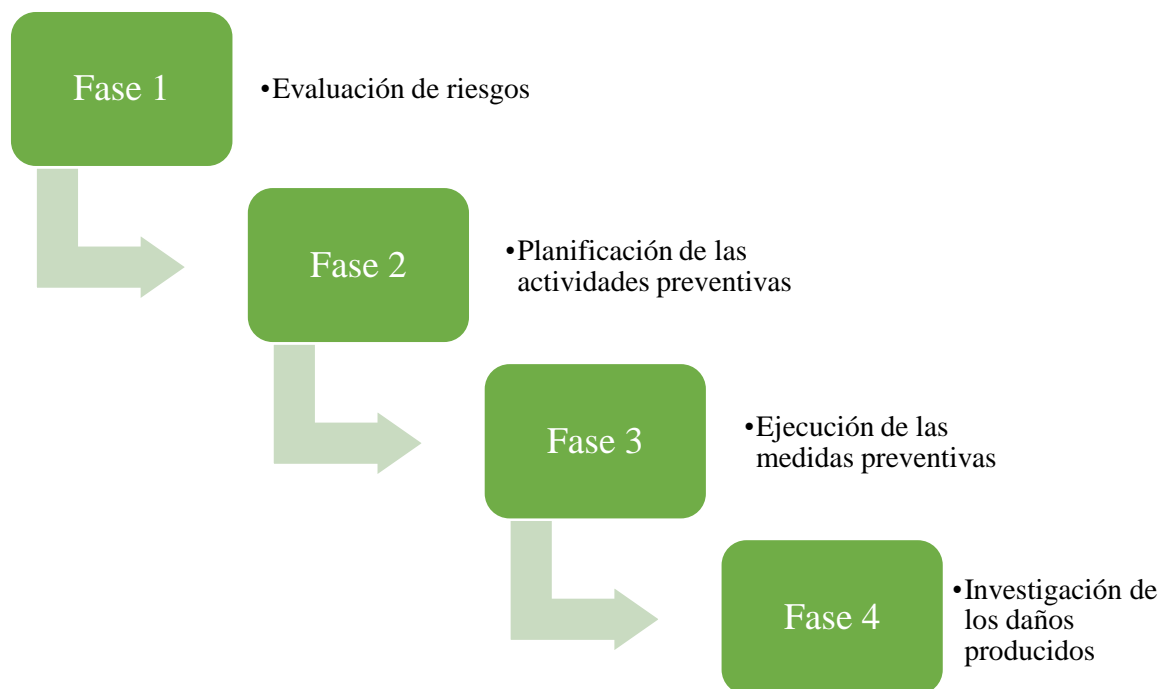
La prevención de riesgos dentro del entorno laboral es uno de los pilares más importantes dentro de esta, donde se potencia la preocupación por la seguridad y salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Por tanto, la prevención se centra en evitar de una forma total, o minimizar las consecuencias en caso de que no se pueda evitar, los posibles riesgos del puesto de trabajo.

Para implantar una adecuada prevención dentro de la empresa es necesario desarrollar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Esto queda reflejado en el artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales., que comenta que *“la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente. Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan”*. Con todo esto, conforma el documento principal de la prevención de riesgos dentro de la empresa, donde figura todo lo necesario para evitar los riesgos del puesto de trabajo, que variarán dependiendo de la actividad principal de cada empresa ya que los riesgos a los que se exponen los trabajadores es distinto.

Las funciones y servicios de prevención dentro de la empresa pueden llevarse a cabo por el empresario, por uno o varios trabajadores designados por el empresario o subcontratarlos a una empresa externa, pero son un derecho de los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo ya que se persigue proteger la integridad y salud de los trabajadores.

La forma de implantar la prevención de riesgos dentro de la empresa se puede resumir a través de las siguientes fases mostradas en la figura 2.2.:

Figura 2.2. Fases de la implantación de la prevención de riesgos dentro de la empresa



Fuente: elaboración propia a partir de Red autónomos (2020)

Tal y como se muestra en la figura 2.2., se distinguen 4 fases principales a la hora de implementar la prevención dentro del ámbito laboral. La fase 1 consta de la evaluación de riesgos, esto es estudiar todos los riesgos a los que se exponen los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, que variará dependiendo del sector y de las funciones desempeñadas, pero es necesario conocer el foco del cual pueden producirse accidentes de trabajo o enfermedades profesionales con el fin de evitarlos o reducir su impacto.

En caso de haber encontrado posibles riesgos a los que están expuestos los trabajadores mediante el diagnóstico anterior, pasamos a la fase 2, donde se planifican las posibles actividades preventivas que deben llevarse a cabo para conseguir el objetivo final, reducir o evitar los riesgos. Estas medidas deben ser suficientes para garantizar una protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Además, en esta fase también debe determinarse la prioridad de aplicación de cada una de las medidas preventivas en base al riesgo que conllevan para los trabajadores.

Una vez se han planificado las actividades preventivas y se ha determinado su orden de aplicación en la empresa, en la fase 3 se ejecutan las medidas preventivas, es decir, se implementan las medidas de seguridad necesarias para reducir o eliminar los riesgos. El empresario deberá hacer un seguimiento de las mismas para comprobar que son efectivas y eficaces.

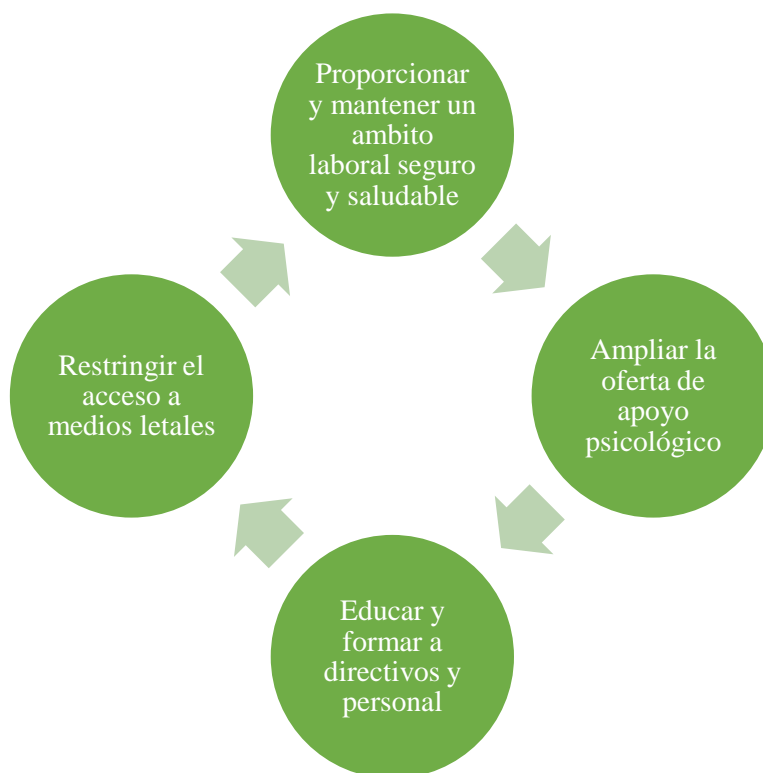
Sin embargo, la prevención no termina ahí, sino que hay que investigar los daños producidos en caso de que haya habido, tal y como se especifica en la fase 4, ya que

suponen una obligación legal y sirven para localizar focos de riesgo dentro de la empresa que no habían sido detectados con anterioridad. De esta forma se detectan y se corrigen deficiencias en las tareas de prevención dentro de la empresa, así como causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se hayan generado.

Centrándonos en el caso del suicidio como accidente laboral debido a que se debe a factores derivados de su puesto de trabajo, también suponen un campo de análisis dentro de la prevención de riesgos laborales, ya que la función de prevención radica en intentar evitar que se den este tipo de situaciones. Tal y como comenta Dumon (2014), “*se pueden desarrollar Estrategias específicas para promover la salud mental y prevenir el comportamiento de suicidio en el ámbito laboral*”. De esta forma, comenta que los contenidos comunes de los programas de prevención del suicidio dentro del entorno laboral son “*la educación y la formación de directivos y del personal, el desarrollo de redes de apoyo, y la cooperación entre los recursos internos y externos*”.

Con todo esto, se pueden distinguir cuatro estrategias clave para prevenir los suicidios derivados de factores relacionados con el ámbito laboral y entorno de trabajo, que se muestran en la figura 2.3.:

Figura 2.3. Estrategias clave para prevenir los suicidios en el ámbito laboral



Fuente: elaboración propia a partir de Dumon (2014)

Proporcionar y mantener un ámbito laboral seguro y saludable:

La medida de prevención inicial ha llevar a cabo es la más básica de todas ya que, de forma genérica, se presupone que es lo que deben garantizar todas las empresas, por lo que proporcionar y mantener un ámbito laboral seguro y saludable es la base para conseguir un buen ambiente laboral en el que todos los trabajadores se sienten cómodos

y resulta más difícil que sufran algún tipo de conflicto o problema que les dirija a tomar decisiones drásticas como es el suicidio.

Cuando se potencia un ambiente de trabajo seguro y saludable, los trabajadores se sienten valorados y que conforman una parte fundamental dentro de la empresa a tener en cuenta. Además, sienten que tienen cierto nivel de control sobre las funciones que desempeñan y el trabajo que realizan. De esta forma, se consigue evitar la principal causa de suicidio derivado de factores laborales, el estrés, al hacer partícipe al trabajador en aspectos relevantes de la empresa y valorar lo que aporta a la misma.

De esta forma, Dumon (2014) menciona las materias en las que hay que invertir para que el lugar de trabajo se convierta en un sitio seguro y saludable para todos los empleados. En primer lugar, es necesario promover la salud mental y no estigmatizar los problemas de esta. McDaid (2011) afirma que *“los estudios demuestran que el impacto global de la promoción en salud mental en el ambiente laboral es significativo. La recuperación de la inversión es de hasta más de cinco veces mayor que los costes de inversión, y los costes se pueden recuperar en un año”*. Por lo que queda de manifiesto que si se invierte en salud mental dentro de la empresa resulta beneficioso para todos dentro de esta ya que se crea un clima laboral mucho más cercano y cómodo y la empresa funcionará mejor si su capital humano no se siente poco valorado.

Por otro lado, otras materias en las que hay que invertir para que el lugar de trabajo sea saludable son la prevención y reducción de la intimidación y el acoso dentro del puesto de trabajo, ya que pueden generar tendencias y pensamientos sobre el suicidio por lo que puede llegar a sufrir una persona; la ampliación de los servicios de apoyo psicológico dentro de la propia empresa, proporcionando ayuda desde dentro, pero también potenciando que recurran a este tipo de apoyo fuera de la empresa si así lo desean; y la prevención y reducción del estrés laboral, que constituye la principal causa del suicidio.

Ampliar la oferta de apoyo psicológico:

Tal y como se comentaba anteriormente, ofrecer apoyo psicológico dentro de la empresa a los trabajadores que lo necesiten es una medida preventiva muy efectiva ya que se intenta resolver el problema desde dentro, así como implantar las medidas necesarias para evitar la causa relacionada con el trabajo por la que se está sufriendo psicológicamente y puede conducir a la toma de decisiones tan graves como es el hecho de quitarse la vida.

Para conseguir todo esto, es necesario que exista un plan de apoyo básico para trabajadores con problemas de salud mental, donde figure el protocolo de actuación cuando se detecten problemas de este tipo. Pero, por otro lado, también existe la alternativa de derivar estos casos a servicios de salud externos que puedan conducir de una forma más óptima el caso, o cuando la empresa no cuente con el servicio de apoyo psicológico. La base reside en prestar atención a situaciones que puedan afectar psicológicamente a los trabajadores para actuar sobre el foco lo antes posible.

Además, es importante que la propia empresa preste una mayor atención a los grupos más vulnerables, ya sea por acontecimientos concretos como la pérdida de un familiar o el acoso dentro de la empresa, así como a aquellos que, por su tipo de personalidad, hace que sean más vulnerables, como se comentaba en apartados anteriores.

Educar y formar a directivos y personal

Relacionado con el punto anterior, si el objetivo es detectar la existencia de un problema dentro de la empresa con antelación a una situación más grave como sería el caso del suicidio, para poder desempeñar bien esta función es necesario formar al personal de la empresa. De esta forma, si cuentan con la formación suficiente como para detectar este tipo de situaciones, se podrá actuar sobre la causa que genera el malestar en el trabajador y aportar soluciones ya que son capaces de reconocer signos de alarma de la conducta suicida.

La formación debe recibirla gran parte de la plantilla, principalmente directivos, pero también personal de categorías inferiores ya que son los que más contacto tienen con el resto de empleados al tratarse de compañeros, por lo que puede resultar más sencillo identificar esta conducta. A su vez, debe ser impartida dicha formación por profesionales de salud mental.

Dumon (2014) llega a la conclusión de que *“muchos programas de formación sobre prevención de suicidio que se han realizado e implementado en el entorno del lugar de trabajo han demostrado que aumentan significativamente el conocimiento sobre la conducta de suicidio, mejoran las actitudes de comunicación y relación con las personas en riesgo de suicidio, facilitan la realización de intervenciones más eficaces, y en algunos casos tienen incluso un impacto significativo en las tasas de suicidio”*.

Restringir el acceso a medios letales:

Una de las principales causas que pueden influir en la conducta hacia el suicidio es el acceso fácil y rápido a armas letales, como es el caso de armas de fuego, objetos cortantes o medicamentos. De esta forma, es necesario restringir el acceso a estos medios salvo que sea estrictamente necesario, como es el caso de los miembros del Cuerpo de Policía y los médicos. Esto entra en contraposición de lo que expuesto en apartados anteriores ya que, según lo analizado, se trata de los sectores donde existe mayor índice de suicidios y, principalmente en el caso de los policías, puede ser una causa con gran peso a la hora de tomar estas decisiones.

La forma de prevenir este tipo de situaciones es restringir el uso de estos medios letales en la medida de lo posible y realizar test psicológicos antes de poner a disposición de las personas este tipo de armas, sobre todo aquellas como armas de fuego, ya que puede que no estén capacitados para hacer uso de ellas.

2.3. Sentencia sobre el suicidio como accidente de trabajo

Haciendo una investigación acerca de los casos reales existentes en este campo, hay que remontarse hasta el año 2007 para encontrar la Sentencia del Tribunal Supremo que a día de hoy rige en la materia del suicidio como accidente de trabajo. Posteriormente, y con más frecuencia de la esperada, existen otras sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Comunidades Autónomas concretas que tratan el tema en cuestión, pero, debido a su relevancia, la que analizaremos a continuación se corresponde con la dictada por el Tribunal Superior.

Se trata de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo social, de 25 septiembre 2007. Se resolvió a través de la jurisdicción social, teniendo como magistrado ponente a Antonio Martín Valverde. La persona involucrada en el caso concreto es un hombre llamado Gabino, que es quien termina quitándose la vida. Era un trabajador ubicado en la categoría profesional de oficial de 1ª de mantenimiento que prestaba sus servicios en la empresa Ferroviales Servicios S.A., concretamente en un centro penitenciario.

Se trata de un caso donde se enfrentan de forma legal como demandados la Mutua Universal Mugenat, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº10, y la empresa mercantil Ferroviales Servicios S.A., además de ser parte recurrida el Instituto Nacional de la Seguridad Social, contra la parte demandante compuesta por la mujer e hija menor de edad del fallecido. La sentencia en cuestión se trata de la impugnación de la sentencia en recurso de suplicación del 7 de abril de 2005 por el Juzgado de lo Social nº1 de Salamanca, en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

Haciendo referencia, en primer lugar, a los hechos probados de la sentencia de instancia, destacar que la empresa, hasta el año 1997, era conocida como Abengoa, pero, a partir de ese año, Ferroviales Servicios S.A. pasó a hacerse cargo de esos servicios, manteniendo a todo el personal de la empresa anterior. Gabino, durante unos años, cesó voluntariamente de sus funciones para trabajar en el hospital de Salamanca, pero en el año 2003 fue readmitido en la empresa, realizando las mismas funciones que antes y prácticamente contando con los mismos compañeros.

No resultaba afín a otro trabajador de su categoría profesional, pero no consta ningún incidente entre ellos. En ocasiones desaparecían herramientas de su puesto, en su taquilla alguien vertió grasa de cocina, y hechos similares sucedían sin dar con el culpable.

El 7 de agosto de 2003, el trabajador acude al médico y manifiesta su incomodidad en la empresa, siendo propenso a tener pensamientos suicidas, por lo que se le remite a la Unidad de Salud Mental. Fue allí donde le detectaron un episodio depresivo tras describirse él mismo como *“marginado por la gente, con poca capacidad de empatía: que no encaja en el trabajo ni con la gente; que no sirve para nada y que ha comenzado la rumiación acerca de quitarse de en medio de alguna forma”*. La solución fue proporcionarle psicofármacos y psicoterapia y, cuando parecía que la situación mejoraba, en junio de 2004 vuelve a sufrir un episodio depresivo por motivos laborales, manifestando *“muy baja autoestima, inseguridad, rumiaciones obsesivas acerca del trabajo y refiriendo mala relación con algunos compañeros”*.

Finalmente, el 5 de agosto de 2004 decidió poner fin a su vida. La Mutua Universal Mugenat consideró que no constituía un accidente de trabajo, por lo que se negaba a la mujer de Gabino la pensión de viudedad y a la hija menor la de orfandad. El Instituto Nacional de Seguridad Social coincidía con la valoración del suceso, pero, para que no quedasen ambas en una situación desprotegida, reconoce el derecho a la pensión de viudedad y orfandad como si se hubiera generado por enfermedad común.

Se trata de un caso en el que existen grandes evidencias para considerar que el suicidio está íntimamente ligado con causas laborales. En primer lugar, existía evidencia de que el trabajador no se encontraba cómodo en la empresa y tenía depresión producida por esta

situación. Los médicos de la Unidad de Salud Mental no alegan otras causas ajenas al entorno y situación laboral que puedan haber influido en los episodios de depresión o en el malestar del trabajador, ya que, por lo tratado al paciente, no mostraba malestar en otros aspectos de la vida.

A mayores, el suicidio se comete en horario y lugar de trabajo, por lo que podemos atenernos al artículo 156.3 de la Ley General de Seguridad Social, que afirma que “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo*”. Sin embargo, este aspecto queda contradicho por el artículo 156.4.d) donde se hace referencia a que no tendrán consideración de accidente de trabajo “*los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado*”, considerándose el suicidio como una conducta de dolo. Por tanto, nos encontramos ante una situación contradictoria donde es necesario demostrar la relación existente entre el trabajo desempeñado y la lesión producida, en este caso el suicidio, ya que resulta complejo demostrarlo al tratarse de una lesión psicológica y no física.

La parte demandada presenta otras sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria y del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, donde se produjo una situación similar y se falló decretando que los suicidios de los trabajadores en cada caso no eran considerados como accidente de trabajo. Además, comentan que las sentencias del Tribunal Supremo dictadas hasta finales de los años 60, de forma genérica, suelen dictaminar de forma automática que no es posible calificar el suicidio como accidente de trabajo independientemente de las causas por las que se haya producido.

Finalmente, tras la exposición de los hechos sucedidos y las alegaciones de las partes, se determina de una forma clara la relación entre el suicidio y el trabajo desempeñado, ya que este se produjo por causas únicamente laborales, no como en el resto de sentencias anteriores que han aportado los demandados. En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, por el que se quitó la vida un vigilante jurado con su propia arma en el tiempo y lugar de trabajo, no consta trastorno mental producido por causas laborales y tampoco consiguió demostrarse que el suceso ocurrido se correspondía con un suicidio ya que podría haberse debido a un uso imprudente del arma. En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, donde un profesor de una escuela de formación náutica se suicidó también en las instalaciones del lugar de trabajo, se desestimó que el suicidio se debiera a causas laborales ya que padecía alcoholismo crónico y estaba sufriendo una situación de deterioro socio familiar. Es precisamente estos puntos los que diferencian la sentencia analizada con las aportadas por las partes demandadas, la existencia del nexo causal entre el acto del suicidio y el trabajo.

Se consideran determinantes los informes médicos donde consta que el trabajador sufría depresión y pensamientos intrusivos de suicidio debido al trabajo, baja autoestima, inseguridad e incluso problemas con alguno de sus compañeros de trabajo, por lo que en esos puntos quedan demostradas las relaciones causales con el trabajo.

Con todo esto, la sentencia falla en favor de los familiares de Gabino, determinando la consideración del suicidio como accidente de trabajo y con las consiguientes prestaciones por muerte y supervivencia, concretamente las pensiones de viudedad y orfandad respectivamente.

Bloque 3. Conclusiones y recomendaciones

Finalmente, en este último bloque se desarrollarán las conclusiones a las que se ha llegado tras el análisis de los accidentes de trabajo y su regulación de forma global como su aplicación al caso concreto del suicidio siendo necesario demostrar la relación causal para que sea considerado accidente de trabajo y se le otorguen las correspondientes indemnizaciones y prestaciones. A su vez, también incluiré desde mi punto de vista ciertas recomendaciones sobre cómo deberían de implantar en el sector empresarial medidas para prevenir el suicidio en la empresa por causas laborales que puedan resultar efectivas y exitosas.

3.1. Conclusiones generales

En el primer capítulo nos hemos centrado en analizar la regulación legal de los accidentes de trabajo, llegando a la conclusión, tras el análisis de la literatura, de que se trata de un suceso por el cual se produce una lesión corporal por consecuencia de trabajo que desempeñe dicha persona por cuenta ajena. Se demostraba una relación entre peligro, riesgo y daño, donde aparece la relevancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que busca proteger a los trabajadores ante los riesgos derivados del trabajo.

Posteriormente, haciendo referencia a la contextualización histórica, hay que remontarse hasta el año 1900 para poder hablar de la primera ley de accidentes de trabajo en España. A lo largo de todo el siglo XX hasta llegar a la actualidad se suceden hechos relevantes en la regulación de los accidentes de trabajo con el objetivo de proporcionarles una mayor protección a los trabajadores ante los riesgos derivados de sus puestos de trabajo, de entre los que caben destacar el Libro de Registros de Accidentes, el documento del parte de accidente de trabajo, la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo o el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (PLANHISSET), aunque algunos de ellos fueron desapareciendo con el transcurso de los años o sustituidos por otros más efectivos.

Todos estos años se caracterizan por un incremento de la siniestralidad a pesar de todos los esfuerzos por parte del gobierno y de las autoridades competentes de reducir el impacto y la cantidad de accidentes de trabajo. Fue entonces cuando la Unión Europea implantó la medida más efectiva hasta el momento, la obligación de crear en cada país una Ley de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de reducir dicha siniestralidad y agrupar en un mismo documento toda la información abundante de este ámbito.

Con todo esto, la regulación actual con la que contamos en España relacionada con los accidentes de trabajo recae sobre la Constitución Española, la Ley General de la Seguridad Social, la ya mencionada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Texto Refundido de la legislación de accidentes de trabajo, como principales documentos en el campo de los accidentes de trabajo.

En el siguiente punto del análisis, nos centramos en el hecho causante y los requisitos necesarios para que sea considerado AT, ya que después resultarán útiles en el caso concreto del suicidio. El hecho causante en sí mismo es el AT y para que sea considerado como tal es necesario que exista una lesión, física o psíquica, que se trate de un trabajador por cuenta ajena o propia si cotiza, y que exista una relación causal entre el trabajo desempeñado y el accidente. Es precisamente en este último punto donde reside la dificultad de calificar el suicidio como accidente de trabajo, ya que demostrar dicho nexo causal muchas veces resulta imposible.

Añadimos al trabajo una clasificación de los AT en base a tres categorías, según el lugar, según el número de días de baja y según la gravedad de la lesión. Llegamos a la conclusión, una vez analizado el caso concreto del suicidio, de que se trata de un accidente que puede producirse en cualquier lugar, siempre y cuando se demuestre que se ha producido por causas laborales, con la consiguiente extinción del contrato de trabajo por lo que no genera días de baja, y la gravedad de la lesión llega al punto del fallecimiento del trabajador, por lo que se trata de la lesión más grave existente en la clasificación. Este punto se relaciona con el siguiente, donde se explica las consecuencias que puede llegar a tener un accidente de trabajo, desde una Incapacidad Temporal o Incapacidad Permanente en sus respectivos grados, hasta el fallecimiento del trabajador. Se trata de posibles situaciones que pueden derivar de un AT, pero la que nos interesa es la última.

Con todo esto, se llega a la conclusión de la importancia que actualmente existe en el ámbito de los accidentes de trabajo con el objetivo principal de intentar reducir su impacto, así como de los avances que se consiguieron en esta materia gracias a toda la evolución de la regulación existente. Es importante para toda la sociedad poner nuestros esfuerzos en reducir la alta siniestralidad que se da en el país, ya que puede tener consecuencias desastrosas para las personas a nivel físico o psíquico y a nivel económico sobre las empresas y el Estado.

3.2. Conclusiones específicas

La parte más práctica del trabajo se centra en desarrollar un análisis del suicidio como accidente de trabajo, así como analizar una sentencia concreta para ejemplificar más la situación real y afianzar mejor los conceptos explicados en apartados anteriores.

Con el objetivo de comprender más la situación actual de los accidentes de trabajo y de las tasas de suicidio, se procedió a desarrollar un análisis estadístico de ambos supuestos en el año 2021 y posteriores para comparar la evolución. Comenzando con los accidentes de trabajo en España, se registraron 601.123 accidentes de trabajo con baja en el año 2021, incrementándose con respecto al año anterior, por lo que se puede concluir que la tendencia de estos es creciente. Aunque no se cuentan con datos de la evolución histórica de los AT, es posible que, en base a lo analizado, aumentasen considerablemente hasta que se implantó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995, que supuso un gran cambio y evolución en el descenso de la siniestralidad. Sin embargo, se producen picos de incidencia aumentando la siniestralidad como sucedió en 2020 con respecto a 2021.

Por otro lado, los hombres son más propensos a sufrir accidentes de trabajo. Esto puede deberse a que las mujeres de forma genérica somos más precavidas y quizás desarrollemos trabajos que están expuestos a menor riesgo físico, al contrario que los varones. En lo referido a la edad, los grupos comprendidos entre los 16 y 19 años son los que más accidentes de trabajo sufren. La conclusión aportada es que cuando se es más joven, la persona es menos consciente de los riesgos a los que se enfrenta y son más decididos a afrontar el riesgo. En cuanto al sector con mayor riesgo e incidencia de AT, aquellos que suponen trabajos calificados como manuales y físicos tienen mayor índice de AT. Es el caso del sector de la construcción, liderando de forma notoria esta clasificación, seguido por el sector agrario y el sector de la industria. El sector servicios, al ser el que menos está relacionado con el riesgo, tiene un índice menor.

A mayores, en lo referido a la materia que nos interesa, se analizó la evolución de los AT desde 1988 hasta 2021 que han tenido la consecuencia del fallecimiento del trabajador. El suicidio, aunque en muy poca proporción, se encuentra ubicado en esta categoría. La tendencia de la gráfica es decreciente, por lo que de alguna forma se manifiesta la eficacia de la prevención dentro de las empresas ya que el número de fallecidos disminuye.

Pasando ahora con el análisis estadístico de los suicidios en España, contamos con una de las tasas de suicidio más altas, donde se obtuvieron un total de 4.003 personas fallecidas en estas circunstancias en el año 2021, incrementándose con respecto a años atrás. Estudios han confirmado que en España se quitan la vida 11 personas de media al día, unos datos impactantes que muestran que hay que fomentar el cuidado de la salud mental ya que, se llega a la conclusión, analizando la evolución de las tasas de suicidio desde 1980 hasta 2021, de que la tendencia de la gráfica es creciente por lo que, igual que se ha manifestado la intención de implantar medidas para reducir los AT, es necesario centrar nuestros esfuerzos en intentar que esas tasas de suicidio descendan. El suicidio está calificado por la OMS como la “*epidemia del siglo XXI*”, ya que causa el fallecimiento de un alto número de personas en el país.

Analizando más en profundidad, en lo referido al número de suicidios en base al sexo de las personas, los hombres cuentan con una tasa mucho más alta que las mujeres. En base a las edades, el grupo de edad donde más suicidios se producen es entre 40 y 64 años, que se corresponde con el grupo de edad donde pueden surgir más problemas económicos y personales que puedan conducir a la toma de este tipo de decisiones.

Una vez analizados ambos datos estadísticos, pasamos a centrarnos concretamente en las razones concretas por las que las personas optan por esta vía de salida como única solución. Inicialmente destacar que, en España, la mayor causa de muerte no natural es el suicidio, seguido de accidentes, ahogamiento, accidentes de tráfico, consumo de drogas y agresiones. De ahí se deduce la situación tan preocupante existente en el país. Posteriormente se analizaron las principales causas de suicidio, donde podemos destacar: problemas de salud mental, problemas emocionales y de relación, abuso de sustancias, acceso a medio letales y factores socioeconómicos, interesándonos estos últimos principalmente. Para que un suicidio sea considerado AT es necesario que se demuestre la relación causal entre el trabajo y la lesión producida, de tal forma que deben aparecer causas principalmente socioeconómicas o emocionales y de relación con el trabajo para considerarlo AT.

Destacar que existen ciertas profesiones que son más tendentes a cometer suicidios por causas laborales, como es el caso de policías, guardias civiles y médicos. Se concluye que los primeros son debido a que cuentan con armas letales de acceso fácil y rápido. En el caso de los médicos, se debe a las situaciones tan altas de estrés a las que están sometidos y por el impacto que supone perder a un paciente, además de los efectos que pudo llegar a tener en ellos la pandemia del Covid-19.

Destacando ciertas situaciones que pueden provocar pensamientos suicidas en las personas, pueden ser el acoso laboral o mobbing, ciberacoso, víctimas de actos humillantes de forma reiterada en el puesto de trabajo, burnout, estrés laboral, insatisfacción laboral y desmotivación y una situación de depresión, ansiedad o fatiga. Se trata de patrones que se dan en aquellos casos en los que las personas que optan por el suicidio sufren por aspectos relacionados con el entorno laboral y el puesto de trabajo.

Con todo esto, se concluye que resulta complicado demostrar, en caso de que no sea evidente, el nexo causal entre el trabajo desempeñado y el acto de quitarse la vida. Por eso, en muchos casos se desestima la consideración de AT por imposibilidad de demostrarlo, pero ha supuesto un avance con respecto a años anteriores a 1960, donde prácticamente todas las sentencias desestimaban la denuncia por no considerar el suicidio por causas laborales como AT.

Posteriormente se analizaron ciertas formas que implantan las empresas para prevenir los suicidios derivados de factores laborales, destacando: proporcionar y mantener un ámbito laboral seguro y saludable, ampliar la oferta de apoyo psicológico, educar y formar a directivos y personal y restringir el acceso a medios letales.

3.3. Recomendaciones

Llegados a este punto del análisis, decidí desarrollar en profundidad una sentencia del Tribunal Supremo, concretamente la del 25 de septiembre de 2007 ya que fue la última que se dictó dentro de este ámbito en el Tribunal Supremo. Se consiguió demostrar la relación causal entre el puesto de trabajo y las razones generalmente laborales que le condujeron al suicidio.

Costó mucho llegar a determinar como AT este tipo de situaciones ya que, hasta 1960, el Tribunal Supremo desestimaba todas las demandas referidos a suicidios por causas laborales. Resulta complejo determinar dicha relación, además de que en muchos casos no solo influyen los factores laborales, sino que es un conjunto de factores los que llevan a la persona a quitarse la vida por verse superado por la situación.

Por otro lado, la salud mental ha sido un tema tabú del que no se podía hablar abiertamente, considerando que si ibas al psicólogo o psiquiatra estabas “loco”. Con el transcurso de los años esto ha ido cambiando, teniendo un mejor concepto de este tipo de medidas para intentar estar mejor con uno mismo y con el entorno. Al no ser un tema tabú, las personas tienen menos miedo a contar sus problemas y afrontarlos, por lo que poco a poco la salud mental irá ganando terreno y puede tener un efecto positivo en las

tasas de suicidio en el país, haciendo que descieran notoriamente al ofrecer ayuda a las personas que lo necesitan.

Con relación a este último comentario, la oferta que existe actualmente de salud mental es muy escasa. Los centros públicos están devastados por la alta demanda que existe de sus funciones y por la poca oferta que pueden ofrecer por falta de personal y tiempo. En el caso de los centros privados, no todo el mundo puede permitírselo, por lo que hay que actuar sobre este punto para que el acceso a este tipo de profesionales sea más fácil y con una mayor frecuencia. Esto provocaría un bienestar social mucho mayor.

Dentro de las empresas y puestos de trabajo, como se ha comentado en el análisis, es muy importante que se tomen medidas preventivas de suicidios por factores laborales ya que son situaciones que se pueden controlar. Por ejemplo, detectando situaciones de acoso laboral se pueden implantar medidas como una sanción o despido del individuo acosador; o en el caso del estrés laboral, que opten por unas vacaciones o por una disminución de la carga de trabajo ya que muchas veces no es adecuada. En este sentido, las medidas aportadas en el análisis resultan eficaces, pero pocas empresas centran sus esfuerzos en aplicarlas, por lo que hay que implementarlas en todos los sectores y ámbitos de urgencia para que la situación no se agrave más.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias bibliográficas

Botta, N. A., (2010). Los Accidentes de Trabajo. Argentina. Editorial Red Proteger.

De la Torre, A., (2023). Evolución del suicidio en España en este milenio (2000-2021). Universidad Complutense de Madrid. Centro de Investigación Biomédica en Red de Salud Mental (CIBERSAM ISCIII).

Díaz, J. M. C. (2018). Técnicas de prevención de riesgos laborales. Editorial Tebar.

Dumon, E., (2014). Prevención y manejo de la conducta suicida. Recomendaciones para el ámbito laboral. Unidad de Investigación en Suicidio – Universidad de Gante. Proyecto Euregenas.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, 269, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Maslach C, Jackson S.E. (1981). Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA Consulting Psychologists Press.

Mc Daid, D., (2011). Making the long-term economic case for investing in mental health to contribute to sustainability from a health, public sector and societal perspective. European Union.

Molina, J. A., (2006). Historia de la seguridad en el trabajo en España.: Junta de Castilla y León.

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. Boletín Oficial del Estado, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Sánchez, J. L., (2020). Análisis comparativo y estadístico de los accidentes de trabajo en España. España: CET.

Selye, H. (1936). “A Syndrome Produced by Diverse Nocivous Agents”, en Nature, n.º 138, pp. 22-49. — (1978): The Stress of Life. New York, Mc Graw-Hill (original publicado en 1956).

Webgrafía

Editorial Colex. (s. f.). Iberley. *Contenido Jurídico*. <https://www.iberley.es/temas/estres-laboral-prl-63709>

España - Suicidios 2021. (s. f.). Datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/demografia/mortalidad/causas-muerte/suicidio/espana#:~:text=La%20tasa%20de%20suicidios%20en,hombres%20y%201.021%20de%20mujeres.>

Iberley. El valor de la confianza. (2022, 1 marzo). Tipos de accidente de trabajo. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/tipos-accidente-trabajo-62920>

Informe anual de accidentes de trabajo en España 2021 - Portal INSST - INSST. (s. f.). Portal INSST. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-en-espa%C3%B1a-2021>

Las cifras del suicidio en España, en datos y estadísticas. (s. f.). <https://www.epdata.es/datos/cifras-suicidio-espana-datos-estadisticas/607>

Noticiastrabajo, R. (2022, 1 abril). *El suicidio laboral: una pandemia silenciosa en España* | *Noticiastrabajo.* *Noticiastrabajo.* <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/estudio-suicidio-laboral-pandemia-silenciosa-espana/>

Número de accidentes de trabajo en España, estadísticas muertos y otros datos. (s. f.). <https://www.epdata.es/datos/numero-accidentes-trabajo-espana-estadisticas-muertos-otros-datos/508>

Principales causas de muertes no naturales en España. (s.f.) <https://www.epdata.es/principales-causas-muertes-no-naturales-espana/22c3baad-f4c5-44b1-b810-d3fb497a0c0f>

Redautonomos. (2020, 22 mayo). *Las 5 fases de la actuación preventiva en la empresa.* Asociación Red Autónomos. <https://redautonomos.es/prevencion-de-riesgos/fases>

STS, 25 de Septiembre de 2007. (s. f.). vLex. <https://vlex.es/vid/suicidio-trabajador-tiempo-trabajo-34433295>

¿Qué importancia tiene la prevención de riesgos laborales? (s. f.). UCAM Online University. <https://online.ucam.edu/blog/que-importancia-tiene-la-prevencion-de-riesgos-laborales>