



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

El suicidio como accidente de trabajo

Presentado por Alba de la Morena Moreno

Tutelado por: José Ángel de Miguel Pérez

Soria, septiembre de 2024

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Índice

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
BLOQUE 1. EL SUICIDIO Y EL FACTOR PSICOSOCIAL.....	6
1.1. EL SUICIDIO.....	6
1.1.1. El suicidio en España	8
1.2. EL SUICIDIO EN EL ÁMITO LABORAL	9
1.3. FACTORES PSICOSOCIALES	10
1.3.1. Factores de riesgo psicosocial	11
1.3.2. La influencia de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores	15
BLOQUE 2. EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO.....	17
2.1. EL ACCIDENTE DE TRABAJO.....	17
2.2. CALIFICACIÓN DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO	18
2.3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL. SENTENCIA DEL TSJ DE CANTABRIA, DE 27 DE FEBRERO DE 2023 (NÚM. 118/2023).....	20
2.4. LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL	23
2.4.1. Buenas prácticas	23
2.5. EL SUICIDIO LABORAL FUERA DE ESPAÑA	27
2.5.1. El suicidio laboral en Japón	28
2.5.2 El suicidio en Francia	29
BLOQUE 3: CONCLUSIONES.....	31
WEBGRAFÍA Y NORMATIVA	33

ABREVIATURAS

Art	Artículo
IEF	Instituto de Estudios Fiscales
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social Laborales
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LGTBIQ+	Lesbianas, gays, personas trans, bisexuales, intersexuales y queer
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PRIMA-EF	Psychosocial Risk. Management-Excellence Framework.
RD	Real Decreto
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

RESUMEN

Mi objetivo con este trabajo es principalmente explicar cuándo el suicidio por parte de un trabajador debe ser calificado como accidente de trabajo o contingencia profesional.

El suicidio es una forma de terminar con la vida de forma voluntaria la cual sigue siendo un tema tabú en nuestra sociedad. Son muchas las personas las que se suicidan cada año entre las que podemos encontrar de todas las edades y por múltiples causas. Por ello, en este trabajo me voy a centrar en aquel suicidio cuya naturaleza es el trabajo o el entorno del mismo; sin embargo, en la mayoría de las ocasiones es complicado determinar la causa de este y por ello no se sabe si calificarlo como accidente de trabajo o contingencia común. Para ello, voy a desarrollar cuándo debe ser considerado contingencia profesional.

PALABRAS CLAVE: suicidio, factor psicosocial, riesgo psicosocial, accidente de trabajo, sentencia, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acción preventiva, ámbito laboral.

INTRODUCCIÓN

El suicidio tiene un recorrido histórico y está presente en la sociedad sin importar la edad de quien lo sufra siempre desde un punto de vista tabú. Sin embargo, cada vez se le da una mayor importancia a la salud mental y por ello se está comenzando a visibilizar tanto el acto en sí como las causas que lo generan.

El suicidio como tal lo podemos definir según la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el acto de quitarse deliberadamente la vida”. El suicidio es un hecho que genera efectos tanto para la sociedad como para los familiares y allegados de quien lo sufre; sin embargo, en este caso vamos a conocer los efectos desde la perspectiva laboral, es decir, la empresa y los trabajadores ya que también pueden verse afectados en esta tragedia.

El objetivo de este trabajo es determinar si el suicidio se considera o no accidente de trabajo, para ello he investigado acerca de las leyes vigentes y analizando los diferentes riesgos psicosociales aplicando todo ello al ámbito laboral.

Para ello, en este trabajo primeramente voy a explicar cómo ha ido evolucionando el suicidio en España aportando cifras y aplicándolo seguidamente con el ámbito laboral, también voy a estudiar la unión que existe entre el suicidio y trabajo y cómo debe ser calificado según las circunstancias que se den; es decir, como contingencia común o contingencia profesional. Además, desarrollaré los posibles riesgos derivados de los factores psicosociales que se encuentran en el entorno de trabajo y pueden conllevar al suicidio. También analizaré una sentencia en la que se califica el suicidio como accidente de trabajo ya que en ella concurre el principal requisito que exige la ley para ello: nexo entre trabajo y el suicidio. También desarrollaré finalmente una serie de prácticas de acción preventiva a llevar a cabo por las empresas con el fin de evitar el suicidio entre sus trabajadores. Para finalizar haré una comparativa sobre cómo se aborda el suicidio en el ámbito laboral en Japón y Francia. Por último, se desarrollarán las conclusiones del mismo trabajo y realizaré una breve valoración personal.

BLOQUE 1. EL SUICIDIO Y EL FACTOR PSICOSOCIAL.

En este primer bloque, comenzaré explicando, desde un punto de vista teórico el concepto de suicidio, así como las conductas suicidas y las señales de advertencia del mismo, también analizaré los casos de suicidio en España. Posteriormente, explicaré el factor psicosocial en el entorno laboral, los factores de riesgo que conlleva y cuál es su influencia en la salud de los trabajadores.

1.1. EL SUICIDIO

El Instituto Nacional de Salud Mental manifiesta que el suicidio ocurre cuando las personas se hacen daño a sí mismas con el propósito de terminar con su vida y, como resultado, fallecen. Nos podemos encontrar con casos de intento de suicidio que tiene lugar cuando las personas se hacen daño a sí mismas con el mismo propósito pero finalmente no mueren.

Anualmente, se suicidan en todo el planeta aproximadamente 800.000 personas que corresponde a una muerte cada 40 segundos, siendo Corea del Sur el país con la tasa más elevada (13.352 personas en el año 2021) seguido de Lituania.

Conductas suicidas

La conducta suicida es un problema frecuente de salud, tiene lugar en hombres y mujeres de todas las edades, razas, ingresos, niveles educativos, creencias, etc. No existe un perfil típico de suicidio pero las mayores tasas se concentran en varones de mediana edad y mayores, personas del colectivo LGTBI y jóvenes de América; según el Manual MSD, la conducta suicida incluye:

- El suicidio consumado (explicado anteriormente)
- Intento de suicidio (explicado anteriormente)
- Ideación suicida: pensamientos y actos preparatorios para el suicidio.

Señales de advertencia

El suicidio es una situación complicada y trágica tanto para la persona que lo sufre como para su entorno, es importante conocer las señales de advertencia de este y con ello poder evitarlo. Estas señales suelen ser:

- Aquellas personas que **hablan** frecuentemente sobre su deseo de morir, que sienten una gran culpa o una carga sobre los demás.
- Aquellas personas que se **sienten** vacíos, sin esperanza, que se encuentra extremadamente tristes o sufren un dolor físico o emocional insoportable.
- Aquellas personas que **cambian su comportamiento**, por ejemplo investigan sobre formas de morir, se alejan de sus amistades, hacen cosas arriesgadas, sufren cambios de humor extremos, etc.

Principales causas del suicidio

Esta causa de fallecimiento suele ser consecuencia de la interacción de un conjunto de factores, siendo la depresión el más frecuente pero no el único. Varios estudios han demostrado que entre el 85-95% de las personas que se suicidan sufren algún tipo de enfermedad mental. Por tanto, podemos decir que las principales causas de suicidio son las siguientes:

1. La **depresión** está involucrada en la mayoría de los casos de suicidio, aumentando su riesgo cuando la persona también sufre otras enfermedades como ansiedad, trastornos del sueño, trastornos por consumo de sustancias o si presenta un comportamiento abusivo.
2. Las **experiencias traumáticas** durante en la infancia aumentan el riesgo de suicidio sobre todo si la persona ha sufrido abuso bien sea físico o sexual.
3. El **aislamiento** tiene lugar comúnmente en aquellas personas que se encuentran separadas, divorciadas o viudas, siendo menos frecuente el riesgo de suicidio en personas solteras o que se encuentren en pareja (estable o no).
4. El **consumo de alcohol** puede llegar agravar los casos de depresión, lo que aumenta el riesgo de suicidio ya que entre otras consecuencias que tiene esta sustancia, aumenta la impulsividad y reduce el autocontrol de quien lo consume también causa sentimientos de remordimiento . El 30% de las personas que han intentado suicidarse consumieron previamente alcohol.
5. **Trastornos médicos** generales especialmente aquellos que son dolorosos y crónicos, son la causa del 20% de los suicidios en la población de edad avanzada. Nos podemos encontrar en estos casos a personas que sufren diabetes, esclerosis múltiple o cáncer.
6. Hay otras causas que aumentan el riesgo de suicidio por ejemplo aquellas personas con esquizofrenia u otros trastornos psicóticos, con trastorno límite de la personalidad o con trastorno de personalidad antisocial. Estas causas no son tan comunes como las mencionadas anteriormente, pero también están presentes en los fallecimientos por suicidio.

1 de cada 6 personas que se suicida deja una nota en la que ocasionalmente explican por qué lo hicieron, estas razones suelen ser por enfermedad mental, sentimientos de desesperanza, sentirse como una carga para los demás o se ven incapaces para hacer frente a determinadas situaciones de la vida.

Como hemos podido ver el suicidio no es consecuencia de una sola causa sino que puede ser una cooperación entre algunas de las anteriores, según la persona y la situación que sufra habrá unas causas u otras.

1.1.1. El suicidio en España

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), en España el suicidio es la primera causa extrínseca de muerte. En el año 2022 se produjeron 18.574 fallecimientos por causas externas de los cuales 4.277 corresponden a casos de suicidios, esta cifra se ha incrementado en un 5,6% respecto a 2021 que corresponde a 2.232 casos más que en 2022.

Es alarmante el aumento creciente de las cifras de suicidio en España y la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como la primera causa externa de muerte en los hombres (3.126 fallecidos en 2022, ha aumentado un 4,8% respecto al año 2021) seguida de otras causas externas como el ahogamiento, sumersión y sofocación (2.096 casos en el año 2022) y caídas accidentales (2.093 muertes en 2022). También se considera como la tercera causa de muerte entre las mujeres con 1.101 fallecidas en 2022 (un 7,8% más que en 2021), siendo primero el ahogamiento, sumersión y sofocación (2.012 fallecidas) seguido de caídas accidentales (1.695 muertes).

En la siguiente tabla podemos ver en cifras muertes por suicidio en el año 2022 agrupando las cifras por grupos de edad y la variación respecto 2021.

Tabla 1: Número de fallecimientos como consecuencia del suicidio por grupos de edad en 2022 en España .

Grupo de edad	Muertes por suicidio en 2022	Variación respecto a 2021
De 10 a 14 años	12	-10
De 15 a 19 años	75	+22
De 20 a 24 años	131	+5
De 25 a 29 años	135	-2
De 30 a 34 años	201	-16
De 35 a 39 años	235	+6
De 40 a 44 años	350	-5
De 45 a 49 años	444	+6
De 50 a 54 años	486	+26
De 55 a 59 años	479	+72
De 60 a 64 años	385	+29
De 65 a 69 años	278	+42
De 70 a 74 años	275	0
De 75 a 79 años	212	-50
De 80 a 84 años	216	-11
De 86 a 89 años	194	+12
Más de 90 años	119	+30

Fuente: INE.

En la anterior tabla podemos observar que la mayor cifra de suicidio se encuentra en el rango de edad entre los 50 a 54 años ocasionando así 486 casos de fallecimiento, siendo 26 casos más que en el año 2021 y entre los 55 y 59 años siendo 479 casos (72 más que en 2021). Cabe destacar las cifras de suicidio entre jóvenes de 15 a 19 años registrándose 75 casos, 22 más que en 2021. Como podemos ver en la columna de variación respecto a 2021,

generalmente las cifras han aumentado en la mayoría de los rangos de edad lo que nos hace pensar en que no son suficientes las medidas tomadas para evitar los problemas de salud mental en las personas.

Los datos ya registrados sobre el primer semestre del año 2023 contabilizan 1.967 fallecimientos por suicidio (el 75,2% en hombres y el 24,8% en mujeres), manteniéndose así como primera causa de muerte externa en España.

Estas cifras destapan un problema al que nos enfrentamos en nuestro país, surgiendo la necesidad de implementar un Plan Nacional para la Prevención del Suicidio en España con el fin de prevenirlo y analizar la naturaleza multicausal de esta problemática, este plan pertenece a la Estrategia Nacional de Salud Mental del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social pero todavía no se ha implementado.

1.2. EL SUICIDIO EN EL ÁMBITO LABORAL

Tras conocer los rasgos generales del suicidio y analizar sus elevadas cifras en España, nos vamos a centrar en el ámbito laboral ya que es uno de sus condicionantes.

Según Stimulus¹, el suicidio laboral se entiende como aquellas situaciones en las que el estrés, la presión y los problemas relacionados con el trabajo contribuyen de forma significativa a pensamientos y comportamientos suicidas por parte de un empleado, por tanto las condiciones laborales desempeñan un papel importante en la salud mental de un individuo ya que si estas no son las adecuadas pueden tener efectos muy negativos sobre la salud mental de los trabajadores.

En la sociedad en la que vivimos, el trabajo conforma el pilar fundamental para la vida de los individuos de forma personal y profesional, la ocupación laboral suele contribuir de forma favorable a la salud mental de las personas ya que permite el desarrollo de relaciones sociales, materiales, profesional, además el trabajo hace sentir a las personas realizadas y satisfechas consigo mismas. Pero también puede repercutir de forma negativa ya que el empleado puede hacer frente a una serie de circunstancias, como por ejemplo aislamiento o estrés, las cuales repercutirán sobre el comportamiento suicida, por ello Christophe Dejours (2010) dijo lo siguiente: *“Para muchas personas, el poder trabajar se considera como un elemento ya no sólo de cohesión y estabilización de su vida personal y de su identidad, sino también un elemento importante a la hora de mantener su salud mental. Según varios estudios epidemiológicos, el despido o el desempleo de larga duración aumentan considerablemente el riesgo de un trastorno psicopatológico como depresión, suicidio o toxicomanía”*. Por tanto, es complicado delimitar la frontera entre el mundo laboral y personal del individuo ya que los problemas del trabajo afectan a la vida personal del empleado y viceversa.

¹ Stimulus consiste en una consultoría vinculada a los riesgos psicosociales, y es por ello que trata las temáticas de salud y bienestar en las empresas.

Asociar el comportamiento suicida inmediatamente con problemas mentales es erróneo, también hay que tener en cuenta la salud laboral y los factores psicosociales a los que se enfrentan los trabajadores durante su jornada laboral ya que cuando estos interactúan acumulativamente incrementan el riesgo de suicidio, según la OMS el 15% de los adultos en edad de trabajar presentan problemas de salud mental por causa laboral, por ello es importante crear un ambiente de trabajo que promueva la salud mental y el bienestar de los empleados

Durante la jornada de trabajo, los factores que más afectan en la salud mental de los trabajadores son: el mobbing y el estrés.

En el año 2010, la Organización Internacional del Trabajo(OIT) incluyó los trastornos mentales en el listado de enfermedades profesionales clasificándolos en dos grupos: trastorno de estrés postraumático y trastornos mentales o del comportamiento; para aquellos casos en que haya un vínculo directo entre los factores de riesgo de la actividad laboral y el trastorno mental o comportamiento del trabajador (Regina Allande-Cussó, 2022). Esta inclusión ha supuesto un gran avance, obligando así al empresario a prestar una mayor atención a la salud mental y bienestar de sus empleados y a desarrollar planes de prevención ante los riesgos psicosociales presentes en la empresa.

1.3. FACTORES PSICOSOCIALES

La prevención de riesgos no solo trata de prevenir o luchar contra los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales, también debe hacerlo contra los factores psicosociales que se encuentran en el ambiente laboral ya que estos son numerosos y tienen distinta naturaleza, pueden derivar por ejemplo del desequilibrio de las condiciones de trabajo (carga de trabajo, tiempo para llevar a cabo una tarea, etc) y la estructura de la organización, unido siempre a factores humanos; todo esto puede dar lugar a perturbaciones emocionales que pueden llevar a la aparición de enfermedades mentales y físicas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) podemos definir los factores psicosociales como las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionados con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea que se presenta con capacidad de afectar al desarrollo de trabajo y la salud, física, psíquica o social del trabajador.

La continua exposición de los trabajadores ante los factores psicosociales puede conllevar negativas consecuencias para ellos y para las empresas siempre que no se tomen las medidas adecuadas para minimizar los riesgos presentes en el ambiente laboral, en los trabajadores pueden surgir problemas psicológicos o conductuales y en las empresas puede haber una baja productividad o pérdida del capital humano entre otras consecuencias.

Es el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales) el que establece la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los

trabajadores a su servicio, obligándole de esta manera a desarrollar un plan de acción preventiva con el fin de lograr la seguridad y salud de sus trabajadores en el ámbito laboral, a su vez también se obliga a los trabajadores a cumplir con sus obligaciones en materia de protección y prevención necesarias impuestas por el empresario.

1.3.1. Factores de riesgo psicosocial

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022) ha definido a los factores de riesgo psicosocial como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores como el estrés laboral, agotamiento o depresión. Tienen importantes repercusiones sobre la salud mental de los trabajadores y afectan a los procesos de adaptación del trabajador en la empresa y a su estabilidad mental.

Estos riesgos pueden provocar problemas conductuales, cognitivos y emocionales que pueden generar problemas de salud física o mental en los trabajadores. Los factores de riesgo psicosocial actúan durante largos periodos de tiempo sobre los trabajadores bien sea de forma continua o intermitente. Afectan a la mayoría de los trabajadores pero hay perfiles más expuestos a ellos; por ejemplo, en el caso de las **mujeres**, estas tienen los mismos derechos y obligaciones que los hombres, pero en la práctica la realidad no es así ya que suelen tener peores condiciones de trabajo y están expuestas a más riesgos por ejemplo el caso de la brecha salarial², el techo de cristal o el acoso sexual en el trabajo³.

No existe ninguna ley que clasifique los factores psicosociales en el trabajo y el riesgo que estos conllevan para el trabajador; sin embargo, el INSST clasifica los factores psicosociales (basándose en PRIMA-EF) en aquellas variables que están presentes en la jornada laboral (carga de trabajo, desarrollo interprofesional, relaciones interpersonales, etc) pudiendo estas convertirse en factores de riesgo psicosocial para los trabajadores cuando la empresa no emplea las correctas medidas de prevención, esta clasificación la podemos resumir en los siguientes puntos:

- **Contenido del trabajo**

Este factor de riesgo está relacionado con el diseño de la tarea (sus exigencias, formas de ejecución, tiempo que conlleva su realización, etc) y con el significado que tiene realizar esta tarea sobre el trabajador. Los factores de riesgo derivados del contenido de trabajo que pueden tener repercusión sobre el trabajador pueden ser:

- Trabajo monótono sin repetitividad
- Tareas con altas exigencias emocionales

² Un hombre con contrato indefinido gana un 14% más que una mujer con el mismo tipo de contrato, y un 8% más en el caso de los contratos temporales (IEF, 2018)

³ Un estudio realizado en Estados Unidos determinó que de una muestra de 447 empleadas del sector privado, el 40'9% confirmó haber sufrido acoso sexual en los últimos 2 años.

- Tareas en las que hay que tener trato con el público o clientes lo que puede derivar en problemas, por ejemplo aquellas que hay que desempeñar con clientes conflictivos.
- Aquellas tareas cuyo trabajo esté poco valorado

- **Carga y ritmo de trabajo**

Este factor se refiere a la cantidad de trabajo, al ritmo y otras cuestiones relacionadas con la ejecución de las tareas, se pueden incluir como riesgos los siguientes puntos:

- Carga cuantitativa del trabajo, bien sea suficiente o excesiva
- Tiempo inadecuado para desempeñar las tareas
- Ritmo elevado en el trabajo
- Dificultad a la hora de pedir ayuda a los superiores o compañeros cuando el trabajador se enfrenta a algún problema
- Frecuentes cambios en la ubicación de la tarea

- **Tiempo de trabajo**

Este factor hace referencia a la variable temporal en el trabajo donde nos encontramos aspectos como las pausas en el trabajo, descanso, horario, cantidad de tiempo trabajado, etc. En los factores de riesgo ocasionados por el tiempo de trabajo podemos incluir:

- Trabajo en horario de noche
- Jornadas de trabajo muy largas
- Confusión por parte del trabajador entre el tiempo de ocio con el de trabajo al tener un alto nivel de disponibilidad
- Trabajo los fines de semana
- Trabajo a turnos

Es importante que la empresa mantenga una buena organización del tiempo ya que este factor tiene una relación directa con los desórdenes fisiológicos del trabajador; por ejemplo una mala distribución del horario puede hacer que los trabajadores se encuentren fatigados y puede llegar a afectar incluso a su vida personal si se ve dificultada la conciliación de su tiempo de trabajo con su vida privada/familiar.

- **Participación y control**

Este factor se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para participar en la toma de decisiones dentro de la empresa de tal forma que tengan cierto grado de control y autonomía, estos dos últimos aspectos son muy importantes ya que en muchas ocasiones las experiencias de los trabajadores con bajo control o autonomía en su trabajo se ha asociado a ansiedad, depresión o estrés. Quedarían incluidos como factores de riesgo:

- Baja capacidad de control sobre cuestiones de trabajo como la carga, ritmo de trabajo, forma de desempeñar las tareas, etc.

- Insuficiencia en los medios de comunicación
- Escasa participación del trabajador en las tomas de decisiones respecto por ejemplo a la resolución de incidencias, distribución de las tareas, etc.

- **Desempeño de rol**

En este factor psicosocial nos encontramos lo relacionado con las funciones, responsabilidades, objetivos de los puestos de trabajo, etc. Incluiríamos como factores de riesgo a:

- Responsabilidad sobre otras personas
- Sobrecarga o infra carga de rol
- Definición insuficiente de los objetivos, funciones del rol, tiempos, etc.

- **Desarrollo profesional**

En este factor se engloban aquellas cuestiones relacionadas con la posición del trabajador en la organización, oportunidades de crecimiento, equidad entre lo que aporta el trabajador y lo que recibe por parte de la empresa, etc. Nos podemos encontrar los siguientes factores de riesgo:

- Inexistencia de sistemas de promoción
- Estancamiento de la carrera profesional
- Escasa valoración del trabajo
- Inseguridad contractual
- Baja remuneración
- Falta de reconocimiento
- Formación inexistente

Es importante prestar atención a estos factores de riesgo ya que por ejemplo cuestiones como la inseguridad contractual o la escasa valoración en el trabajo pueden ser importantes fuentes de estrés para el trabajador que lo sufra.

- **Relaciones interpersonales**

En este factor se incluyen las condiciones de trabajo derivadas por las relaciones establecidas en el entorno laboral.

- Inexistente o insuficiente apoyo social entre los trabajadores
- Inadecuada gestión por parte de la empresa en situaciones de conflicto
- Relaciones personales inexistentes

Nos encontramos con el concepto “apoyo social” el cual tiene mucha importancia dado que actúa como moderador del estrés, pero las relaciones interpersonales no solo actúan de forma positiva, también lo pueden hacer negativamente dado que pueden ser origen de situaciones conflictivas.

- **Equipos de trabajo**

Está relacionado con la relación que tiene el trabajador con los equipos, máquinas y herramientas utilizadas en la empresa para que se puedan

desarrollar las tareas, nos encontramos en este factor con aquellas cuestiones relacionadas con el diseño de equipos, su funcionamiento, exigencias sobre el trabajador, etc. Nos podemos encontrar los siguientes riesgos psicosociales derivados de los equipos de trabajo:

- Inadecuados equipos de trabajo, herramientas o tecnologías
- Escasez o falta de mantenimiento en los equipos de trabajo, herramientas o tecnologías.
- Mal diseño en los equipos de trabajo, herramientas o tecnologías.
- Equipos de trabajo que impiden que el trabajador desconecte fuera del horario laboral
- Entornos físicos adversos (ruido, iluminación, temperatura, vibraciones)

La empresa debe prestar especial atención a los equipos de trabajo ya que el desempeño de las tareas en un entorno físico inadecuado puede ser muy estresante para el trabajador.

En la siguiente tabla podemos ver un resumen de lo anterior sobre los factores psicosociales que nos encontramos en el trabajo y los factores de riesgo que los acompañan (ver tabla 2):

Factores psicosociales en el trabajo	Factores de riesgo psicosocial en el trabajo
Contenido de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo monótono • Desajuste entre las aptitudes del trabajador y las exigencias de las tareas.
Carga y ritmo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ritmos elevados de trabajo • Tiempo insuficiente para realizar las tareas
Tiempo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Largas jornadas laborales • Poca flexibilidad en el horario
Participación y control	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo control del trabajador sobre la tecnología • No participa en la toma de decisiones
Desempeño de rol	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador desconoce los objetivos de la empresa • Responsabilidad sobre otras personas
Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración insuficiente • Incertidumbre contractual
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento • Mala gestión por parte de la empresa en caso de conflicto
Equipos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Escasez de herramientas • Entorno desfavorable

Tabla 2: Resumen de los factores psicosociales en el trabajo y sus factores de riesgo
Fuente: INSST (2022)

Es importante que el empresario cumpla con su obligación de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales a través de la adopción de las medidas pertinentes ya que como he mencionado anteriormente si esto no es así los riesgos pueden conllevar negativas consecuencias tanto para los trabajadores como para la empresa.

1.3.2. La influencia de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores

Como hemos visto en el anterior epígrafe el factor psicosocial conlleva diversos riesgos (ver tabla 2) que afectan principalmente a los trabajadores los cuales pueden derivar en trastornos que pueden ser de carácter físico (problemas cardiovasculares o digestivos), psíquico (depresión o ansiedad) o conductuales (adicciones o insomnio).

Los principales riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores son: el estrés, el mobbing, la inseguridad contractual y el burnout, a continuación voy a explicar en qué consiste cada uno de ellos y los efectos que tienen sobre los trabajadores que lo sufren.

Los efectos del estrés

El estrés es una respuesta de supervivencia de la especie humana que consiste en un mecanismo de alarma, cuando esta respuesta es continua en el tiempo conlleva una serie de perjuicios para el organismo de quien lo sufre pudiendo ocasionar problemas musculoesqueléticos, trastornos cardiovasculares o trastornos psicosomáticos, problemas mentales e incluso puede llevar al individuo al consumo de drogas.

En una encuesta realizada en España llamada Encuesta de Calidad de Vida Laboral en España en el año 2007, más del 50% de los trabajadores presentan niveles medios o altos de estrés, manifestándose este como el problema de salud más importante relacionado con el trabajo en Europa.

Los expertos han determinado que no todos los trabajadores viven de igual forma los factores psicosociales de estrés laboral; es decir, las características de las personas pueden moderar o no la relación de los factores estresores y sus consecuencias.

Los efectos del mobbing

El *mobbing* también es conocido como acoso laboral, según Piñuel y Zabala (2001) se puede definir como el continuo maltrato verbal y mental que recibe un trabajador por parte de unos u otros, que se comportan cruelmente con él, con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y su salida de la organización a través de diferentes procedimientos. Cualquier persona puede ser víctima de acoso laboral por tanto no existe un perfil que la defina; sin embargo; las más vulnerables son las mujeres de 35 a 45 años de edad.

Las personas víctimas de acoso laboral pueden presentar distintos síntomas, estos pueden ser: físicos (insomnio, dificultades de concentración, problemas

digestivos, sudoración, temblores, etc) o psicológicos (ansiedad, aislamiento, depresión, falta de autoestima, inseguridad, pensamientos suicidas, etc). Todos estos problemas van a afectar gravemente a la vida laboral y personal de quién sufra *mobbing*.

Los efectos de la inseguridad contractual

La inseguridad contractual o la falta de estabilidad en el empleo se define como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, pudiendo tener múltiples efectos negativos para quién la sufre. Algunos de los efectos pueden ser estrés y ansiedad debido a la incertidumbre que sufren los empleados, depresión, agotamiento debido a la elevada preocupación y problemas de sueño; todos estos efectos pueden afectar a las relaciones personales y familiares de quienes los sufren.

Los efectos del burnout

El burnout también conocido como síndrome del trabajador quemado o agotamiento laboral, es un tipo de estrés vinculado con el trabajo. Según el INSST los efectos del burnout para el trabajador son: psicósomáticos (cansancio, malestar general, problemas digestivos, problemas cardiorrespiratorios, hipertensión, dolores de cabeza, etc), conductuales (absentismo laboral, abuso de sustancias como el café o alcohol, cambios de humor, incapacidad de concentración, comportamientos de alto riesgo, etc), emocionales (distanciamiento afectivo, sentimientos depresivos, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, ansiedad, etc), actitudinales (desconfianza, apatía, hostilidad, etc) y sociales (actitud negativa hacia la vida, disminución de la calidad de vida, aumento de problemas de pareja y familiares, etc).

BLOQUE 2. EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO.

Una vez que conocemos en qué consiste el suicidio y los factores de riesgo determinantes que llevan a él en un ambiente de trabajo, vamos a estudiar el accidente de trabajo, su normativa, la relación existente entre el suicidio y el accidente de trabajo y por último analizaré alguna sentencia sobre casos de suicidios reales que han tenido lugar en el ámbito laboral. Finalmente, desarrollaré algunas posibles medidas que pueden llevar a cabo la empresa para evitar y reducir el riesgo al suicidio de sus trabajadores.

2.1. EL ACCIDENTE DE TRABAJO

En España, el accidente de trabajo se reguló por primera vez en la Ley de 30 de enero de 1900 sobre Accidentes de Trabajo, donde se daba la definición de estos en su artículo 1 *“toda lesión corporal que el operario sufriese con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecutase por cuenta ajena”*.

Para entender el suicidio como accidente de trabajo es conveniente entender qué es accidente de trabajo y cuándo se considera como tal, para ello nos vamos a fijar en el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) define como accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena. De esta manera, también tendrán consideración de accidente de trabajo:

- a. Los que sufra el trabajador al ir o volver de trabajo (accidente in itinere)
- b. Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia de cargos electivos de carácter sindical
- c. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o de forma espontánea para el buen cumplimiento de la empresa.
- d. Los ocurridos en actos de salvamento u otros de naturaleza análoga, siempre que tengan conexión con el trabajo.
- e. Las enfermedades, no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se apruebe que la enfermedad se debe por causa del mismo.
- f. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo.

Por tanto, en el accidente de trabajo es necesario que concurra una lesión, que se realice un trabajo por cuenta ajena⁴ y por último, que haya una relación entre la lesión y el trabajo realizado por cuenta ajena.

Sin embargo, según el art.156.4 de la LGSS existen casos que no tendrán la consideración de accidente de trabajo siempre y cuando “*sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentando*” a pesar de que exista un nexo entre el accidente sufrido por el trabajador y su trabajo, esta imprudencia temeraria tendrá lugar cuando el trabajador tiene una conducta contraria a la buena diligencia y a las ordenes que haya recibido para el correcto desempeño de su trabajo.

Los últimos datos encontrados han sido proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, corresponden al mes de enero del año 2024. Durante este mes hubo 44.980 accidentes laborales con baja y 38.822 sin baja, aumentando el número de accidentes en comparación con enero de 2023 con 43.607 (3,1% accidentes con baja más en el 2024 que en 2023) y 38.354 (1,2% accidentes sin baja más en el 2024 que en el 2023) respectivamente, que hayan aumentado la cifra de accidentes es algo grave ya que implica que los empresarios no toman las necesarias medidas de prevención siendo lo más correcto que esta cifra disminuyera cada año. Del total de accidentes con baja sufrido en enero del 2024, 38.791 accidentes tuvieron lugar durante la jornada de trabajo (267 fueron graves y 42 mortales) y 6.189 in itinere. En cuanto a la desagregación por género, el 71% de los accidentes afectaron a hombres y el 29% a mujeres. Fijándonos en la sección económica, los sectores donde ocurren más accidentes son la industria manufacturera (7.005 accidentes de los cuales 3 han sido mortales), la construcción (5.991 accidentes de los cuales 12 han sido mortales) y el comercio haciendo especial mención a las reparaciones de vehículos (5.404 accidentes de los cuales 2 han sido mortales). Todas estas cifras resultan alarmantes, por tanto aún queda mucho trabajo por delante para poder reducirlas al máximo posible a través de la prevención de riesgos laborales.

2.2. CALIFICACIÓN DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

Según lo manifestado en el epígrafe anterior, el suicidio no debería ser considerado como accidente de trabajo ya que el trabajador infringe la lesión de forma voluntaria; sin embargo, la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social ha indicado que el suicidio puede considerarse como un accidente no laboral o incluso laboral si se puede determinar que ha sido un acto doblegado por circunstancias externas al trabajador sin las cuales no se hubiese producido la lesión por ejemplo depresión o estrés.

⁴ El trabajo por cuenta ajena es aquel en el que una persona presta voluntariamente unos servicios retribuidos bajo la dirección de otra persona, denominada empleador o empresario que puede ser una persona física (autónomo) o jurídica (empresa).

La jurisprudencia ha ido perfilando supuestos dudosos relacionados de alguna manera con el trabajo que pueden quedar excluido de la consideración de accidente laboral, los dos que han dado lugar a una mayor discordia son el infarto de miocardio y el suicidio.

Las Sentencias del Tribunal Supremo (STS) dictadas hasta finales de los años 60 en España solían descartar de forma automática la calificación del suicidio como accidente laboral, incluyendo el suicidio consumado en tiempo y lugar de trabajo, esto se debía a la voluntariedad del suicidio. A partir de 1970, se comienza a tener en cuenta la posible conexión de causalidad entre suicidio y trabajo.

La jurisprudencia en la materia no ha excluido el accidente de trabajo por suicidio del trabajador, esto ha obligado a tener que considerar en cada caso concreto la conexión existente entre la conducta suicida y el trabajo, ya que es cierto que el suicidio se produce en ocasiones por una situación de estrés o trastornos mentales derivados de factores relacionados con el trabajo como de factores externos a este. Siendo especialmente difíciles de demostrar como accidentes de trabajo las enfermedades de carácter psicológico, existe un listado oficial en el que se indican enfermedades profesionales⁵; sin embargo, existe un vacío legal a lo referente al suicidio ya que este no se incluye en este listado.

En muchas ocasiones, el suicidio tiene ocasión tras un periodo de estrés o depresión prolongado, por ello se debe identificar si esas enfermedades psicosociales han sido provocadas por la actividad laboral teniendo que existir un nexo entre el suicidio y el trabajo realizado. Tal y como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 2 de febrero de 2016 número 1672/2015, hay que analizar las circunstancias concretas de cada caso dado que *“son relevantes las relacionadas con el trabajo, las características del mismo, las condiciones de su prestación, y posibles elementos desencadenantes de tal extrema respuesta y reacción (discusiones, acoso, tensión laboral con compañeros, superiores o clientes, estrés laboral, conflictividad laboral) incluso aunque concorra o pueda concurrir otro elemento causal extralaboral, y con la preexistencia de enfermedad, física o psíquica pudiendo así tener un origen multicausal, uso de los cuales puede ser el trabajo”*. Para facilitar la prueba del nexo entre suicidio y trabajo se han establecido una serie de elementos como el informe médico, las circunstancias laborales y el propio acto suicida (ejemplo: notas del trabajador).

El art. 156.3 de la LGSS establece la presunción *iuris tantum*, con ella se entiende que la lesión sufrida es laboral únicamente cuando ocurra en tiempo y lugar de trabajo, como ya sabemos el suicidio puede llevarse a cabo en las instalaciones donde se desempeña el trabajo pero el problema está en demostrar que no es un acto voluntario por parte del trabajador sino que viene directamente motivado por su situación laboral o por enfermedades psíquicas derivadas de su trabajo como la depresión o la ansiedad.

⁵ BOE núm. 302 de 19 diciembre de 2006.

Otro factor determinante a la hora de considerar el suicidio como accidente de trabajo es la nota de suicidio ya que esta junto con el informe médico puede facilitar conocer cuál ha sido la base o naturaleza de este acto, esta ha sido determinante en muchos casos como por ejemplo en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana del 1 de septiembre del 2008 donde en su carta de despedida el trabajador manifestó lo siguiente *“quería triunfar, me siento un fracasado, apabullado por el peso de las horas, de averías, de falta de gente, de todas las preocupaciones que se me han acumulado”* o en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Sevilla del 3 de marzo de 2011 donde el trabajador que era un Policía Local indicó que se había suicidado porque se sentía inútil ya que al sufrir un accidente de tráfico durante el servicio y dejarle incapacitado se le diagnosticó depresión la cual le llevó a este acto. Como hemos podido ver, en ambos casos la nota de suicidio ha sido determinante para calificar el suicidio como accidente laboral.

Resumiendo, el suicidio se puede considerar accidente laboral cuando se acredite el nexo causal existente entre el contexto empresarial del fallecido y el suicidio del trabajador, este nexo podrá determinar si es accidente laboral o no a pesar de que el hecho del suicidio se haya realizado fuera del tiempo y lugar de trabajo.

2.3. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL. SENTENCIA DEL TSJ DE CANTABRIA, DE 27 DE FEBRERO DE 2023 (NÚM. 118/2023).

En este epígrafe voy a analizar una sentencia en la cual se ha calificado el suicidio como accidente de trabajo, para ello explicaré el caso que origina la sentencia, cuál ha sido su resolución y por último analizaré por qué en ella se ha determinado que el suicidio corresponde a un accidente laboral. Se trata de la Sentencia del TSJ de Cantabria, de 27 de febrero de 2023 (Núm. 118/2023).

Esta sentencia resuelve el caso de Germán, un trabajador que llevaba prestando sus servicios en la empresa que ha sido demandada (Aldi Pinto Supermercados S.L.) desde el 1 de junio de 2011 en Vitoria como encargado de tienda. En 2015 solicitó el traslado a Torrelavega y se le concedió, y desde el año 2016 a 2020 prestó sus servicios en Santander.

En septiembre de 2020, tras las elecciones sindicales, la empresa despidió a dos empleadas y recibió una denuncia anónima contra el fallecido donde se indicaba: *“El principal problema de la tienda es el acoso y discriminación que sufre Benita por parte del responsable de tienda; aprovechando su posición este mobbing toma diferentes formas y expresiones que están causando a nuestra compañera un irreparable daño psicológico. No sabemos si esta situación vejatoria y humillante forma parte de una estrategia para lograr que abandone por decisión propia la empresa o simplemente producto de actitud vengativa. Solicitamos que la empresa tome medidas, preventivas para comenar”*.

Tras esta denuncia, Aldi encargó a una auditoría externa que investigue lo ocurrido y posteriormente Germán fue suspendido de empleo y sueldo durante 3 días.

El 19 de marzo Germán acudió a la tienda de Santander donde tuvo un incidente con Benita, lo que provocó que posteriormente el trabajador tuviera una reunión con sus superiores en la que se le entregó una carta de sanción por incurrir en ataques hacia su compañera y su vida privada, y como consecuencia se trasladó a Germán a la tienda de Laredo para no coincidir con Benita.

El 11 de abril de 2021 Germán tuvo una conversación vía WhatsApp con Isidoro (responsable de zona) en la que redactó el siguiente mensaje: *"Estoy igual que antes, estoy jodido, Isidoro , si es que estoy como muy al fondo, ¿sabes? O sea...pufff, no me... O sea, lo de Laredo no...no es que me preocupe, ni no me preocupe, ¿sabes? O sea, de hecho, pensé que...que íbamos a valorar como salir o yo qué sé ¿sabes? O sea... es que...es que...reconozco que es problema mío, ¿eh? Aquí cada uno tiene que asumir lo suyo y yo tengo que asumir lo mío. Lo que pasa es que me jode tío ¿sabes? Me jode porque tengo todo ahí en Santander, tío y ahora voy al puto infierno de Laredo que es un puto infierno esa puta tienda ¿sabes? Pero...Ffffff".*

Al día siguiente de esta conversación, Germán se quitó la vida a las 8:20 mediante ahorcamiento dejando la siguiente nota en su móvil: *"Hola. Espero que alguna de las dos, os dé por revisar mi teléfono. Porque, no me gustaría irme sin despedirme vosotras. Comentaros, que la decisión de marcharme, no es la primera vez que me la planteo. De joven, nunca me hubiera imaginado que en mi vida fuera a ser tan torpe y como dice mamá, no será porque no ha habido personas que han querido ayudarme, la que más y con diferencia, te puedo asegurar que has sido tu Sara (no te has merecido la infelicidad que te he dado). Y llegados al punto en el me encuentro ahora mismo, creo que es el momento de partir. Espero que podáis perdonarme las dos. He tardado tiempo en darme cuenta, de que era menos hábil de lo que yo pensaba. Sara , por favor, intenta ser feliz, eres una tía cojonuda y no te mereces sufrir y castigarte como lo haces. Creo que tu trabajo con María Cristina está siendo espectacular, no bajas la guardia ni te des por vencida, tenemos la mejor hija del mundo. Perdóname, perdóname, perdóname. Lo digo tres veces, pero deberían ser un millón, porque te dejo toda la papeleta para ti. María Cristina eres lo más maravilloso que me ha podido suceder en la vida, has sido mi motor diario. Ahora me voy, te pido cuides a mamá. Nadie te va a querer y proteger más que mamá y nadie va a querer y proteger a mamá más que tú. Tienes que tener mucha más comunicación con ella, apóyate en su hombro cuando lo necesites, porque ella, siempre va a estar ahí. Déjate aconsejar y acompañar por ella. Aunque a veces te parezca que es un poco pesada y te diga las cosas de forma brusca, sabe mucho más de la vida que tú y todo lo que dice, lo hace pensando en lo mejor para ti. INSISTO "CUIDA MUCHO A MAMÁ" Seguro que me dejo un montón de cosas por decir, pero creo que lo*

fundamental está dicho. Estoy disfrutando de las vistas de la playa de Liencres. Os quiero. Papá".

En los hechos probados de la misma sentencia se indica que “la denuncia anónima se debe a una situación tensa con los sindicatos y la Sra. Victoria está manipulando a la denunciante” por esta denuncia anónima se responsabilizó a Germán de un caso de acoso laboral hacia la trabajadora Benita sin concretar hecho alguno. En entrevistas realizadas a compañeros se ha observado que Germán para nada tienen el perfil de un acosador ya que estos señalan cosas como *“dice las cosas bien, es supercorrecto; nunca le he visto una salida de tono”* y ningún trabajador a su cargo a tenido problemas con él.

El 27 de octubre del mismo año la Inspección de Trabajo redactó un informe en el que concluyó que había un nexo causal entre una situación laboral estresante y el suicidio del trabajador. Sin embargo, también se debe tener en cuenta que el padre del trabajador falleció a principios de 2021 y además tenía problemas conyugales.

Germán descartó en varias ocasiones que su estado de ánimo estaba relacionado con la enfermedad de su padre “estoy bastante acabado, no me refería a la situación de mi padre”, estaba claro que su situación venía por el problema que tuvo con su compañera y la acusación de acoso que sufrió, por ello sus últimas búsquedas en el móvil iban en relación con el conflicto: *“consecuencias penales en acoso”, “delito de acoso laboral”, “sentencia penal por acoso laboral”, etc* ;descartándose de esta manera que existieran antecedentes psiquiátricos o patologías psíquicas que pudieran desvincular el suicidio de las circunstancias laborales de Germán.

Sufría una situación de estrés por el encuentro que tuvo con Benita ya que esto provocó su traslado a Laredo, problemas de conciliación, rechazo por parte de sus compañeros y amenaza de una denuncia penal (Inmanol, responsable de ventas, le dijo *“lo ocurrido es muy grave y puede tener repercusiones incluso de índole penal y es causa de despido”*), todo esto complicó su situación personal y son los motivos que le llevaron al suicidio.

Hay una clara relación entre el accidente con el trabajo ya que el suicidio de Germán no se hubiera producido sin todos estos antecedentes producidos en el trabajo que he ido desarrollando al analizar la sentencia.

Por último, el juez por todos los hechos mostrados declaró el suicidio de German como accidente de trabajo por tanto, las pensiones de viudedad y orfandad derivadas del fallecimiento del trabajador derivan de contingencia profesional, condenando a la parte demandada y a la mutua correspondiente (en este caso ASEPEYO) al pago de las correspondientes prestaciones que consisten en una base reguladora mensual de 2.886,23 euros y al pago de una indemnización a la viuda demandante y una mensualidad para la hija común.

Una vez analizada la sentencia, hemos podido ver que existe una clara relación entre el suicidio de Germán y el trabajo, este acto tiene lugar como consecuencia de una serie de riesgos psicosociales que se han ido

desencadenando en el entorno laboral del trabajador como por ejemplo amenazas de denuncia o trasladarle a Laredo lejos de su familia; todo esto ha hecho que Germán sufra una situación de estrés insoportable que es la que le ha llevado a quitarse la vida. Para evitar esto, la empresa debería llevar a cabo una serie de actuaciones preventivas como por ejemplo prestar un mayor apoyo psicológico a sus trabajadores donde se les enseñe a gestionar por ejemplo el estrés, de esta forma se evitarán estos terribles acontecimientos, también deberá prestar una mayor atención a sus trabajadores ya que Germán no estaba nada satisfecho con la decisión de la empresa sobre su traslado y podía haber llevado a cabo otra medida para alejarlo de la trabajadora Benita. En el siguiente epígrafe voy a mostrar una serie de estrategias preventivas del suicidio que esta empresa (o cualquier otra) podría haber implementado para evitar lo sucedido.

2.4. LA PREVENCIÓN DEL SUICIDIO DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España se puede definir la prevención de riesgos laborales como el conjunto de medidas y actividades que tienen como objetivo proteger la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras en su entorno laboral. Para ello, se deben identificar los riesgos existentes en el lugar de trabajo, evaluar su impacto y llevar a cabo un conjunto de medidas con el objetivo de prevenir o reducir estos riesgos. En España, la prevención de riesgos laborales está regulada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La ley anteriormente citada obliga al empleador a llevar a cabo una cultura preventiva en la empresa garantizando la seguridad y salud del personal a su cuenta en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Es el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el que obliga al empresario a llevar a cabo un plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva de la empresa.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha realizado estudios de los que se puede concluir que en las empresas con una elevada siniestralidad la evaluación de riesgos psicosociales puede servir para identificar con mayor claridad los problemas en la organización del trabajo ya que son la causa más común de los accidentes de trabajo. Para ello, es necesario que en las empresas exista una cultura preventiva; es decir, un conjunto de actitudes, sobre la salud, los riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas, que deben incorporarse necesariamente en todos los departamentos de las empresas.

2.4.1. Buenas prácticas

Los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral constituyen un problema para la salud de los trabajadores y para el buen funcionamiento de las empresas ya que no solo tienen efectos negativos sobre quienes los sufren sino que también tiene repercusiones sobre la empresa porque puede haber

una disminución del rendimiento o un aumento de bajas por incapacidad temporal derivadas de estos riesgos.

Para reducir los riesgos psicosociales y el impacto sobre la empresa y los trabajadores, la OMS y la OIT han diseñado una estrategia para que las empresas creen un ámbito laboral favorable, esta estrategia está formada por las siguientes actuaciones:

1. Que las empresas reconozcan que los problemas de salud mental afectan al trabajo y por tanto elaboren políticas para hacerles frente.
2. Hacer los ajustes necesarios para las personas con discapacidades mentales adaptando el trabajo a sus necesidades.
3. Llevar a cabo las políticas de prevención y promoción adecuadas.

Además, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo propone una intervención basada en el modelo de demanda-control-apoyo social, que una vez que se tiene en cuenta que el estrés laboral consiste en un desajuste entre las exigencias sobre el trabajador y sus capacidades; por ello este modelo propone describir y analizar las situaciones laborales en las que los estresores son crónicos dándole principal protagonismo a las características psicosociales del entorno del trabajo, como consecuencia implica realizar cambios primeramente en las demandas hace la empresa sobre el trabajador enfocándose en el diseño, organización y gestión del trabajo, a través de una serie de medidas como por ejemplo la distribución clara de las tareas o establecer la carga del trabajo considerando su contenido cuantitativo y cualitativo y las capacidades del trabajador al que se le van a encomendar esas tareas. También se debe actuar sobre el trabajador proporcionándole las habilidades y recursos que le sean necesarios para poder llevar a cabo sus funciones, por ejemplo permitir a los trabajadores tomar decisiones sobre los métodos de las tareas, eliminar los trabajos estrictamente pautados, aumentar las oportunidades de desarrollo profesional o proporcionar la capacitación necesaria para asumir las tareas. Por último, se debe intervenir sobre el apoyo social promoviendo relaciones en el trabajo que funcionen como un moderador positivo del estrés es decir, que contribuyan a reducirlo y no a promoverlo. Este modelo también establece actuaciones de apoyo social para disminuir el riesgo de suicidio como por ejemplo prestar una especial atención y desarrollar una serie de intervenciones en los siguientes casos:

- Aquellas personas que necesiten atención específica; por ejemplo, las que sufran trastornos depresivos.
- En los casos de reintegración en el lugar de trabajo después de un periodo de baja como consecuencia de problemas de salud mental.
- La pérdida de una persona cercana al trabajador como consecuencia del suicidio.
- Aquellos trabajadores que formen parte del colectivo LGBTIQ+ ya que a lo largo de su vida están expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial como puede ser acoso o discriminación.

A parte de las anteriores actuaciones dictadas por organismos públicos que pueden llevarse a cabo para reducir los riesgos psicosociales en el entorno laboral y con ello el suicidio de los trabajadores, los empresarios también pueden adoptar una serie de estrategias específicas para promover la salud mental y prevenir el suicidio en el ámbito laboral. Antes de poner en práctica cualquier estrategia de prevención, se requiere una formación y cooperación con profesionales de salud mental tanto internos como externos a la empresa. A la hora de aplicar estas estrategias, deben estar integradas en el contexto de la política de seguridad y salud laboral vigente en la empresa concreta y en concordancia con otras estrategias empresariales como puede ser la prevención del mobbing o síndrome de burnout.

Es principal crear un ambiente psicosocialmente seguro, para ello es necesario es necesario abordar todos aquellos factores de riesgo que puedan afectar negativamente a la salud mental de los trabajadores en el lugar de trabajo. Por ello, es fundamental que la empresa conozca la importancia de una buena gestión preventiva en materia psicosocial; es decir, que tenga la cultura preventiva como base. Que las empresas presenten una cultura preventiva en materia psicosocial es necesario por las siguientes razones: promueve el bienestar de los trabajadores, reduce el absentismo y la rotación del personal, mejora la productividad, reduce los riesgos psicosociales, mejora la imagen corporativa, atrae y retiene el talento y finalmente, cumple la ley⁶.

A continuación, voy a desarrollar cuatro estrategias claves para prevenir la conducta suicida en los trabajadores dentro del ámbito laboral:

1. *Proporcionar y mantener un ámbito laboral seguro y saludable*

Un lugar de trabajo seguro y saludable se caracteriza por tener empleados y empleadores que se sienten valorados y seguros en la empresa en la que desempeñan sus funciones. Suelen ser empresas en las que se han identificado las fuentes de estrés y los empleados sienten que tienen control sobre las funciones que llevan a cabo.

Para proporcionar y mantener un ámbito laboral seguro y saludable, es importante:

- **Promover la salud mental y desestigmatizar los problemas de salud mental.** Esto debe hacerse tanto a nivel organizativo como a nivel individual. Por ejemplo, en la empresa se pueden llevar a cabo actividades de sensibilización a través de programas psicoeducativos sobre salud mental, con el fin de enseñar a los trabajadores a gestionar su tiempo de trabajo, el estrés, etc.
- **Prevención y reducción de la intimidación y el acoso.** Esto se puede llevar a cabo mediante políticas y programas contra el acoso, por ejemplo la empresa puede tener una política de tolerancia cero frente al *mobbing* para los casos en los que suceda proceder a despedir al

⁶ En España, la LPRL y el RD 39/1997 contemplan la obligatoriedad de evaluar los riesgos en el lugar de trabajo y de establecer medidas preventivas que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores.

trabajador que lo ha hecho, o también pueden tener una política de apoyo a la víctima para que esta situación no le genere importantes daños psicológicos y poder corregir los ocasionados.

- **Ampliar los servicios de apoyo psicológico.** La empresa puede contar con un grupo de psicólogos dentro de ella con el fin de que sus trabajadores cuenten abiertamente sus problemas bien sean profesionales o personales y enseñarles sobre cómo gestionarlos logrando de esta manera que no ocasionen problemas psicológicos como depresión.
- **Prevención y reducción del estrés laboral, y aumento de la resiliencia de los empleados.** Es importante reducir el estrés en el trabajo ya que este puede desencadenar importantes consecuencias para quién lo sufra, para ello la empresa puede invertir en políticas y programas de gestión del estrés y hacer cambios organizativos como por ejemplo disminuir la carga de trabajo o contratar a más personal.

2. Ampliar la oferta de apoyo psicológico

Los problemas de salud mental están presentes en la sociedad y con ello en las empresas, según la 5ª Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2012) el 20% de los trabajadores tiene problemas mentales. Para poder reducir esta cifra debería existir un plan de apoyo básico para los trabajadores con problemas de salud mental y para la reintegración al trabajo de aquellos trabajadores que los hayan sufrido.

Es importante que en los lugares de trabajo se invierta en programas desarrollados de asistencia al empleado, estos programas podrían estar formados por:

- **Sistemas de cribado de empleados.** Con el objetivo de detectar precozmente los problemas de salud en los trabajadores, ya que el 90% de las personas en riesgo de suicidio presentan un trastorno psiquiátrico. Una vez que se detectan los problemas de estos trabajadores se les proporcionará la ayuda necesaria para evitar el desarrollo de una conducta suicida.
- **Desarrollo de programas de atención específicos.** Se han puesto a prueba distintos programas de atención para trabajadores con problemas psicológicos los cuales han tenido resultados positivos; por ejemplo, en una empresa de telefonía se llevó a cabo un programa para la gestión de cuidados de trabajadores con depresión y tuvo una gran eficacia ya que disminuyeron los síntomas de depresión y a su vez mejoró la productividad de los trabajadores en la empresa (Wang, 2007).
- **Derivación para el tratamiento y seguimiento.** Es importante que la empresa derive a los trabajadores que lo necesiten a los servicios de salud mental correspondientes, también deben animarlos a ir y realizar un seguimiento para saber si el trabajador está evolucionando positivamente.

- **Apoyo a la reintegración en el lugar de trabajo.** La empresa debe facilitar la vuelta al trabajo de aquellos empleados que han estado de baja como consecuencia de un problema de salud mental. Para ello, pueden llevar a cabo programas de acogimiento o designar a un trabajador que facilite su reincorporación.

3. Educación y formación a directivos y personal

Las empresas deben educar y formar a directivos y personal con el fin de que sepan detectar signos de conducta suicida e intervenir en situaciones de crisis que surjan.

Para ello pueden llevar a cabo la conocida “formación a gatekeepers⁷” ya que ha sido identificada como una estrategia efectiva para la prevención del suicidio, para ello es necesario contar con profesionales de salud mental que cuenten con los conocimientos necesarios para proporcionar esa formación, es preferible que estos profesionales sean expertos en prevención del suicidio.

Varios programas sobre prevención del suicidio que han sido implementados en el entorno del lugar de trabajo como en hospitales o policía, han aumentado significativamente el conocimiento de la conducta suicida lo que ha hecho que las intervenciones sean más eficaces teniendo un impacto significativo sobre las tasas de suicidio (Cross, Matthieu, Cerel y Knox, 2007). Es recomendable que las empresas compatibilicen estos programas con otros planes de formación más amplios que traten cuestiones como el estrés.

4. Restringir el acceso a medios letales

En aquellos empleos con fácil acceso a medicamentos, armas de fuego, objetos cortantes o pesticidas es importante que se garantice un almacenamiento seguro de estos; por ejemplo para el caso de los pesticidas la OMS ha realizado una serie de actuaciones para evitar posibles riesgos como por ejemplo ha proporcionado cajas cerradas con llave.

Es importante que en todos los lugares de trabajo estén aseguradas las zonas de salto o caída, y que se proporcionen protección contra caídas para los trabajadores que desempeñen sus funciones en alturas como por ejemplo barandillas.

2.5. EL SUICIDIO LABORAL FUERA DE ESPAÑA

En los anteriores epígrafes he explicado cómo se aborda el suicidio de los trabajadores en España y su calificación como accidente de trabajo, sin embargo fuera de las fronteras del país puede que existan o no diferencias con España, es por ello que en este apartado voy a analizar cómo es el suicidio laboral en Japón al ser un país con una exigente cultura laboral y en Francia al

⁷ Consiste en personal que sin ser especialista en salud mental, sabe cómo atender y acompañar a otra persona durante una crisis emocional, sin que corresponda únicamente el cuidado de la salud mental a psicólogos o psiquiatras.

haber ocurrido uno de los casos más mediáticos, haciendo a su vez una comparativa con España.

2.5.1. El suicidio laboral en Japón

Japón es una de las principales potencias mundiales; sin embargo en el país fallecen al año entre mil y dos mil personas como consecuencia del trabajo. Como bien sabemos, en Japón la cultura del trabajo es muy distinta a la de España ya que estos dedican su vida al trabajo y hay un exceso de este, los empleados trabajan más de 40 horas semanales y tienen una gran lealtad a la empresa para la que trabajan. Pero esta gran dedicación de los empleados hacia su trabajo tiene efectos sobre su salud mental conocido como “el efecto Karoshi”, este término fue creado por el Gobierno japonés en el año 2017 tras el fallecimiento de la periodista Miwa Sado con tan solo 31 años, una vez analizada su muerte se concluyó que había fallecido por exceso de trabajo, por tanto podemos decir que el término Karoshi, según el diario BBC, hace referencia a aquellas muertes por sobrecarga de trabajo o fatiga laboral que sufren los trabajadores en Japón, estas pueden ser tanto por suicidio como por enfermedades derivadas por ejemplo del estrés laboral u otros riesgos psicosociales. Otro ejemplo del fenómeno Karoshi lo podemos encontrar en el caso de un médico japonés, Takashima Shingo, que con tan solo 26 años se quitó la vida tras trabajar 207 horas extras en tan solo un mes y no se había tomado ni un día libre en tres meses según la NHK⁸.

El Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar de Japón, consciente de este problema, ha creado una legislación para luchar contra el exceso de empleo con el fin de prevenir las muertes de los trabajadores por causa de este y lograr el bienestar de ellos. También se llevan a cabo campañas de sensibilización impartidas principalmente por el Gobierno japonés para concienciar de los peligros del Karoshi estableciendo a su vez líneas de apoyo psicológico para quienes lo necesiten. Por último, la medida más revolucionaria ha sido un cambio en la cultura laboral japonesa, para ello algunas empresas del país han modificado sus condiciones laborales por ejemplo han establecido días libres obligatorios para sus trabajadores.

En Japón, el suicidio puede ser considerado como accidente de trabajo siempre que este tenga una relación directa con el trabajo, que existan pruebas de ello (por ejemplo notas de acoso a una víctima de *mobbing* o testimonios de compañeros o familiares) y que así lo determine la Oficina de Inspección de Normas Laborales la cual evalúa los hechos y toma la decisión final. En el caso de que el suicidio sea considerado accidente de trabajo, la familia de la víctima podrá acceder a una indemnización y en determinados casos a una pensión.

Un ejemplo de suicidio como accidente de trabajo en Japón puede ser el caso de Matsuri Takahashi, una trabajadora de la agencia de publicidad Dentsu que en 2015 decidió quitarse la vida con tan solo 24 años. Tras su muerte, se

⁸ Sus siglas responden a Nippon Hoso Kyokai (en Español “Corporación Radiodifusora de Japón”), consiste en la única emisora de radio pública en el país.

determinó que había trabajado más de 100 horas extras al mes y que fue acosada por sus superiores ya que estos la presionaban constantemente para cumplir objetivos difíciles de conseguir, es por ello que en 2016 la Oficina de Inspección de Normas Laborales de Tokio calificó su muerte como un accidente laboral. Antes de suicidarse, Maturí dejó mensajes en sus redes sociales donde mostraba su cansancio ante las largas jornadas de trabajo. Este caso tuvo consecuencias para Dentsu ya que la empresa fue multada por violar las leyes laborales del país, además el Gobierno introdujo reformas laborales para limitar las horas extras y fomentar la conciliación laboral de los trabajadores.

Como he dicho, España tiene una cultura laboral distinta a la de Japón, no es tan exigente si nos referimos a horas de trabajo y estrés que supone para los trabajadores. En Japón, por su exigente cultura la cual he explicado anteriormente, es más común encontrarse con casos de suicidio como accidente de trabajo que en España, es por ello que en España al ser un problema menos notorio se toman medidas con un enfoque más preventivo. Sin embargo, es cierto que en ambos países cabe la denominación de accidente de trabajo al suicidio laboral y es por ello que los respectivos gobiernos toman medidas para poder evitarlo.

2.5.2 El suicidio en Francia

A diferencia de Japón, la cultura laboral francesa es muy similar a la de España, esto se debe principalmente a la proximidad geográfica de ambos países. En ambos se le da una gran importancia a la conciliación entre la vida laboral y personal de los trabajadores; sin embargo, en Francia se tiene una estructura organizativa dentro de la empresa más jerárquica y formal que en España⁹. Además, en Francia, existe una amplia legislación laboral para lograr el bienestar de los empleados donde se tratan aspectos tales como las horas de trabajo, horas extraordinarias y su compensación, procedimientos de despido, etc.

En Francia, el suicidio también puede recibir la calificación de accidente de trabajo, para ello es necesario que exista una vinculación entre el trabajo y el suicidio, además en este país la ley indica que cualquier accidente que ocurra en el lugar de trabajo o durante el tiempo de trabajo será considerado como accidente de trabajo. Para saber si el suicidio está vinculado con el trabajo es necesario que haya una investigación sobre la muerte del trabajador y por último una decisión judicial. Si el suicidio ha sido declarado accidente laboral, la familia tendrá derecho a una serie de compensaciones económicas.

Un conocido caso sobre el suicidio de los trabajadores en Francia ha tenido lugar en la famosa empresa France Telecom¹⁰. Todo comenzó entre 2006 y

⁹ Progrespagnol

¹⁰ Actualmente, esta empresa cambió su nombre en 2013 a lo que todos conocemos como "Orange", fue uno de los casos más mediáticos a nivel mundial debido al gran número de suicidios que llevaron a cabo sus trabajadores, registrándose más de 30 en un corto periodo de tiempo los cuales fueron vinculados a las duras condiciones laborales por parte de la empresa.

2008 cuando la empresa puso en marcha un sistema de acoso generalizado con el fin de empujar a 22.000 empleados a abandonar la empresa, a los altos directivos de Telecom nunca les importó el bienestar de sus trabajadores y estos indicaron que *“los despidos se harán, de una forma u otra, por la ventana o por la puerta”*. El 14 de julio de 2009 en Marsella un trabajador de 52 años se suicidó y en su despedida denunció que sufría una importante *“sobrecarga de trabajo”* y una *“gestión basada en el terror”*, también indicó el motivo de esta decisión *“me suicido debido a mi trabajo de France Telecom. Esa es la única razón”*. El 10 de agosto de 2009, Nicolas Grenoville, de 28 años se quitó la vida indicando en su carta de suicidio *“mi trabajo me hace sufrir...no aguanto más este empleo y a France Telecom no le importa”* Pero estos no han sido los únicos casos, ya que la exigente cultura empresarial de Telecom ha provocado, según los sindicatos que entre los años 2008 y 2009 35 de sus empleados se quitaran la vida.

Fue en 2019 cuando este caso llegó a los juzgados en el que los altos ejecutivos de la empresa fueron llevados bajo la acusación de *“acoso moral”*, la empresa siempre negó, a pesar de las pruebas evidentes, que estas muertes fueran su responsabilidad haciendo declaraciones como *“en 2009 había una moda de suicidios”*. A finales de 2019, el Tribunal Penal de París condenó a los ejecutivos juzgados, a un año de prisión y a una multa de 15.000 euros, a su vez la empresa France Telecom fue multada a pagar 75.000 euros. Esta sentencia se debe a que el tribunal concluyó que el ambiente laboral de acoso moral creado por estos ejecutivos contribuyó de forma directa a los suicidios de los trabajadores.

Como he indicado anteriormente, la cultura laboral española y francesa es muy similar aunque presenta algunas diferencias. En ambos países el suicidio laboral puede obtener la calificación de accidente laboral siempre que se cumplan con los requisitos establecidos por la legislación laboral vigente. Aunque en España hayan existido causas de suicidio vinculadas con el trabajo, no ha existido ningún caso tan notable como el mencionado de France Telecom. Para que en España el suicidio sea reconocido como accidente de trabajo es necesario que exista una relación causal clara, mientras que en Francia será considerado como tal siempre que ocurra en el lugar o tiempo de trabajo lo que hace que la investigación no sea tan exhaustiva y su reconocimiento laboral como accidente laboral no sea tan complicado de obtener.

BLOQUE 3: CONCLUSIONES

El suicidio ocurre cuando las personas se hacen daño a sí mismas ocasionando su muerte, aunque no estemos acostumbrados a oír hablar de ello, cada 40 segundos se ocasiona una muerte por suicidio. Para poder evitarlo, es importante prestar atención a posibles conductas suicidas o señales de advertencia que puede estar dando una persona hacia su entorno, como por ejemplo si sufre depresión o si la persona afectada consume drogas.

En España, el suicidio es la primera causa externa de muerte, y el problema reside en que la cifra se ha ido incrementando del año 2022 respecto a 2021 habiendo en total 2.232 casos más.

Si aplicamos el acto suicida al ámbito laboral, hemos podido ver como en el entorno de trabajo los trabajadores se encuentran con una serie de factores psicosociales los cuales conllevan riesgos para aquellas personas que estén expuestos a ellos; por ejemplo, unas malas relaciones entre compañeros pueden llevar a una depresión y posteriormente al suicidio.

Es importante que la empresa preste una especial atención a los riesgos psicosociales sobre los trabajadores, siendo los principales el estrés, *mobbing*, inseguridad contractual y burnout. Estas anteriores situaciones pueden llevar a los trabajadores a enfermedades psicológicas, abandono del puesto de trabajo, también afecta a su vida personal o familiar y en los casos más extremos puede derivar en el suicidio del trabajador.

Hace unos años, el suicidio no era calificado como accidente de trabajo ya que esta lesión la infringe el trabajador de forma voluntaria; sin embargo, en la actualidad podrá calificarse como tal siempre que exista una clara relación entre el suicidio y el trabajo, para ello sirve de gran ayuda la nota de suicidio. Un claro ejemplo en el que podemos observar la calificación del suicidio como accidente de trabajo es la de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 27 de febrero de 2023 (Núm. 118/2023) la cual he desarrollado y analizado en el presente trabajo.

Cabe destacar la importancia de la acción preventiva en el ámbito empresarial en concreto para evitar el suicidio de los trabajadores, por ello he desarrollado una serie de estrategias que se pueden llevar a cabo como por ejemplo promover la salud mental, ampliar los servicios de apoyo psicológico, prevención del acoso, etc.

Por último, hay que tener en cuenta cómo se aborda el suicidio laboral en otros países, desde Japón donde tienen una cultura laboral muy exigente hasta Francia donde su cultura laboral es más flexible y similar a la de España, sin embargo, a pesar de esto ha habido grandes olas de suicidios laborales como el caso mencionado de France Telecom.

En mi opinión considero que en ocasiones es complicado conocer cuál es la naturaleza del suicidio para poder calificarlo como accidente de trabajo o no. Sin embargo, hay muchas ocasiones en las que los trabajadores mandan

señales de advertencia en las que fácilmente se puede observar que no están cómodos en el trabajo o que están pasando por alguna dificultad; por ejemplo un trabajador que sufre acoso por parte de sus compañeros tiene más riesgo de suicidarse que el resto. Para poder evitar esto, es fundamental el papel de las empresas y del empresario en materia de prevención de riesgos y que actúen siempre de forma proactiva.

WEBGRAFÍA Y NORMATIVA

Webgrafía:

- Análisis de la relación entre salud mental y trabajo. Miradas desde el sindicalismo.* (2023). [Trabajo fin de grado, Universidad Jaime I]. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/203771/TFG_2023_Ros_Garcia_Pau.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Antonio_Benitez. (2023, 20 marzo). *El TSJ de Cantabria reconoce como accidente laboral el suicidio de un trabajador.* Abogado Derecho Administrativo y Contencioso. <https://administrativando.es/el-tsj-de-cantabria-reconoce-como-accidente-laboral-el-suicidio-de-un-trabajador/>
- BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? (2014). *Revista Electrónica Psycenex*, 8.
- Del Trabajo Autónomo, S. G. (s. f.). *Prevención de riesgos laborales.* Subdirección General del Trabajo Autónomo (SGTA). 2022. <https://www.mites.gob.es/trabajoautonomo/es/Personas/prevencion/index.html>
- El suicidio como accidente de trabajo.* (2017). [Trabajo fin de grado, Universidad Oberta de Cataluña]. <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/71265/6/lrodriguezcrTFM0617memoria.pdf>
- El suicidio del trabajador como accidente de trabajo y su vertiente preventiva.* (2021). [Trabajo fin de grado, Universidad de León]. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/15227/Scalzo%2C%20Chiara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- «El suicidio en el ámbito de la comunicación». (2014). [Trabajo fin de grado, Universidad de Sevilla]. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/54547/TFG%20suicidio%20%20822-5-2015%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Estadística de accidentes de trabajo.* (2024, enero). Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España. https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat24_01/ATR_01_2024_Resumen.pdf
- F, H. J. (2023a, mayo 8). *El impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo: Efectos sobre los resultados laborales y la organización.* <https://es.linkedin.com/pulse/el-impacto-de-los-riesgos-psicosociales-en-trabajo-y-fuentes-fuentes>
- F, H. J. (2023b, mayo 8). *El impacto de los riesgos psicosociales en el trabajo: Efectos sobre los resultados laborales y la organización.* <https://es.linkedin.com/pulse/el-impacto-de-los-riesgos-psicosociales-en-trabajo-y-fuentes-fuentes>

- Guardiola, E. M. (2023, 26 septiembre). *Enfrentando el suicidio en las empresas: estrategias de prevención, gestión de crisis y programas de ayuda*. Stimulus. <https://stimulus-consultoria.com/suicidio-empresas-estrategias-prevencion-gestion-crisis-programa-ayuda/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20suicidio%20laboral,por%20parte%20de%20un%20empleado>
- Infocop. (2023, 20 diciembre). *El suicidio se mantiene como la primera causa externa de muerte en España, según el INE*. Infocop. <https://www.infocop.es/el-suicidio-se-mantiene-como-la-primera-causa-externa-de-muerte-en-espana-segun-el-ine-2/?cn-reloaded=1>
- Los factores laborales y el estado de salud del trabajador en los trastornos suicidas*. (2018). [Los factores laborales y el estado de salud del trabajador en los trastornos suicidas, Universidad de las Palmas de Gran Canaria]. https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/77738/2/TFG%20Maria_Saray_Hernandez_Martin.pdf
- Moutier, C. (2023, 3 agosto). *Conducta suicida*. Manual MSD Versión Para Público General. <https://www.msdmanuals.com/es-es/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/conducta-suicida-y-autolesiva/conducta-suicida>
- Normativa nacional de Riesgos psicosociales: General - Portal INSST - INSST*. (s. f.). Portal INSST. <https://www.insst.es/normativa/riesgos-psicosociales/general>
- Ortega, N. (2024, 17 abril). El Supremo reconoce el suicidio de un trabajador de un conocido supermercado como accidente laboral. *Las Provincias*. <https://www.lasprovincias.es/sociedad/supremo-suicidio-trabajador-supermercado-accidente-laboral-20240417115149-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.lasprovincias.es%2Fsociedad%2Fsupremo-suicidio-trabajador-supermercado-accidente-laboral-20240417115149-nt.html>
- Preguntas frecuentes sobre el suicidio*. (s. f.). National Institute Of Mental Health (NIMH). https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/preguntas-frecuentes-sobre-el-suicidio#part_10094
- Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social*. (2000). Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1#:~:text=Se%20trata%20de%20un%20modelo,psicosocial es%20del%20entorno%20de%20trabajo
- Riesgos laborales psicosociales | INSST - Portal INSST - INSST*. (s. f.). Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>
- Riesgos psicosociales*. (s. f.). <https://www.uv.es/uvweb/servicio-prevencion-medio-ambiente/es/salud-prevencion/unidades/unidad-ergonomia->

- psicosociologia-aplicada/psicosociologia/riesgos-psicosociales-1285946793511.html
- Sentencia Cantabria 128/2023. (2023). En *Consejo General del Poder Judicial* (ECLI:ES:TSJCANT:2023:128). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/06/STSJ-CANT-128-2023-LPDerecho.pdf>
- Síndrome de estar quemado por el trabajo o «burnout»: consecuencias, evaluación y prevención.* (2019). Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_705.pdf
- Suicidio y pensamientos suicidas - Síntomas y causas - Mayo Clinic.* (2022, 19 julio). <https://www.mayoclinic.org/es/diseases-conditions/suicide/symptoms-causes/syc-20378048>
- Suicidio y trabajo: La protección del suicidio como accidente laboral.* (2017). [Trabajo fin de grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/61179/TFG-N.%202174.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tema 29. El concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional. (2022). En *Primer ejercicio del proceso selectivo para ingreso en la escala superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (INSST). <https://www.insst.es/documents/94886/3978182/Tema+29.+Concepto+de+Accidente+de+Trabajo+y+Enfermedad+Profesional.pdf/d6657d8f-c271-f41f-d59e-a96c19cc898a?t=1663571203705>
- Vista de El enfoque psicosocial del suicidio en el ámbito laboral: prevención y manejo del riesgo autolítico.* (s. f.). <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/2352/1970>
- Gorvett, Z. (2016, October 9). *Qué es el “karoshi”, la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública.* BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172>
- Jc. (2023, April 21). *Cultura de empresa en Francia vs. España.* Progrespagnol. <https://progrespagnol.com/blog/podcast-28-cultura-de-empresa-en-francia-vs-espana/>
- Juez, B. (2019, December 20). *La cúpula de France Telecom, condenada por acoso moral tras la oleada de suicidios de sus empleados.* EL MUNDO. <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2019/12/20/5dfce669fdddfff5a08b45b9.html>
- Nikolsen. (n.d.). *Comprender la cultura laboral de Francia.* Nikolsen. <https://nikolsen.com/es/articulo/comprender-la-cultura-laboral-de-francia>

Redacción. (2019, July 11). *France Telecom: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>

Una familia japonesa dice que un joven médico se quitó la vida tras trabajar 200 horas extra en un solo mes. (2023, August). CNN Mundo. <https://cnnespanol.cnn.com/2023/08/24/suicidio-medico-japon-exceso-trabajo-karoshi-trax>

Normativa:

Ley de 30 de enero de 1900 sobre Accidentes de Trabajo

Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales)

Ley General de la Seguridad Social

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Sevilla del 3 de marzo de 2011

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha de 2 de febrero de 2016 número 1672/2015

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana del 1 de septiembre del 2008

Sentencia del TSJ de Cantabria, de 27 de febrero de 2023 (Núm. 118/2023)