

CAPÍTULO IV. EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO: UN REPASO A LA EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL HASTA LA ACTUALIDAD

CARMEN GRAU PINEDA

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

ALEJANDRO G. RODRÍGUEZ MONROY

*Estudiante de Máster Universitario en Abogacía
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*

I. INTRODUCCIÓN

Esta aportación acomete la revisión de los diferentes criterios establecidos jurisprudencialmente sobre la calificación del suicidio como accidente de trabajo. Ello conlleva un análisis desde la perspectiva histórico-evolutiva, en base a las vicisitudes planteadas principalmente ante el Tribunal Supremo (en adelante, TS) y resueltas, con mayor o menor fortuna, en los fundamentos jurídicos de sus sentencias como se tendrá ocasión de ver en las páginas siguientes.

Y es que, a lo largo del tiempo, la doctrina judicial ha utilizado, de forma un tanto errática, diferentes criterios sobre la cuestión abordada, puesto que siendo el suicidio un acto consciente, doloso y voluntario quedaría *per se* excluido de la consideración de accidente de trabajo y, por tanto, de una mayor protección jurídica en tanto en cuanto contingencia profesional. Siendo evidente que en el ámbito laboral existen numerosos factores de riesgo psicosocial que pueden desencadenar en el suicidio del trabajador, es preciso considerar la posibilidad de que el suicidio merezca la consideración de accidente de trabajo en caso de evidenciarse un nexo de causalidad entre las circunstancias laborales y el óbito.

Precisamente por ello, nuestro fundamental interés sobre la cuestión planteada no es otro que dilucidar los criterios interpretativos sobre la materia objeto de análisis realizados, principalmente, por el TS pero también en la doctrina judicial menor. En el desarrollo de nuestra aportación se ha empleado una estructura basada en dos bloques diferenciados. En primer lugar, se presenta un capítulo que aborda someramente el marco conceptual previo en el que se recogen aspectos doctrinales generales sobre la acción protectora, las contingencias protegidas y el accidente de trabajo como contingencia profesional dentro de la cual es posible encuadrar, o no, el suicidio del trabajador. Y, en segundo lugar, se ha desarrollado el contenido específico del trabajo en un capítulo que acomete el análisis exhaustivo de la evolución jurisprudencial en torno a la problemática y polémica consideración del suicidio como accidente de trabajo y, por tanto, como contingencia de origen profesional.

II. MARCO CONCEPTUAL PREVIO

1. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: LAS CONTINGENCIAS PROTEGIDAS

La acción protectora de la Seguridad Social se encuentra integrada por todas aquellas prestaciones a las que tienen derecho todos aquellos sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación. Para configurar la acción protectora, debemos partir de la base de la Constitución Española (en adelante, CE). En este sentido, dentro de los principios rectores de la política social y económica, su art. 41 establece 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.”

Este mandato constitucional se desarrolla a través de ley ordinaria, la cual definirá y regulará las necesidades protegidas así como las medidas correctoras. En base al principio de jerarquía normativa, la ley deberá respetar las limitaciones impuestas por la propia CE, así como por las obligaciones internacionales. En este sentido, y en sede internacional, quiere destacarse que el Convenio 102 OIT¹, relativo a la norma mínima de Seguridad Social y “estándar del modelo de acción protectora que deben dispensar los Sistemas de Seguridad Social”², impone en su art. 32 que, en la materia que nos afecta, deben estar protegidas las siguientes contingencias derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

- a) *Estado mórbido.*
- b) *Incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y entrañe la suspensión de ganancias, según la defina la legislación nacional.*
- c) *Pérdida total de la capacidad para ganar o pérdida parcial que exceda de un grado prescrito, cuando sea probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las facultades físicas, y*
- d) *Pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a las prestaciones puede quedar condicionado a la presunción, conforme a la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.*

Por su parte, el Código Europeo de Seguridad Social de 1964³ también recoge en su art. 31 las mencionadas contingencias, con leves modificaciones de redacción respecto al texto del Convenio 102 OIT.

En el ordenamiento jurídico español, el referido mandato del art. 41 CE se encuentra actualmente establecido en la vigente LGSS⁴. En este sentido, el Estado, a través de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de la LGSS la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones establecidas en esta ley. Por lo tanto, debe partirse de la base de que esta protección es reglada y sólo alcanza las contingencias recogidas en el texto legislativo, sin atender a necesidades individuales y concretas⁵.

Grosso modo, la LGSS establece unas contingencias protegidas que son causa de unas necesidades merecedoras de protección. Por lo tanto, a la inversa, cualquier necesidad que no tenga su origen en una contingencia legalmente protegida no se encontrará en el ámbito de aplicación de la acción protectora de la Seguridad Social. Dicho lo cual, lo que hace la LGSS es establecer una importante distinción entre las contingencias protegidas, en función de su consideración como profesionales o comunes. Las contingencias profesionales se encuentran comprendidas por el accidente de trabajo (art. 156 LGS) y la enfermedad profesional (art. 157 LGSS). Por exclusión, todas las demás contingencias serán calificadas como comunes, ya sea accidente no laboral o enfermedad común (arts. 158-159 LGSS).

Todas estas contingencias provocan estados de necesidad que requieren protección del Sistema de Seguridad Social, bien por aumento de gastos (asistencia de gastos y cargas familiares) o bien por

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio (N. 102), relativo a la Norma mínima de la Seguridad Social, adoptado en Ginebra el 28 de junio de 1952. Ratificado por España a través de instrumento de 17 de mayo de 1988, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 240, de 06 de octubre de 1988.

² VV.AA.: *Manual de Seguridad Social*, MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., QUESADA SEGURA, R. y MALDONADO MOLINA, J.A., Madrid, Tecnos, 2019, p. 194.

³ Código Europeo de la Seguridad Social, hecho en Estrasburgo el 16 de abril de 1964. Ratificado por España a través de instrumento de 04 de febrero de 1994, publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 65, de 17 de marzo de 1995.

⁴ 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 (en adelante, LGSS). Boletín Oficial del Estado núm. 261, de 31 de octubre de 2015.

⁵ VV.AA.: *Derecho de la Seguridad Social*, ROQUETA BUJ, R. y GARCÍA ORTEGA, J. (Dir.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2019, p. 186.

una disminución de ingresos (incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, etc.). En la praxis, es frecuente acudir a la vía judicial para solventar las discrepancias sobre la naturaleza y el origen de la contingencia. Ello es debido a que las situaciones de necesidad tienen reconocido mayor grado de protección cuando las mismas derivan de contingencias profesionales⁶. Sobre ello, a grandes rasgos, cabe destacar que en materia de prestaciones derivadas de contingencias profesionales se atenúan los requisitos de acceso (menor periodo de cotización previo) y se mejora el contenido prestacional (las prestaciones económicas son más elevadas)⁷. Además, en caso de vulneración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)⁸, en determinadas circunstancias, el art. 164.1 LGSS establece que la contingencia profesional puede llegar a incrementar vía recargo de prestaciones entre un 30-50%⁹.

2. ELEMENTOS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL

La definición de accidente de trabajo se recogió por primera vez en la conocida como Ley Dato¹⁰ y ha perdurado hasta nuestros días al tratarse de un concepto muy amplio y genérico, siendo perfilado a lo largo de los años a través de la jurisprudencia¹¹. Actualmente, el art. 156.1 LGSS establece 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*”. De ella es posible extraer los tres elementos que lo integran y cuya concurrencia es necesaria, según ha manifestado el TS en su Sentencia de 15 de junio de 2010¹²: la lesión corporal, el trabajo por cuenta ajena y el nexo causal entre lesión y trabajo.

En primer lugar, el concepto de lesión corporal está compuesto tanto por la causa o agente productor (lesión) como a la consecuencia o efecto (corporal). La lesión como causa o agente productor del accidente de trabajo se puede interpretar de forma estricta como aquella que deriva de una causa violenta, súbita y externa¹³, o bien de forma amplia, integrando los hechos violentos y súbitos con aquellos de actuación lenta y progresiva. Esta segunda acepción es la que ha acogido la jurisprudencia. El TS ha venido a matizar que el término lesión debe abarcar “*cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional*”¹⁴ y que su interpretación debe realizarse “*con criterio amplio y flexible*”¹⁵. Dicho lo cual, la lesión como elemento definitorio del accidente de trabajo comprende:

- Los traumatismos súbitos y violentos (golpes, quemaduras, caídas...), así como las posibles recaídas y las complicaciones derivadas del proceso patológico.
- Los traumatismos que agravan enfermedades o dolencias bien sean congénitas o producidas con anterioridad, y ello “*sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante*”¹⁶.
- En ocasiones, el agente causal o suceso desencadenante reviste la forma de padecimiento, sufrimiento, especial atención puesta o requerida por el trabajo, la tensión, el estrés, el susto, el sobresalto, etc., pero que tienen una proyección dañosa de

⁶ Ídem, p. 187.

⁷ VV.AA.: *Manual de Seguridad Social, op. cit.*, p. 196.

⁸ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). Boletín Oficial del Estado núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

⁹ GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “Fundamento histórico-jurídico del recargo de prestaciones: de su origen a la prohibición de aseguramiento”, *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, [en línea], 2020, n.º 1, pp. 157-80, <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/367284> [Consulta: 30-07-2020].

¹⁰ Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. Gaceta de Madrid núm. 31, de 31 de enero de 1900.

¹¹ POQUET CATALÀ, R.: “El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 22, 2020, pp. 123.

¹² STS de 15 de junio de 2010, rec. núm. 2101/2009.

¹³ Art. 100 de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro. Boletín Oficial del Estado núm. 250, de 17 de octubre de 1980.

¹⁴ STS núm. 8003/1992, de 27 de octubre.

¹⁵ STS núm. 3506/1989, de 12 de junio.

¹⁶ STS núm. 1617/1987, de 07 de marzo.

índole física o psíquica. Asimismo, pueden actuar como agentes causales únicos o como concausales, agravando enfermedades o defectos padecidos con anterioridad. En este sentido, a modo de ejemplo, la jurisprudencia se ha posicionado sobre el carácter de lesión del estrés que agrava una hipertensión moderada y diabetes¹⁷, o de la atención, esmero y precisión que exige un trabajo consistente en montaje de ordenadores¹⁸.

— La enfermedad de origen laboral cuya acción lesiva actúa lenta y progresivamente.

Por su parte, el adjetivo “corporal” es susceptible de dos interpretaciones. En sentido estricto solamente comprendería la consecuencia dañina manifestada externamente en forma de daño sobre el cuerpo del accidentado. Pero, en sentido amplio, que ha sido el que la jurisprudencia ha recogido, no sólo alcanza los estados patológicos de proyección física sino también aquellos en que el menoscabo es psíquico¹⁹. Es decir, el concepto de lesión no sólo comprende el daño físico, “*sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico*”²⁰.

En segundo lugar, del art. 156 LGSS se extrae el elemento de la ajenidad de la relación laboral para poder catalogar una lesión corporal como accidente de trabajo. Por ello, el accidente de trabajo se encuentra limitado, en el ámbito subjetivo, a los trabajadores por cuenta ajena. En este sentido, lo realmente importante es que se trate de una relación laboral por cuenta ajena, con independencia de que su naturaleza común o especial y del nombre que las partes le hayan otorgado, por lo que quedan protegidos los trabajadores con contrato oculto o simulado. También están protegidos los trabajadores extranjeros en situación irregular²¹, los menores de 16 años que trabajen a pesar de la prohibición establecida en el art. 6.1 ET y las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, aunque en estos casos será la propia norma que disponga la asimilación la que “*determinará el alcance de la protección otorgada*” (art. 155.2 LGSS). En otro orden de consideraciones, también serán considerados como accidentes de trabajo “*los que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos*” (art. 156.2.b) LGSS).

No obstante lo cual, ha de tenerse en cuenta que la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo²² ha introducido el apartado segundo del art. 316 LGSS, considerando que “*se entenderá como accidente de trabajo del trabajador autónomo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de este régimen especial. Se entenderá, a idénticos efectos, por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia, que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas, anexa al Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (...)*.” En consecuencia, es palmario y notorio que en los últimos tiempos se ha ampliado el ámbito subjetivo contemplado en el art. 156.1 LGSS con el fin de extender la acción protectora sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Desde nuestro punto de vista, se ha realizado un gran avance en este sentido, otorgando mayor protección a un colectivo tan especial como es el de los trabajadores autónomos.

En tercer y último lugar, el art. 156.1 LGSS establece la necesidad de existencia de nexo causal entre el trabajo y lesión, es decir, la lesión corporal debe haber sido sufrida por el trabajador con

¹⁷ STS núm. 3267/1990, de 11 de abril.

¹⁸ STS de 18 de enero de 1983 (RJ 1983/93).

¹⁹ STS núm. 3267/1990, de 11 de abril.

²⁰ STS núm. 1888/1999, de 18 de marzo.

²¹ Art. 36.5 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado núm. 10, de 12 de enero de 2000.

²² Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo. Boletín Oficial del Estado núm. 257, de 25 de octubre de 2017.

ocasión o por consecuencia del trabajo prestado por cuenta ajena. Esta relación de causalidad ha sido interpretada por la jurisprudencia “*con criterio amplio y flexible, no restrictivo, en función de los principios que presiden este sector del ordenamiento jurídico*”²³, por lo que no es imprescindible que el trabajo actúe como causa única, sino que es suficiente que la relación de causalidad sea manifiesta en algún grado y que no se acredite la ruptura de la relación de causalidad entre actividad profesional y padecimiento.

Por ello, desde la Ley de Accidentes del Trabajo de 1900 hasta la actualidad, el concepto de accidente de trabajo siempre ha considerado en este sentido que la lesión debe ser producida “*con ocasión o por consecuencia*” del trabajo, lo que nos lleva a distinguir entre causalidad indirecta y directa:

- *Causalidad directa (por consecuencia)*: Esta relación de causalidad, por consecuencia del trabajo, comprende al accidente típico o común producido por un daño directo derivado de un golpe, caída, etc. Por lo tanto, nos encontramos a una causalidad directa o próxima. Este nexo causal directo comprende tanto a los daños producidos en lugar y tiempo de trabajo, así como a aquellas lesiones que se exterioricen fueran del mismo, siempre y cuando no se produzca la ruptura de la relación de causalidad. A sensu contrario, habrá ruptura de la relación de causalidad y por lo tanto no se calificará como accidente de trabajo, por ejemplo, cuando las lesiones sean sufridas en periodos de descanso²⁴, excepto que se trate de una causa específicamente relacionada con el trabajo.
- *Causalidad indirecta (con ocasión)*: Esta relación de causalidad integra en el concepto de accidente de trabajo las lesiones que no han sido causadas directamente por el trabajo pero sí con ocasión de éste, es decir, de forma que si no existiera la relación laboral no se hubiera producido la lesión. A través de esta vía, de forma expansiva y flexible, se puede incluir en el concepto de accidente de trabajo muchos supuestos que no están contemplados expresamente en el art. 156 LGSS, siendo en último lugar la jurisprudencia la encargada de resolver las particularidades de cada caso de forma específica. El art. 156 LGSS, en sus apartados 2 y 3, recoge los supuestos más habituales de accidentes de trabajo: las lesiones sufridas durante el tiempo y lugar de trabajo, los accidentes *in itinere*, los accidentes en tareas sindicales y en tareas distintas a las propias de su grupo profesional, en actos de salvamento, etc. Pero, en virtud de esta causalidad indirecta, podrán ser incluidos otros supuestos que no estén expresamente reseñados en el texto legislativo.

Como podrá constatarse a lo largo de las páginas que siguen, el requisito de la relación de causalidad es el más destacado a la hora de determinar si un suicidio puede ser calificado como accidente de trabajo.

III. EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

1. EL SUICIDIO (I): MARCO CONCEPTUAL Y CONTEXTUAL

Según el diccionario de la lengua española, el suicidio es la “*acción y efecto de quitarse voluntariamente la vida*”²⁵. Por su parte, en el ámbito jurídico puede encontrarse una definición similar en la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, cuyo art. 93 establece que “*(...) a estos efectos se entiende por suicidio la muerte causada consciente y voluntariamente por el propio asegurado*”. Como se puede apreciar, ambas definiciones guardan una gran similitud entre sí. La coincidencia más relevante es el dolo, la voluntariedad a la hora de realizar dicho acto que, *a priori*, conllevaría la imposibilidad de ser calificado como accidente de trabajo según recoge el ya referido art. 156.4.b) LGSS y de operar la presunción del art. 156.3 LGSS al ser enervada por el carácter voluntario del acto suicida²⁶. No

²³ STS núm. 2607/1988, de 14 de abril.

²⁴ STS núm. 104/2017, de 07 de febrero.

²⁵ Real Academia de la Lengua, 2019, <https://dle.rae.es/?w=suicidarse>.

²⁶ TOMÁS MATAIX, D.: *Suicidio laboral*, Diario La Ley, núm. 9276, 2018, pp. 3-4.

obstante lo cual, algún sector doctrinal y diversos fallos judiciales han defendido la aplicación de la meritada presunción de laboralidad como fundamentación jurídica de la calificación del suicidio como accidente de trabajo²⁷.

Y es que el art. 156 LGSS contempla, en su apartado 4, dos circunstancias cuya concurrencia excluye la calificación de accidente de trabajo. La primera de ellas es la fuerza mayor²⁸, pero es la segunda la que nos atañe por su conexión con el suicidio: el acto propio de trabajador, donde se puede encuadrar el dolo y la imprudencia temeraria. En palabras literales del texto legal, no tendrán la consideración de accidente de trabajo “*los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado*” (ex art. 156.4.b) LGSS). Respecto a la primera, esto es, la imprudencia temeraria en el accidente de trabajo, hay que considerar que se trata de un acto subjetivo imputable al trabajador lesionado que, a pesar de no perseguir un resultado dañoso, supone una conducta voluntaria que conlleva riesgos innecesarios, incluyendo la posibilidad de que se produzcan lesiones corporales²⁹. Pero en el ámbito de la imprudencia debe hacerse una especial diferenciación entre la imprudencia temeraria y la imprudencia profesional. Esta última implica igualmente una conducta voluntaria del trabajador, pero, a diferencia de la imprudencia temeraria, su origen se encuentra en el exceso de confianza como consecuencia del ejercicio habitual de un determinado trabajo, cuyas lesiones o secuelas podrán ser calificadas como accidente de trabajo (ex art. 156.5.a) LGSS). En otras palabras, en la imprudencia profesional la conducta causante de la lesión se produce al realizar una tarea laboral de forma mecanizada y continua, algo totalmente diferente de lo que ocurre en la imprudencia temeraria³⁰. En cuanto al acto doloso, éste supone “la libre y voluntaria autoproducción del daño y la aceptación del resultado, y no guarda relación con la actividad laboral, aunque circunstancialmente se ejecute durante el tiempo y en el lugar de trabajo”³¹. En esta categoría es donde se puede encuadrar el acto del suicidio y es por ello que en tiempos pretéritos fuera denegada su calificación de accidente de trabajo. Pero, como tendremos ocasión de exponer en las páginas que siguen, la estimación de esta calificación en los casos de suicidios acaecidos en tiempo y lugar de trabajo generalmente suele ir asociada a otra u otras circunstancias laborales adicionales que atestiguan la necesaria relación de causalidad.

Desde un punto de vista objetivo y social, es notorio que la actividad laboral en numerosas ocasiones genera diferentes estados anímicos que, en combinación con un trastorno mental, puede aparejar como consecuencia el suicidio del trabajador. En este sentido se ha pronunciado la OIT³² sobre diversos estados y enfermedades que pueden provenir de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Respecto al caso concreto del estrés, considera la OIT que “los factores de riesgo psicosocial tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante”. Además, considera que “el impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro; sin embargo, los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, tales como, el agotamiento, el burnout, el desgaste, la ansiedad y la depresión, así como daños físicos, como la enfermedad cardiovascular y los trastornos musculoesqueléticos”.

Similar situación contempla la OIT respecto a la ansiedad y la depresión que considera que los factores psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo predicen el inicio de la depresión. Dada la

²⁷ POQUET CATALÁ, R.: “El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 22, 2020, pp. 128-133.

²⁸ De esta manera, no tendrán la consideración de accidente de trabajo “*los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente*” (art. 156.4.a) LGSS). En este sentido cabe destacar que, expresamente, también establece que nunca se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

²⁹ VV.AA.: *Derecho de la Seguridad Social*, op. cit., p. 199.

³⁰ LUJÁN ALCARAZ, J.: “Sobre la noción de accidente de trabajo, a propósito de la imprudencia temeraria y del intento de suicidio: comentario a la STSJ Castilla y León-Valladolid 30 de septiembre 1997”, en VVAA: *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2007, pp. 653-656.

³¹ VV.AA.: *Derecho de la Seguridad Social*, op. cit., p. 198.

³² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*, 2016, pp. 6-7.

carga que supone esta enfermedad, no resulta sorprendente que la mayoría de los estudios sobre los riesgos psicosociales, el estrés relacionado con el trabajo y la salud precaria hayan analizado su relación con la depresión. Los mismos concluyeron que la salud mental precaria y la depresión están asociadas a la carga de trabajo (incluidos los largos horarios de trabajo y las elevadas exigencias físicas, psicológicas y/o emocionales), el poco margen de decisión, el escaso apoyo, el desequilibrio de recompensa por el esfuerzo realizado, la inseguridad laboral y la reestructuración organizativa. Otros factores psicosociales que parecen estar asociados con la depresión serían: el desequilibrio entre vida laboral y familiar, la insatisfacción del trabajo, el conflicto y la ambigüedad de roles, las malas relaciones en el trabajo, el exceso de compromisos laborales, los bajos salarios, focalizarse el desarrollo de la carrera profesional y la escasa justicia en el trabajo. Por último, concluyeron asimismo que la exposición al bullying o al mobbing eran factores de riesgo para los síntomas de la depresión además de la ansiedad³³.

En la materia objeto de análisis en la presente comunicación tiene gran importancia, entre los mencionados, los trastornos mentales, el agotamiento, el síndrome de *burnout*, el desgaste, la ansiedad y la depresión. Todos ellos pueden tener su origen en el ámbito laboral y repercutir de forma ostensible en un posible comportamiento suicida del trabajador. Debemos tener en cuenta que es muy frecuente encontrar en el puesto de trabajo situaciones de presión respecto de la eficacia, de deficiente gestión del tiempo, de elevada carga de trabajo, de altas exigencias laborales, de escasa capacidad de decisión, falta de apoyo organizativo, problemas con la dirección y/o compañeros de trabajo, etc. Todas estas circunstancias pueden ser clasificadas como factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral.

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, sumados a factores psíquicos personales, pueden desencadenar en el suicidio del trabajador. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), más del 79% de todas las muertes por suicidio tienen lugar en los países de ingresos bajos y medios³⁴ y la mayoría de las muertes por suicidio ocurren entre la población económicamente activa³⁵. Es indudable que factores como las enfermedades mentales, el consumo de drogas y alcohol, o los antecedentes familiares de suicidio influyen en las conductas suicidas de los trabajadores, pero actualmente es incuestionable considerar que dichas conductas pueden tener su origen o causa en riesgos psicosociales vinculados a las circunstancias laborales.

En este sentido, debemos traer a colación la vigente LPRL, ya que en su articulado determina los principios generales preventivos de riesgos laborales (*ex arts. 4.7 y 15 LPRL*), entre los cuales se incluye la prevención de los riesgos psicosociales³⁶. Estos derivan de la organización del trabajo, debiendo ser evitados y, en caso de ser inviable, deberán ser evaluados y combatidos en origen³⁷. Por lo tanto, ante la existencia de estos factores debe iniciarse y estructurarse un proceso de mejoras de

³³ Para más detalles al respecto vid. GRAU PINEDA, C.: “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 408, 2017, pp. 26-27.

³⁴ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Suicidio*, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>.

³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*, 2016, p. 8.

³⁶ Téngase en cuenta que cuando se hace mención a los riesgos psicosociales se alude a “es unánime considerar que forman parte de este catálogo de riesgos psicosociales los siguientes: el estrés y todas sus formas (estrés laboral, ocupacional, *burnout*, tecno estrés y estrés postraumático de origen laboral), la violencia en el trabajo (sea del tipo que sea, física, psíquica, etc.), el acoso laboral tenga la motivación que tenga (sexual, por razón de sexo, moral, discriminatorio, etc.) y la violencia de terceros. Son todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”, en GRAU PINEDA, C.: “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *op. cit.*, p. 32.

³⁷ Y es que “las nuevas formas de organización del trabajo basadas en la flexibilidad, la competitividad, la polivalencia, la reducción de plantillas, la intensificación de los ritmos de trabajo y la externalización y subcontratación de actividades han provocado cambios en las condiciones de trabajo que afectan a la salud de los trabajadores no por su impacto negativo directo sino por el modo en que se organiza la empresa frente a ellos (...) superada la visión centrada en los riesgos clásicos o tradicionales, la atención se centra en los ya no tan nuevos riesgos psicosociales”, en opinión de GRAU PINEDA, C.: “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *op. cit.*, pp. 26-27.

las condiciones de trabajo con finalidad preventiva, es decir, su objeto debe ser la obtención de información y ser utilizada para adoptar medidas preventivas en origen³⁸. Pero también, toda la actividad de fomento realizada en los últimos años por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST) con el fin de intentar evitar situaciones de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y promoviendo la salud mental en el trabajo³⁹.

También, en base al criterio de la OIT, resulta conveniente tener en cuenta que su Consejo de Administración aprobó el 25 de marzo de 2010 una nueva lista de enfermedades profesionales, la cual sustituye a la que figura en el anexo de la Recomendación núm. 194 que fue adoptada en 2002⁴⁰. Esta nueva lista incluye, por primera vez y en su capítulo 2.4, los trastornos mentales y del comportamiento. Contempla en primer lugar el trastorno de estrés postraumático y, de forma más genérica, otros trastornos mentales o del comportamiento cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y los trastornos mentales o del comportamiento contraídos por el trabajador. Repárese en el hecho de que el cuadro de enfermedades profesionales aprobado y actualizado mediante el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social española⁴¹ –y se establecen criterios para su notificación y registro– no realiza ninguna referencia a los trastornos mentales y del comportamiento, de lo que resulta manifiesta la necesidad de incorporar a nuestro ordenamiento jurídico interno las actualizaciones realizadas por la OIT en esta materia y en el sentido apuntado.

Y, en último lugar, desde el punto de vista social y mediático, numerosos casos de suicidio en el ámbito laboral han tenido cierta repercusión en los medios de comunicación, generando continuos debates tanto en la sociedad como en los diferentes operadores jurídicos. Entre ellos, merecen ser destacados por la trascendencia que han llegado a tener, algunos como los de France Telecom⁴², La Poste (servicio de correos de Francia)⁴³, Foxconn (empresa taiwanesa, principal fabricante de los productos de Apple)⁴⁴, Iveco⁴⁵ o, incluso, la crisis sanitaria de la COVID-19⁴⁶.

³⁸ Arts. 2.3 y 3.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. Boletín Oficial del Estado núm. 27, de 31 de enero de 1997.

³⁹ A modo de ejemplo pueden ser citadas las Estrategias de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012 y 2015-2020, así como el Plan de Acción 2019-2020. *In extenso*, POQUET CATALÁ, R.: “El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 22, 2020, p. 138.

⁴⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: *Lista de Enfermedades Profesionales de la OIT (Revisada en 2010)*, 2010, disponible en https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125164/lang-es/index.htm.

⁴¹ Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Boletín Oficial del Estado núm. 302, de 19 de diciembre de 2006.

⁴² Es el caso con mayor repercusión sobre el suicidio en el ámbito laboral por tratarse de una oleada de suicidios en la compañía telefónica ocurrida entre 2007-2010. Tras la privatización de la empresa, sumida en una crisis interna por las numerosas bajas de clientes, los directivos adoptaron medidas drásticas que causaron la cifra de 19 suicidios, 12 tentativas de suicidio y 8 diagnósticos de depresión. Recientemente, los exdirectivos implicados en el caso han sido declarados culpables y condenados a penas de prisión por acoso moral. Más detalles al respecto en RTVE.es: *La justicia francesa condena por “acoso moral” a exdirectivos de France Telecom en el caso de los suicidios*, disponible en <https://www.rtve.es/noticias/20191220/exdirector-france-telecom-condenado-a-anode-carcel-15000-euros-multa-ola-suicidios/1994158.html>.

⁴³ En este caso, debido a las condiciones de su entorno de trabajo, se produjo la cantidad de 70 suicidios, superando incluso a France Telecom. OSUNA SBARBI, M.: *Francia: ¿Cuál es la causa de la ola de suicidios?*, RT, disponible en <https://actualidad.rt.com/opinion/osuna/view/109323-francia-causa-suicidios>.

⁴⁴ Desde el año 2010, debido a la presión y extenuación en el trabajo, cerca de una veintena de trabajadores se suicidó en la planta de Shenzhen (sur de China). En base a estos sucesos, la empresa comenzó a incorporar una cláusula en los contratos de trabajo que le exime de responsabilidad en caso de suicidio. El Mundo.es: *Foxconn añade en sus contratos una cláusula anti suicidios*, disponible en <https://www.elmundo.es/elmundo/2011/05/06/navegante/1304682711.html>

⁴⁵ Dentro de nuestras fronteras, recientemente salió a la luz pública el caso de una trabajadora de la empresa Iveco que se suicidó tras difundirse en su entorno laboral un video de contenido sexual. EFE: *Desolación en Iveco tras el suicidio de una trabajadora por la difusión de un video sexual*, disponible en <https://www.lavanguardia.com/vida/20190528/462550021890/iveco-suicidio-trabajadora-difusion-video-sexual.html>.

2. EL SUICIDIO (II): DOCTRINA JUDICIAL Y EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL EN TRES ETAPAS

En el análisis de la jurisprudencia seleccionada, que ha supuesto el estudio de más de una sesentena de sentencias⁴⁷, se constata la existencia de tres fases o etapas bien diferenciadas en función de la negación contundente y concluyente del suicidio como accidente de trabajo (1900-1968), una fase intermedia en la que el TS empieza a considerar nuevas opciones en función del enorme casuismo característico de esta materia y se muestra vacilante en sus fallos (1969-1972) y, finalmente el criterio actualmente seguido por el TS, que en un nuevo giro jurisprudencial, confirma un mayor de determinación en su criterio y sienta las bases de su posicionamiento al respecto (1973-2020). Pero veámoslas con detenimiento.

2.1. Primer criterio judicial del que constan referencias (1900-1968)

Del análisis de la jurisprudencia seleccionada en esta primera fase, se deriva un primer criterio que niega de forma categórica la calificación del suicidio como accidente de trabajo. En este sentido, la primera sentencia consultada al respecto fue dictada el 31 de marzo de 1952⁴⁸. Esta sentencia determina que el suicidio de un trabajador, que previamente había sido acusado de robo en el centro de trabajo, no es calificado como accidente laboral, negando cualquier causalidad entre el suceso y el trabajo. El recurso que dio origen a esta sentencia intentaba desvirtuar la calificación del suceso como suicidio, con el fin de que fuera considerado como atropello ferroviario y así poder ser articulado como accidente de trabajo. Finalmente, como ya se ha señalado, el fallo es desestimatorio para la parte recurrente, es decir, para la viuda del trabajador fallecido.

El TS continúa con la misma línea argumental en la sentencia de 25 de octubre de 1954⁴⁹. Este caso versa sobre un buque que realiza un trayecto entre Tenerife y Gran Canaria, durante el cual el pañolero de máquinas cae al mar. Tras diversas vicisitudes respecto a su declaración de ausencia y de fallecimiento, finalmente la Magistratura de Trabajo núm. 5 de Valencia declaró mediante sentencia que dicho fallecimiento tiene la consideración de accidente de trabajo en el mar, al no haberse podido acreditar en las correspondientes diligencias de instrucción (con auto de sobreseimiento dictado por la Autoridad Militar) que el trabajador hubiese sido víctima de un delito contra la vida o se hubiese suicidado. Este último era el principal fundamento jurídico que planteaba la parte recurrente (Mutua Naviera Mediterránea), es decir, el error de hecho sobre la causa del fallecimiento, ya que la consideración de la misma como suicidio hubiera significado la adopción del criterio radicalmente opuesto al efectivamente considerado por el TS en la resolución del recurso (el cual fue desestimado).

La siguiente resolución analizada es la sentencia del TS de 29 de marzo de 1962⁵⁰. En ella se resuelve un recurso presentado por la viuda de un oficial de primera ajustador que sufrió un accidente de trabajo, el cual afectó a su rodilla izquierda. Tras ser ingresado en un centro sanitario, comenzó a sufrir ideas obsesivas respecto a su posible “inutilidad” que le llevaron, junto a su predisposición a reacciones depresivas y a dramatizar los acontecimientos, a tomar la decisión de lanzarse desde la ventana del sanatorio (situada en un tercer piso), produciéndose su fallecimiento. A

⁴⁶ Durante el desarrollo de la presente aportación ha sido publicado en diferentes medios de comunicación el caso de dos enfermeras italianas que decidieron suicidarse, siendo el factor laboral la causa de dichos sucesos. La primera de ellas no pudo soportar ni el estrés laboral ni ser positiva en coronavirus por el consiguiente riesgo de infección a sus pacientes, mientras que la segunda fue incapaz de controlar el estrés laboral causado por las circunstancias de la pandemia y por el excesivo número de pacientes a su cargo. Crónica: *El dramático suicidio de dos enfermeras italianas por el coronavirus*, disponible en <https://www.cronica.com.ar/mundo/El-dramatico-suicidio-de-dos-enfermeras-italianas-por-el-coronavirus-20200325-0117.html>.

⁴⁷ Acometido con ocasión de la elaboración y defensa del TFG de Alejandro G. Rodríguez Monroy para la obtención del Grado en Derecho.

⁴⁸ STS núm. 370/1952, de 31 de marzo.

⁴⁹ STS núm. 374/1954, de 25 de octubre.

⁵⁰ STS de 29 de marzo de 1962 (RJ 1962/1384).

pesar de ser manifiesta la relación de causalidad, el TS continúa aplicando el mismo criterio de las sentencias precedentes, es decir, negar la consideración de accidente de trabajo en los casos de suicidio.

Posteriormente, el 19 de febrero de 1963, el TS dictó una nueva sentencia⁵¹ relacionada con la materia objeto de análisis. En ella se alude al caso de un productor que sufre un accidente de trabajo en 1959, el cual le provoca una conmoción cerebral. A pesar de ello, se recuperó favorablemente y no presentaba ningún tipo de incapacidad. Tres años después del suceso, mientras trabajaba en otra empresa, decidió suicidarse disparándose un tiro en la cabeza. El Tribunal Supremo falla que no existe relación de causalidad entre el accidente de trabajo previo y el fatal desenlace acaecido transcurridos tres años⁵².

2.2. Fase intermedia (1969-1972)

A partir de 1969 comienza una etapa confusa en la que el TS introduce nuevos matices y nuevas consideraciones sobre la materia. De esta manera, en dicho año el TS dicta una sentencia⁵³ que resuelve el caso del cocinero de un buque que se encontraba en la enfermería del mismo y tuvo una reacción nerviosa, tirándose posteriormente al mar. Si bien el TS tampoco califica en su fallo este suicidio como accidente de trabajo, es patente la presencia de un nuevo criterio, ya que deja la puerta abierta a que un estado patológico mental provocado o agravado por el trabajo pueda ser considerado como accidente laboral (circunstancia que en este caso no llegó a ser acreditada).

La siguiente sentencia analizada, STS de 29 de octubre de 1970⁵⁴, tiene gran relevancia, puesto que está considerada como la primera en reconocer el suicidio como accidente de trabajo⁵⁵. El relato fáctico de la misma consiste en la caída que sufre un trabajador en su lugar de trabajo, la cual le causa diversos traumas por los que debe ser ingresado e intervenido quirúrgicamente. La larga hospitalización y las diversas intervenciones realizadas provocaron en el trabajador un trastorno depresivo que le condujo a lanzarse al vacío desde la ventana de su habitación en el hospital. El fallo de esta sentencia reconoce por primera vez la relación causal entre el trastorno mental que determinó el suicidio y su origen de naturaleza laboral, calificando este suicidio como accidente de trabajo.

Posteriormente, el TS vuelve a negar el carácter de accidente laboral de un suicidio en su sentencia de 15 de diciembre de 1972⁵⁶. Se trataba del director de un albergue que se suicida con dos disparos, pero en este caso el TS tiene en consideración otros factores para no reconocer la relación de causalidad. Entre ellos destaca que el fallecido residía en el propio albergue, desvirtuando la presunción de laboralidad del accidente ocurrido en lugar y tiempo de trabajo. Por otro lado, tiene en consideración que no estuviera realizando actividades impuestas por órdenes superiores y que su puesto de director de albergue no requería que portara armas, todo lo cual inclina el criterio del tribunal hacia el referido fallo.

⁵¹ STS de 19 de febrero de 1963 (RJ 1963/849).

⁵² URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Suicidio y accidente de trabajo*, Revista de derecho social, núm. 41, Bomarzo, 2008, p.18; RODRÍGUEZ SANTOS, E.: “La protección social del suicidio del trabajador en el sistema de Seguridad Social”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, vol. 3, núm. 13, Aranzadi Thomson Reuters, 2010, p.1; SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “Una «relación fatal»: El estrés laboral lleva al suicidio. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de abril de 2014, rec. núm. 2848/2014”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Diálogos con la jurisprudencia, núm. 376, C.E.F., 2014, p.1.

⁵³ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 28 de enero de 1969 (RJ 1969/406).

⁵⁴ RJ 1970/4336.

⁵⁵ VV.AA.: *El suicidio del trabajador y su calificación en el Derecho Social*, MONEREO PÉREZ, J.L. y LÓPEZ INSUA, B. DEL M. (Ed.), Albacete, Bomarzo, 2018, p. 52.

⁵⁶ RJ 1972/5560.

2.3. Criterio actual (1973-2020)

El TS dicta en 1974 una nueva sentencia⁵⁷ que confirma la nueva dirección que seguirá el criterio jurisprudencial. Este caso recoge el golpe que sufrió el maquinista-jefe de un buque en la cabeza y en el brazo, el cual *a priori* no le causó secuelas y pudo seguir trabajando con normalidad. Al cabo de aproximadamente dos meses, a su llegada a puerto, el médico le proporcionó unas pastillas y un líquido indeterminado, con cuya ingesta conjunta intentó suicidarse. Tras su ingreso en un centro hospitalario, finalmente se suicidó al lanzarse por una ventana. Al respecto considera el TS que, al no constar otras patologías previas, el tratamiento médico recibido y la posterior atención hospitalaria se consideran circunstancias asociadas al golpe sufrido en su trabajo, por lo que su suicidio debe ser calificado como accidente laboral.

Tras este nuevo criterio jurisprudencial tiene especial importancia la publicación de la Resolución de 22 de septiembre de 1976, de la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social, sobre la consideración que ha de darse al suicidio a efectos de la calificación de la contingencia determinante de las prestaciones de muerte y supervivencia. En líneas generales, esta Resolución determinó que el suicidio, atendiendo a las notas de hecho que normalmente lo caracteriza, debe ser calificado como accidente, evitando la exclusión de protección que determinaría la presencia de la nota de voluntariedad del hecho. Para ello, habría que tenerse en cuenta el régimen jurídico de ambas contingencias, si los trastornos ansiosos mentales, estrés laboral, del que deriva el suicidio se debe a alguna causa relacionada con el trabajo. De tal forma que, existiendo una relación de causalidad manifiesta entre la actividad laboral del trabajador y su fallecimiento a través de suicidio, este será calificado como accidente de trabajo, al no existir factores ajenos a su ambiente de trabajo que pudieran haber actuado como agentes coadyuvantes⁵⁸. Dicho lo cual, esta destacada Resolución será la que oriente las resoluciones judiciales subsiguientes que se emitan en esta materia. A partir de su publicación se ha ido perfilando el criterio aplicable en los casos de suicidios en el ámbito laboral y son numerosas las resoluciones judiciales que hacen expresa mención a la misma.

Continuando con el análisis jurisprudencial, la siguiente sentencia examinada fue dictada el 09 de marzo de 1987⁵⁹, siendo un proceso judicial en el cual la sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 15 de Madrid reconoce un suicidio como accidente laboral, mientras que en el recurso de casación el TS realiza una interpretación dispar. El relato fáctico de la misma es muy breve, exponiendo que se trata de un trabajador que se lanzó al vacío desde lo alto del edificio donde trabajaba y que con anterioridad había sido tratado de trastornos psíquicos, precisando ingreso en la unidad de Neuropsiquiatría del Hospital Provincial de Madrid. Si bien es cierto que la sentencia no esclarece la etiología de dichos trastornos, sorprende que el TS considere que el suicidio es debido a enfermedad y no a accidente, en base al mencionado tratamiento psiquiátrico.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, TSJ) de Madrid publicada el 13 de octubre de 1992⁶⁰ aporta una casuística no analizada hasta el momento, la cual plantea diversos matices nuevos sobre la cuestión. Relata el caso de un recaudador de impuestos que presta servicios como oficial de primera en una empresa privada contratista del Ministerio de Economía y Hacienda. Posteriormente, tras realizar diversas pruebas de aptitud, pasó a estar contratado como personal laboral en el mencionado Ministerio. Ello supuso desempeñar las funciones de una categoría profesional de inferior rango que el anterior, así como una disminución de sus retribuciones económicas, derivando todo ello en un importante malestar anímico que le llevó al suicidio tras entregar las liquidaciones tributarias al finalizar su jornada laboral. El Juzgado de lo Social (en

⁵⁷ STS de 26 de abril de 1974 (RJ 1974/1762).

⁵⁸ ROMERO RODENAS, M.J.: "Suicidio de un trabajador ocasionado por la existencia de conflictividad laboral, iniciado con el ejercicio del derecho de huelga: accidente de trabajo. STSJ Andalucía/Sevilla 22 de septiembre de 2011", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, vol. 5, núm. 2, Aranzadi Thomson Reuters, 2012, pp. 4-5.

⁵⁹ STS núm. 1638/1987, de 09 de marzo.

⁶⁰ STS de 13 de octubre de 1992. Recurso de Suplicación 3043/1992.

adelante, JS) correspondiente declaró el suceso como accidente de trabajo, mientras que el TSJ de Madrid revocó la sentencia y declaró que se trató de un accidente no laboral. El tribunal argumenta en este sentido que el accidente se produjo una vez finalizado su cometido, por lo que no fue producido en lugar y tiempo de trabajo. Pero, lo que es más significativo, alude a que la situación anímica del trabajador no es producida por el trabajo en sí mismo considerado o por las circunstancias en el desarrollo del mismo, teniendo en cuenta que las nuevas condiciones de trabajo (menor categoría profesional y retribución) fueron escogidas voluntariamente por el trabajador tras superar unas pruebas de aptitud.

El TSJ de Cantabria resolvió mediante sentencia⁶¹, por primera vez en este análisis jurisprudencial, una casuística muy frecuente al hablar de suicidios en el ámbito laboral: la de los vigilantes de seguridad. Se trató de un vigilante jurado que prestaba sus servicios en la Delegación de la O.N.C.E. y fue encontrado con un tiro en la sien realizado con su arma reglamentaria. Tras declararse como hechos probados que se trató de un suicidio y que su nivel de alcohol en sangre era elevado, el TSJ de Cantabria consideró que no existe relación de causalidad alguna que fundamente la calificación del suceso como accidente de trabajo, evidenciando “la concurrencia de un acto libre y voluntario o una manipulación imprudente del arma” y descartando “que el fatal suceso se deba a una simple imprudencia profesional”⁶².

La siguiente sentencia estudiada, dictada por el TSJ de la Comunidad Valenciana⁶³, supone, desde nuestro punto de vista de forma incomprensible, una total ruptura con el criterio hasta ahora considerado. Versa sobre el suicidio de un trabajador y socio minoritario de la empresa “Contratas Telefónicas y Eléctricas, SA” que en horario laboral se acostó sobre las vías del tren y fue arrollado, falleciendo en el instante. Consideramos que acierta el mencionado TSJ al no considerar el suceso como accidente de trabajo, puesto que no quedó acreditado que el fallecido tuviera problemas en su trabajo y la empresa se encontraba en su mejor situación. Pero resulta sorprendente la categórica y rotunda afirmación que realiza en su Fundamento de Derecho Único: “(...) pues no es nunca accidente de trabajo el que se produce por dolo o imprudencia temeraria (...) y en especial el suicidio”. Criterio, desacertado a nuestro entender, que también es defendido por un sector de la doctrina⁶⁴.

Los mismos criterios hasta ahora analizados pueden ser aplicables en los casos de tentativa de suicidio. Por ello, el TSJ de Castilla y León dictó una sentencia⁶⁵ en la que consideró existente la relación de causalidad entre esa conducta y el trabajo desempeñado. Se trataba de un químico que realizaba funciones de responsabilidad de los métodos y sistemas de producción en la empresa para la que prestaba servicios. Al encontrarse dicha empresa en situación de pérdidas, el trabajador se hallaba bajo un fuerte estrés laboral, abandonando sus obligaciones familiares y sociales, a la vez que asumía como propios los fracasos de los proyectos de la empresa. Bajo estas circunstancias ingirió una botella de arsénico, considerándolo el mencionado TSJ como accidente de trabajo.

Un caso similar al anterior, pero con suicidio consumado y diferente criterio, es el resuelto en la siguiente sentencia del TSJ de Cantabria⁶⁶, la cual alude al suicidio del gerente de una empresa constructora producido por un disparo en la cabeza. La empresa se encontraba supuestamente en mala situación económica y ello provocó en el trabajador un estado de estrés, ansiedad y depresión, recibiendo asistencia médica y tratamiento farmacológico. A pesar de la a priori evidente relación de causalidad, el TSJ de Cantabria falla que no debe considerarse accidente de trabajo al no haberse

⁶¹ Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social). Sentencia núm. 547/1993, de 16 de junio.

⁶² *Ídem*, FJ 2.

⁶³ Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2695/1995, de 12 de diciembre.

⁶⁴ POQUET CATALÁ, R.: “El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 22, 2020, p. 135.

⁶⁵ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social). Sentencia de 30 de septiembre de 1997. Recurso de Suplicación 755/1997.

⁶⁶ Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1019/1998, de 24 de septiembre.

acreditado la mala situación económica de la empresa ni que tampoco el estrés laboral fuera la causa de su depresión. Por lo tanto, este caso es un claro ejemplo de la notoria importancia de la actividad probatoria que sustente la pretensión formulada y que puede ser tan dispar como informes médicos o periciales, una nota de suicidio o el balance contable de la empresa –como acabamos de comprobar–, entre otras.

En relación con lo anteriormente expuesto, en la siguiente sentencia⁶⁷ también queda patente la importancia de la actividad probatoria en la calificación del suicidio como accidente de trabajo. El relato fáctico de la misma versa sobre un profesor de una escuela náutico-pesquera que, estando en las instalaciones de la escuela, se suicidó con un disparo de pistola, dejando una nota manuscrita que no hacía mención alguna a problemas laborales. El fallecido padecía alcoholismo crónico, síntomas depresivos y deterioro sociofamiliar, lo cual dificulta establecer la necesaria relación de causalidad entre su patología y el origen laboral de la misma. Además, todos los informes médicos aportados fundamentaban el origen de sus problemas en el alcoholismo, salvo uno de ellos que también hacía alusión al estrés laboral. Con la apreciación conjunta de todas las pruebas, el JS número 1 de Palma de Mallorca consideró que no existía relación de causalidad y, por lo tanto, no se trataba de un accidente de trabajo. Finalmente, esta sentencia fue confirmada por el TSJ de las Islas Baleares, siendo desestimado el recurso presentado.

Ya en el año 2000, el TSJ de Cataluña publicó una sentencia⁶⁸ que debe ser analizada en profundidad. Se trata del suicidio de un Director del Departamento cometido al precipitarse por una de las ventanas de su domicilio. El trabajador estaba siendo tratado por un psiquiatra de un trastorno curioso de carácter benigno y presentaba una personalidad con intolerancia a las frustraciones, siendo propenso a asumir culpas y presentando inseguridad sobre su valía y rendimiento profesional. Su autoestima estaba vinculada a su éxito profesional y si no era el esperado ello influía en su capacidad como cabeza de familia. En su relación laboral existen episodios de conflictividad, como por ejemplo la imputación de una actividad hostil a los cambios de descentralización de las funciones de dirección y una sanción de 15 días de suspensión de empleo y sueldo. Por lo tanto, se trataba de una patología psiquiátrica previa que fue agravada por las circunstancias laborales del trabajador. Pero, a pesar del informe pericial que indicaba que el trabajo podría ser el factor desencadenante del suceso, el TSJ de Cataluña considera que no se trata de un accidente de trabajo ya que en la nota manuscrita solamente hay una breve alusión a los problemas laborales, argumentando además la concurrencia de otros posibles factores, así como que “la tensión emocional no derivaba propiamente del trabajo, sino de la forma de vivirlo del causante”. Fallo que desde nuestro punto de vista es, como mínimo, cuestionable.

También el TSJ de Cataluña abordó otro caso de suicidio en el ámbito laboral en su sentencia de 30 de mayo de 2001⁶⁹, en la cual se emitió un voto particular. El relato de hechos probados recoge el suicidio de un Jefe de Sección tras una modificación de sus funciones. En concreto, el fallecido era un trabajador que ostentaba un puesto de responsabilidad a pesar de sus circunstancias (no sabía apenas leer ni escribir), lo cual reforzaba su personalidad laboral y su reconocimiento profesional. Posteriormente le fue asignado el control de una máquina cuyo funcionamiento no conocía, siendo sus subordinados quienes tuvieron que enseñarle a manejar el ordenador incorporado a la máquina. Todo ello le provocó un considerable estado de nerviosismo que derivó en un cuadro de depresión con astenia, anorexia, pérdida de peso, cefaleas tensionales, sintomatología ansiosa generalizada, insomnio y distimia, siendo tratado por la Unidad de Salud Mental del Instituto Catalán de la Salud, produciéndose finalmente su suicidio. El TSJ de Cataluña falla a favor de la existencia de la relación de causalidad, considerando su fallecimiento como accidente de trabajo, pero el voto particular emitido por un magistrado (al cual se suma otro magistrado más) estimó que el estado sufrido por el

⁶⁷ Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Sala de lo Social). Sentencia núm. 214/1999, de 18 de mayo.

⁶⁸ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 9034/2000, de 03 de noviembre.

⁶⁹ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4711/2001, de 30 de mayo.

trabajador tras la modificación de sus funciones tiene relación con el trabajo, pero “no hasta el punto de causar el fatal desenlace”.

La siguiente sentencia⁷⁰ analizada expone el caso de un directivo de una entidad aseguradora (director territorial de centro) que se dispara un tiro con su propia pistola, después de haber realizado diversas gestiones de ámbito privado. El fallecido no presentaba ninguna enfermedad o patología previa, considerándose únicamente una importante preocupación que comenzó a raíz de un problema laboral. Tras una fusión societaria se produjo una reestructuración de plantilla y el fallecido se ocupó de ayudar al departamento de personal en las tareas de notificación de las extinciones contractuales. En Bilbao, el fallecido recibió amenazas de uno de los empleados afectados, en el sentido de que le iba a tirar por la ventana si se confirmaba el despido. Ello, como he expuesto, le produjo cierta preocupación que manifestó a varios amigos, ya que tenía un carácter hipersensible y propenso a eludir responsabilidades, produciéndose el fatal desenlace justamente el día previo a su viaje a Bilbao para notificar las correspondientes extinciones contractuales (circunstancia que el tribunal considera irrelevante). Finalmente, el TSJ de Madrid da mayor relevancia a la circunstancia de que faltara dinero en una cuenta privada de una familia que el fallecido gestionaba, a la inexistencia de tensión emocional relacionada con su trabajo y al hecho de bromear con compañeros el día anterior al del fatal desenlace, por lo que desestima el recurso y no califica el suceso como accidente de trabajo.

El TSJ del País Vasco resolvió mediante sentencia⁷¹ otro caso sobre el suicidio de un vigilante de seguridad en tiempo y lugar de trabajo, al dispararse un tiro en la cabeza en su caseta de una obra. Constan como hechos probados que el trabajador era ex adicto a drogas con abstinencia desde hacía algunos años y estaba diagnosticado de trastorno límite de personalidad con aparición de episodios psicóticos con ideación paranoide, fases depresivas e ideación autolítica. El tribunal descartó el disparo accidental por las circunstancias en las que encontraron al trabajador (encerrado en el aseo) y por el método de ejecución, determinándose que se trató de un suicidio. Al no estar acreditada ninguna circunstancia directa o indirectamente relacionada con el trabajo, finalmente se desestima el recurso y el suceso se califica como accidente no laboral.

La siguiente sentencia⁷² presenta un caso muy similar al expuesto en la anterior, que incluso es empleada en los fundamentos jurídicos del recurso presentado. Se trata de una vigilante de seguridad que se suicida con su arma de fuego durante su jornada laboral. Pero esta sentencia destaca por la escasísima fundamentación jurídica ofrecida, limitándose a desestimar el recurso, a valorar que no se trata de un accidente en base a la Ley del Seguro y, en su comparativa con la sentencia anterior analizada⁷³ únicamente remite al recurrente a la posibilidad de interponer recurso unificador, a pesar de que en ambos casos se da la paradoja de tener hechos probados similares e incluso que ambas reclamaciones están amparadas en la misma póliza pactada en el mismo convenio colectivo.

El TSJ de Castilla y León, sede en Valladolid, dictó con posterioridad dos sentencias cuyos fallos, reconociendo los sucesos como accidentes de trabajo, consideramos totalmente discutibles. La primera de ellas⁷⁴ recoge el ahorcamiento del encargado de un centro de recogida de leche, sin que conste ninguna particularidad relacionada con el trabajo que pudiera motivar el suceso. Si bien es cierto que el fallecido presentaba preocupaciones excesivas y persistentes sobre su actividad laboral que derivaron en un síndrome depresivo, quedó acreditado que dichas preocupaciones eran producidas por su autoexigencia y su personalidad anancástica, siendo sus circunstancias laborales

⁷⁰ Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª). Sentencia núm. 1018/2001, de 26 de julio.

⁷¹ Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2180/2001, de 11 de septiembre.

⁷² Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 3ª). Sentencia núm. 1395/2002, de 03 de octubre.

⁷³ Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2180/2001, de 11 de septiembre.

⁷⁴ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección Única). Sentencia de 10 de junio de 2003. Recurso de Suplicación 355/2003.

totalmente adecuadas y normales. En la segunda de ellas⁷⁵ se trata de una encargada de establecimiento que también se ahorcó tras diversos episodios de ansiedad y trastornos obsesivos compulsivos relacionados con el trabajo. Pero, al igual que en el caso anterior, objetivamente no existían circunstancias laborales que pudieran ser causantes de dichas patologías, declarando el tribunal que “lo trascendente no es la situación laboral sino la incidencia del trabajo en el proceso que culminó con la muerte” (F.J. Tercero). Argumentaciones que desde nuestro punto de vista producen una sobreprotección en base a lo regulado en la LGSS.

Otra sentencia posterior⁷⁶, también del TSJ de Castilla y León, sede en Valladolid, destaca por la claridad y precisión de su fundamentación jurídica, así como por el sentido del fallo, desde nuestro punto de vista, inesperado. En relato de hechos probados recoge el suicidio de un médico que trabajaba como Jefe de Sección provisional en un hospital, realizado al dispararse con un arma de fuego mientras prestaba sus servicios. El fallecido, de forma previa al fatal desenlace, fue diagnosticado de síndrome depresivo debido a diversos problemas en el trabajo, ya que no había cumplido sus expectativas profesionales, económicas, conyugales ni familiares. Tal y como recoge el hecho probado noveno de la sentencia, el informe médico forense concluyó que en su muerte pudo haber influido la situación de estrés laboral y depresión por la que estuvo de baja, pero que “el grado de influencia no puede determinarse, en cuanto que se estima que pudieron influir otros factores, alguno de ellos incluso con más peso que el anterior”. A pesar de ello, el tribunal le otorga mayor relevancia a la problemática laboral y, teniendo en cuenta la concurrencia de factores, confirma la sentencia de instancia declarando este suicidio como accidente de trabajo.

El TSJ de Canarias también ha resuelto diversos recursos sobre suicidios en el ámbito laboral. En el año 2007 publicó una sentencia⁷⁷ cuyos hechos probados consisten en el ahorcamiento de un peón de agricultura en la parcela donde ejercía su actividad laboral. El trabajador padecía una grave depresión con trastorno adaptativo, siendo una de las causas de dicha patología las dificultades que venía sufriendo en su trabajo. En la ratificación del informe pericial durante la vista oral, el perito médico hizo constar “que una de las causas puede ser la capacidad de trabajo del paciente” y “que puede ser multicausal y el trabajo puede ser una de las causas” (F.J. 2). Finalmente, a la hora de fundamentar su fallo, el tribunal expone que el trastorno depresivo del trabajador tenía como origen las dificultades presentadas en su trabajo, sin sopesar el resto de posibles factores concurrentes, considerando como accidente de trabajo el suicidio acaecido.

La siguiente resolución analizada tiene una vital importancia en la materia objeto del presente trabajo: se trata de la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2007⁷⁸, siendo ponente de la misma el Excmo. Sr. D. Antonio Martín Valverde. Esta sentencia es frecuentemente citada y transcrita en sentencias posteriores debido a su detallada fundamentación, ya que realiza una argumentación evolutiva del criterio jurisprudencial, llegando prácticamente a ofrecer una exposición teórica del mismo. Alude al ahorcamiento de un oficial de primera de mantenimiento de un centro penitenciario que ejecutó su suicidio en tiempo y lugar de trabajo, presentando previamente ciertos conflictos con algunos compañeros de trabajo, varios episodios depresivos y antecedentes familiares depresivos y de suicidios. Además, dejó una nota manuscrita, pero sin hacer mención al origen de su estado depresivo, simplemente se trató de una despedida de su mujer, encomendándole el cuidado y educación de la hija que tenían en común. En el íter procesal, el JS número 1 de Salamanca desestima la pretensión de calificación de accidente laboral, mientras que la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, sede en Valladolid, revocó la sentencia de instancia y declaró el suceso como accidente de trabajo. Tras el correspondiente recurso, el TS entra a valorar las diferentes cuestiones planteadas en

⁷⁵ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia de 16 de febrero, núm. 2630/2004, de 16 de febrero.

⁷⁶ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1630/2006, de 16 de octubre.

⁷⁷ Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 1208/2007, de 13 de julio.

⁷⁸ STS núm. 7151/2007, de 25 de septiembre.

el mismo. En primer lugar, sobre la presunción de laboralidad del suceso, aplica el criterio que pacíficamente venía estando establecido, es decir, que la voluntariedad del acto suicida enerva dicha presunción legal. Y, en segundo lugar, sobre el nexo causal realiza la exposición evolutiva anteriormente mencionada, llegando a la conclusión de que en esta materia resulta muy relevante el minucioso análisis de las circunstancias de cada caso concreto, ya que “el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo”⁷⁹. Es decir, que es indispensable ponderar todas las circunstancias del caso concreto para determinar si existe ruptura o no del nexo causal. En el presente caso, falló desestimando el recurso y confirmando la calificación de accidente de trabajo, tal y como hizo el TSJ de Castilla y León, sede en Valladolid.

Respecto a la concreta importancia de la nota de suicidio para establecer la relación de causalidad entre el suicidio y la actividad laboral, se puede citar como ejemplo una sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana⁸⁰. Se trata de un gerente que se suicidó con un disparo por arma de fuego en su despacho del centro de trabajo. El trabajador presentó un cuadro de fuertes dolores abdominales causados por ansiedad debida a estrés laboral. El tribunal falló calificando el suceso como accidente de trabajo, estableciendo la relación de causalidad principalmente a través del contenido de la nota de suicidio encontrada. Con fallo contrario se puede citar una sentencia del TSJ de Madrid⁸¹ en la cual un vigilante de seguridad se suicidó con un tiro en la cabeza, presentando previamente una depresión declarada como contingencia común y sin que las dos notas manuscritas dejadas hicieran mención a su actividad laboral, por lo que no pudo establecerse la necesaria relación de causalidad para calificarlo como accidente de trabajo.

Una nueva sentencia fue dictada por el TSJ de Canarias⁸², la cual relata el suicidio de un agente de Policía Local producido mediante ahorcamiento estando de servicio. El fallecido realizaba tareas de notificaciones ya que en los servicios nocturnos se ponía nervioso en cualquier actuación. Esta sentencia prácticamente transcribe la argumentación jurídica de la importante sentencia del TS de 2007⁸³, aludiendo a que en la patología mental del fallecido incidió la realización de diversos servicios nocturnos en fechas navideñas, los cuales elevaron su estrés laboral y fundamentan la relación de causalidad para ser calificado como accidente de trabajo.

Como ya se ha tenido ocasión de comprobar, las patologías mentales que pueden derivar en el suicidio del trabajador pueden ser originadas o agravadas por factores no estrictamente laborales, lo que conllevaría la ruptura del necesario nexo causal. Un claro ejemplo de ello se expone en una sentencia del TSJ de Castilla y León, sede en Burgos⁸⁴, en la que un conductor de FCC Medio Ambiente, S.A. se suicida en horario de trabajo estrellándose con su coche de empresa contra el pilar de un puente. Quedó acreditado en la sentencia de instancia que el fallecido venía atravesando una crisis matrimonial y que, minutos antes del suceso, realizó una llamada a su esposa para preguntar si había recibido un ramo de flores con una tarjeta. Tras comunicar ella la recepción del mismo y no confirmarle si el regalo arreglaría la situación matrimonial, el trabajador decidió desviar su trayectoria y poner fin a su vida. Por lo tanto, una vez enervada la presunción de laboralidad del accidente por la conducta dolosa, quedó acreditado que no existía relación de causalidad al no concurrir factores o circunstancias laborales que incidieran en las facultades mentales del trabajador.

⁷⁹ STS núm. 7151/2007, de 25 de septiembre. FJ 4.

⁸⁰ Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 2713/2008, de 01 de septiembre.

⁸¹ Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 4ª). Sentencia núm. 810/2008, de 14 de noviembre.

⁸² Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 1317/2008, de 08 de octubre.

⁸³ STS núm. 7151/2007, de 25 de septiembre.

⁸⁴ Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 195/2009, de 18 de marzo.

La importancia de los medios probatorios sobre la relación de causalidad también está presente en la siguiente sentencia analizada⁸⁵. En ella, el TS resuelve un recurso de revisión frente a una sentencia firme del TSJ de Galicia que confirmaba el suicidio de un trabajador como accidente laboral. Se trata de un trabajador de una empresa de transportes, con categoría profesional de Jefe de Tráfico Internacional, que se precipitó al vacío desde el balcón de la casa de sus padres veinte días después de que la empresa rescindiera unilateralmente su contrato laboral. En el acto del juicio resultó probado que el trabajador era víctima de humillaciones, degradaciones y vejaciones en el ámbito laboral, calificando el JS número 2 de Vigo la situación de acoso moral. Para acreditar la relación de causalidad resultó de vital importancia la aportación de un correo electrónico que el fallecido había enviado a su hermana, en el cual le relataba la situación de acoso que estaba sufriendo en la empresa. Este correo, junto a la prueba testifical de un compañero de trabajo y el informe pericial del psiquiatra que le trataba, dio lugar a la efectiva constatación e incidencia del factor laboral en la conducta suicida del trabajador.

Continuando con la exposición, resulta necesario recordar la crisis económica que se inició en España en 2008 y que afectó en gran medida al sector de la construcción. Es lógico intuir que esta situación pudo acarrear trastornos psíquicos en los trabajadores, lo cual se puede confirmar también a través de la jurisprudencia. A modo de ejemplo, el TSJ de Extremadura dictó una sentencia⁸⁶ que resuelve el caso del suicidio del gerente de una asociación de empresarios de la construcción. A raíz de la mencionada crisis económica, el trabajador fue diagnosticado de trastorno ansioso depresivo tipo adaptativo, ya que la situación laboral le producía tristeza, pesimismo, aislamiento, preocupaciones obsesivas, etc. Aproximadamente dos meses después del diagnóstico se produce su suicidio, precipitándose al vacío desde un puente. La mutua patronal justificó su defensa alegando que el trabajador ocupaba el puesto de secretario general en la asociación, por lo que sus tareas se limitaban a las inherentes a dicho cargo. Pero quedó acreditado que realizaba otras funciones de mayor responsabilidad y que temía que la crisis afectara a la situación económica de los socios (con la probable consecuencia de su despido), iniciándose las obsesiones que condujeron a su patología y posterior suicidio. Se trata de un caso de síndrome del quemado o burnout, por lo que tras ser acreditada la relación de causalidad el tribunal confirma la calificación del suceso como accidente de trabajo.

Una nueva sentencia⁸⁷ vuelve a demostrar la importancia de la nota de suicidio en este tipo de procesos judiciales. Versa sobre el suicidio de un agente de Policía Local ejecutado a los siete meses de haber sufrido un accidente de tráfico, estando de servicio. Dicho accidente le produjo un traumatismo craneoencefálico grave y pasó a situación de incapacidad temporal, durante la cual se suicidó. Tal y como recoge la sentencia, presentaba temores de no poder llegar a tener la vida anterior debido a las secuelas físicas del accidente. El informe del psiquiatra reflejó la relación de causalidad entre el accidente sufrido y la patología que le llevó al suicidio, pero su existencia quedó mejor acreditada por la nota de suicidio encontrada junto al cadáver, en la cual manifestaba “tuve que haber fallecido en Reina Sofía, porque no valgo para nada” (F.J. Único).

En 2012, el TS resolvió mediante sentencia⁸⁸ un caso cuyo relato de hechos probados detalla un considerable clima de conflictividad laboral, el cual derivó en el suicidio de un conductor de autobuses en su propio domicilio. El trabajador fue detenido por la Policía Nacional mientras se dirigía a su centro de trabajo para secundar una huelga, al haberse producido daños a determinados bienes de la empresa. En la tramitación de las diligencias previas se realizó una rueda de reconocimiento en las que el trabajador asistió en calidad de imputado, sin ser finalmente

⁸⁵ STS núm. 8112/2009, de 20 de octubre.

⁸⁶ Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 603/2009, de 14 de diciembre.

⁸⁷ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 580/2011, de 3 de marzo.

⁸⁸ STS núm. 9157/2012, de 4 de diciembre.

identificado como partícipe de los hechos, dictándose auto de sobreesimiento. Durante la tramitación de las mencionadas diligencias previas, la empresa valoró la posibilidad de imponer medidas disciplinarias a los trabajadores imputados, en base al resultado de dichas diligencias, siendo finalmente incoado un expediente disciplinario al trabajador. Debido a todo ello, el fallecido había presentado un cuadro de crisis ansiedad y de dolor abdominal derivados de estos acontecimientos laborales. El especialista en aparato digestivo que le atendió le recomendó que tuviera un horario fijo de trabajo, con el fin de poder implantar una rutina en el horario de comidas, petición que realizó a la empresa en dos ocasiones, siendo ambas denegadas. Posteriormente, estando trabajando desvió su vehículo sin pasajeros, llamó al 112 manifestando que se encontraba nervioso, agobiado y que desconocía su ubicación, acudiendo una patrulla de la Guardia Civil y comprobando que no había consumido bebidas alcohólicas. Finalmente, inició un proceso de incapacidad temporal por ansiedad, suicidándose doce días después. Debido a todo lo reseñado, durante el iter procesal todas las instancias consideraron este suicidio como accidente de trabajo, pero en la sentencia del TS fue emitido un extenso voto particular por un magistrado, el cual niega la relación de causalidad argumentando, entre otros fundamentos, que “es más acertado concluir que la enfermedad no la provocó el trabajo realizado y que no se ha probado, cual requiere el art. 115.2.e) de la LGSS, que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. La detención policial y las diligencias penales vinieron motivadas por los actos del causante el día de la huelga con el contrato de trabajo suspendido. El estrés que provocaron aquellos hechos y el posterior seguimiento de diligencias penales fue la causa determinante, concurrente al menos, en el desencadenamiento de la enfermedad mental que causó la baja y en su posterior evolución. Por tanto, no puede afirmarse que el trabajo sea la causa exclusiva de la enfermedad, máxime cuando, como se razonó en el anterior fundamento, la calificación del accidente de trabajo se hace al tiempo de su acaecimiento y no en función de su evolución posterior” (voto particular, apartado tercero, punto cuarto).

La siguiente sentencia examinada es del TSJ de Andalucía, sede en Sevilla⁸⁹, y tiene como particularidad que se trata de un caso de pluriactividad. El trabajador es un ingeniero industrial que presta servicios para una empresa, pero además es profesor asociado en la Universidad de Sevilla, participando como colaborador en actividades formativas de un máster de la Escuela de Organización Industrial y en una fundación. Debido a la realización de tantas actividades, el trabajador disfruta en su empresa de un horario muy flexible y mantiene una gran amistad con los propietarios de la misma, siendo incluso socio. Pero a causa de las hipotecas de su vivienda habitual y de su segunda residencia en la playa, así como de los gastos familiares y de los relacionados con un negocio de su esposa, el trabajador se vio inmerso en problemas económicos, llegando incluso a recibir una transferencia bancaria por parte de la empresa para intentar solventar, aunque fuera parcialmente, la situación. Su nivel de endeudamiento era muy elevado, lo que le llevó a un estado emocional que derivó en su decisión de suicidarse, acción que realizó mediante ahorcamiento en el cuarto de baño de su vivienda. Su viuda pretendió la calificación del suceso como accidente de trabajo, pero ambas instancias desestimaron su postulado. Si bien es cierto que el trabajador presentó el síndrome del quemado o *burnout*, no es menos cierto que dicha situación de endeudamiento y de pluriactividad fue asumida voluntariamente, sin renunciar a actividades ni a propiedades (lo cual valoró pero no llegó a producirse), habiéndole concedido la empresa codemandada determinadas facilidades como la flexibilidad horaria y el adelanto de la mencionada transferencia bancaria de importe elevado. Por todo ello, se considera que no ha resultado acreditada la existencia de relación de causalidad en este caso y, por lo tanto, no puede calificarse como accidente de trabajo.

El TSJ de Cataluña emitió, en 2014, una sentencia⁹⁰ que revoca el criterio del juzgado de lo social número 2 de Lleida, calificando finalmente este suicidio como accidente de trabajo. Los hechos probados versan sobre el suicidio del Jefe del Área Básica del Alt Urgell, cuyas funciones consistían

⁸⁹ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 598/2014, de 27 de febrero.

⁹⁰ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 2848/2014, de 11 de abril.

en dirigir, planificar, evaluar, programar e inspeccionar las tareas de un grupo de catorce agentes rurales. El trabajador presentaba una personalidad muy autoexigente, viviendo con intensidad su trabajo, de manera muy obsesiva. Tras un incendio, en cuyas tareas de extinción participa voluntariamente, fue diagnosticado de ansiedad en grado moderado, siendo el trabajo el único origen de dicha patología. Comenzó a manifestar ciertas preocupaciones infundadas sobre su futuro laboral, sufriendo nerviosismo e insomnio, hasta que tomó la decisión de ahorcarse. Al aparecer diversas notas de suicidio tanto en el lugar del fallecimiento como en la papelera de su despacho, así como por la declaración del hijo ante la policía, se pudo establecer la relación de causalidad y por ello el TSJ de Cataluña reconoce la calificación de accidente de trabajo. A pesar de ser un caso similar a los examinados en las dos sentencias antedichas del TSJ de Castilla y León (10.06.2003 y 16.02.2004) se considera que, en este caso, el fallo es acertado ya que se diferencia en las responsabilidades del puesto de trabajo, así como en la existencia de notas de suicidio clarificadoras.

Una nueva particularidad se presenta en la siguiente sentencia del TSJ de Aragón⁹¹. Se trata del suicidio de un especialista en materia de relaciones laborales y negociación colectiva, que prestaba servicios para CEPYME-Aragón y para la Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza. El trabajador estuvo en tratamiento por depresión, sin constar ningún tipo de conflicto o situación anómala en el ámbito laboral, siendo su carga de trabajo significativa pero la habitual. Una mañana, salió de su despacho, subió a la tercera planta, conversó con un compañero de trabajo y posteriormente se dirigió a la terraza, desde donde se precipitó al vacío. Dadas estas circunstancias, la sentencia centra su fundamentación en clarificar si realmente se trató de una caída accidental o de un suicidio. Tanto en el informe de la Inspección de Trabajo como en la autopsia del médico forense se descarta la caída accidental, debido a las características del muro y a la inexistencia de deficiencias en el mismo. Por lo tanto, constando también que se encontraba solo en la terraza, la única hipótesis viable es la del suicidio, desestimando la calificación de accidente de trabajo al no poderse acreditar la necesaria relación de causalidad para ello.

Sobre la importancia de la nota de suicidio vuelve a enfatizar una nueva sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana⁹² que relata el suicidio de un Técnico de la Administración General que trabajaba como Jefe de Sección Administrativa en el Ayuntamiento de Valencia, desde cuya terraza se lanzó al vacío. Sus condiciones laborales presentaban una carga de trabajo excesiva y ello le llevó a manifestar cambios de ánimo, cuadros de nerviosismo, así como numerosas preocupaciones de índole laboral. Al no presentar patologías psíquicas previas, al no existir problemas familiares ni económicos y al analizar la nota manuscrita encontrada, el mencionado TSJ pudo establecer el nexo causal entre su situación laboral y su suicidio, siendo calificado como accidente de trabajo en el fallo.

En el año 2017, el TSJ del País Vasco⁹³ se pronunció sobre el caso del suicidio de un agente de la Ertzaintza producido en tiempo y lugar de trabajo, concretamente mediante un disparo con su arma reglamentaria en los aseos de las dependencias policiales. Es una sentencia interesante puesto que el agente no presentaba ninguna patología psiquiátrica, pero sí que tenía dos antecedentes familiares de suicidios. Además, se debe tener en cuenta las pruebas psicotécnicas que deben superar los agentes tanto en la fase de ingreso al cuerpo como durante el desarrollo de su actividad laboral, ya que este cuerpo policial cuenta con un Servicio de Prevención propio, asumiendo el Área de Salud Mental de la División de Prevención y Salud Laboral las tareas de prevención y vigilancia de la salud psicológica de los agentes. Por todo ello, y sumando el hecho de la aparente escasa fundamentación jurídica del recurso presentado, no presenta este caso ningún dato adicional que pueda llevar a considerar este suicidio como accidente de trabajo, al no acreditarse tampoco ningún tipo de estrés laboral, ninguna situación laboral conflictiva ni la existencia de nota alguna de suicidio.

⁹¹ Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 120/2015, de 04 de marzo.

⁹² Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 2240/2015, de 03 de noviembre.

⁹³ Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 145/2017, de 17 de enero.

Para finalizar este análisis jurisprudencial, quiere hacerse mención a una última sentencia⁹⁴ que ha venido a reabrir el debate sobre la calificación del suicidio como accidente de trabajo. El relato de hechos probados recoge el suicidio de un empleado de banca que, tras dos intensas discusiones en el mismo día con un cliente, decide subir a la azotea del edificio y lanzarse al vacío. Justo antes de producirse el trágico desenlace, el trabajador se encontraba muy alterado y nervioso, sudando, llegando a golpear su mesa en varias ocasiones. La directora de la sucursal, en primer lugar, y la interventora, después, intentaron que volviera a la calma, momento que el trabajador aprovechó para pedir permiso para salir a la calle, acceder a la azotea y suicidarse. A pesar de no presentar patologías psíquicas previas, a juicio del TSJ de Andalucía, estimó su calificación como accidente de trabajo por ser de origen laboral el brote psicótico que llevó al trabajador a tomar tal decisión.

IV. ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES

A lo largo de las páginas precedentes, se ha intentado ahondar en la evolución del criterio seguido por los tribunales españoles en relación con la calificación del suicidio como accidente de trabajo. Sin duda alguna, se trata de una materia controvertida de la cual, al presentar cada caso unas características particulares, no puede realizarse una interpretación generalizada en base al vigente art. 156 LGSS más allá concluir en el enorme casuismo como rasgo idiosincrásico imperante en la materia que nos ocupa.

En primer lugar, se quiere destacar cómo del análisis realizado se desprende un primer criterio histórico, hoy superado, que negaba de forma concluyente cualquier calificación del suicidio como accidente de trabajo. Es más, las partes demandantes solían basar su fundamentación jurídica en la intencionalidad de desvirtuar que se tratara de un suicidio, para así lograr el encaje del suceso en la mencionada calificación. Posteriormente, a raíz de la importante sentencia del TS de 1970, el criterio aplicable cambia gradualmente de signo, reconociéndose como accidente de trabajo el suicidio que tenga como origen o agravamiento patológico el factor laboral (nexo causal). Tras este cambio del criterio jurisprudencial tiene gran importancia en la materia la Resolución de 22 de septiembre de 1976, de la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social, sobre la consideración que ha de darse al suicidio a efectos de la calificación de la contingencia determinante de las prestaciones de muerte y supervivencia. Con ella se marca el criterio a seguir en estos supuestos, determinando en líneas generales que, de existir un nexo causal inequívoco entre los factores laborales y el acto de suicidio, el mismo debe ser calificado como accidente de trabajo.

En segundo lugar, se considera que de las sentencias analizadas se puede llegar a extraer el siguiente esquema teórico general. Inicialmente, una vez constatado que el suceso tiene etiología suicida y, en caso de producirse en tiempo y lugar de trabajo, se descartaba la presunción de laboralidad recogida en el art. 156.3 LGSS, en base al apartado 4.b) del mismo precepto, es decir, a través de la exclusión de los accidentes que hayan sido debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado (al constituir el suicidio una conducta voluntaria y dolosa). Posteriormente, siendo esta la principal novedad del nuevo criterio, la jurisprudencia fue integrando las enfermedades psíquicas o alteraciones mentales que lleven al suicidio del trabajador en el art. 156.2.e) LGSS, siempre que sea acreditado el origen o agravamiento de éstas por las circunstancias laborales, con independencia de si el suceso fue ejecutado en tiempo y lugar de trabajo.

Como tercera conclusión, es conveniente tener en cuenta que la anteriormente mencionada integración suele ser realizada por los tribunales de forma flexible, puesto que una interpretación estricta del precepto legal impediría realizar la calificación en numerosos casos al no ser el factor laboral el único concurrente que incide en la toma de tan drástica decisión. Recuérdese que el art. 156.2.e) LGSS establece que “tendrán la consideración de accidentes de trabajo (...) las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la

⁹⁴ Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª). Sentencia núm. 65/2019, de 10 de enero.

ejecución del mismo”. Pero ello también conlleva, desde nuestro punto de vista, que pueda existir un exceso de discrecionalidad del juzgador a la hora de ponderar el peso que cada factor pueda repercutir en la decisión de suicidarse. Valoración que, incluso en algunas sentencias, ha contrariado lo expuesto por el perito médico forense (STSJ de Cataluña, núm. 9034/2000 o del TSJ de Castilla y León, núm. 1630/2006).

En cuarto lugar, tal y como se expuso con ocasión del análisis de dos sentencias del TSJ de Castilla y León (de 10 de junio de 2003 y de 16 de febrero de 2004), se considera que, en determinadas ocasiones, puede llegarse a un criterio sobreprotector respecto a lo regulado en el art. 156 LGSS. En los referidos casos, consideramos que se ha llegado erróneamente a calificar como accidentes de trabajo dos suicidios cuyas circunstancias laborales no presentaban, según los hechos probados, ningún signo de anormalidad. Si bien es cierto que los estados anímicos en esos casos tenían como desencadenante el factor laboral, no es menos cierto que desde nuestra perspectiva se trataba de patologías que no ofrecían conexión directa con sus circunstancias laborales.

En quinto lugar, por todo lo expuesto, puede concluirse que el principal aspecto sustancial en la materia radica en el exhaustivo análisis de todos los elementos que comprenden el caso objeto de enjuiciamiento, tanto los hechos acaecidos como los medios de prueba que puedan ser aportados, con el fin de poder acreditar la existencia de la necesaria relación de causalidad. De ahí que pueda darse el caso de que, ante antecedentes de hecho aparentemente similares, se haya llegado a fallos totalmente opuestos, en base a la acreditación o no de la mencionada relación de causalidad. Y, en este sentido, tal y como se ha reiterado durante el desarrollo del análisis jurisprudencial previo, la aportación de un medio de prueba esencial puede ser determinante para que sea acreditada la relación de causalidad y, por consiguiente, ser el suicidio calificado como accidente de trabajo. En consecuencia, es esencial la importancia que se le otorga a la nota de suicidio dejada por el trabajador y la alusión a circunstancias laborales en el contenido de ésta.

En definitiva, y como cierre, en aras de solventar los vacíos legales puestos de manifiesto en la materia y dotarla, de este modo, de una mayor seguridad jurídica, se consideran fundamentales los dos hitos siguientes: de un lado, que el cuadro de enfermedades profesionales de nuestro ordenamiento jurídico interno sea actualizado e incorpore referencias expresas a las enfermedades profesionales derivadas de riesgos psicosociales como los abordados; y, de otro, que se modifique y de nueva redacción a la LPRL en lo referido a los riesgos psicosociales en el trabajo de modo y manera que pueda contarse con un marco jurídico preventivo más adaptado a las nuevas realidades organizativas y los riesgos de ellas derivados. Todo un reto para el legislador en definitiva.