



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Riesgos psicosociales y suicidio del trabajador

Psychosocial risk and worker suicide

Autor/es

Lorena Ortinez Viamonte

Director

Vicente Pedro Lafuente Pastor

Facultad de Ciencias Sociales y Del Trabajo
Año 2020/2021

Contenido

1-	INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS	1
2-	METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA.....	3
3-	EL SUICIDIO	3
3.1	Concepto de suicidio.....	3
3.2	El suicidio en el ámbito laboral	8
3.3	Reconocimiento del suicidio como Accidente Laboral.....	12
3.4	La vision jurisprudencial.....	14
4-	CAUSAS DEL SUICIDIO LABORAL RELACIONADAS CON LOS LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	25
4.1	El estrés laboral.....	27
4.2	Violencia y Mobbing	28
4.3	Acoso sexual	30
5-	CONCLUSIONES	34
6-	BIBLIOGRAFÍA.....	35

1- INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

He elegido el tema de el suicidio de el trabajador para mi trabajo fin de grado porque considero que es una cuestión polémica y está poco difundido en los medios de comunicación. El suicidio en el ámbito laboral está de actualidad, por lo que quiero profundizar en los riesgos psicosociales que llevan al trabajador a tomar esa decisión. La importancia de tener unas buenas condiciones de trabajo ya que ayudan a tener una óptima salud mental, otro tema al que no se le da demasiada voz, en esta últimos años es cuando ya se está tomando conciencia de la magnitud de la importancia de la salud mental.

He querido estudiar la importancia de la calificación de el suicidio cómo Accidente Laboral, he leído y analizado sentencias estimatorias y desestimatorias para poder ver como actúan y como lo califican los tribunales. Es curioso la gran controversia a la hora de declarar el suicidio cómo contingencia laboral, así como su repercusión en la prestación de la seguridad social.

El suicidio no es un tema actual, lleva muchos años en el panorama social. En la actualidad hay mucha incidencia y eso nos lleva a pensar que se hace mal y cómo se puede prevenir. Cada vez es más frecuente, en España se quitan la vida diez personas al día. En el mundo según la OMS más de 700.000 personas fallecen al año por suicidio.

“El suicidio es un fenómeno complejo, multicausal y multidimensional en el que la interacción de problemas que parecen circunstanciales puede llegar a desembocar en una situación fatal, independientemente de la gravedad del problema que lo ha detonado”.¹

El estudio ESE-MeD sobre epidemiología psiquiátrica que estudia las ideas y conductas suicidas en la población general, dice que un 4,4% de los españoles piensa en suicidarse al menos una vez en su vida y que un 1,5% lo intentará.

Los datos que son oficiales, proporcionados por la OECD y el Instituto Nacional de Estadística sobre las muertes en 2019 indican que la situación en España equiparándola a otros países de la OCDE no es la más crítica, pero a pesar de esto, el suicidio en España es la primera causa externa de mortalidad, en 2019 hubo un incremento del 3,73% con respecto a los datos de 2018.

Se revela con estos datos la dimensión del problema de salud pública que es el suicidio en nuestra sociedad. Es necesario unas medidas de acción preventivas que sean eficaces.

En la confederación Salud Mental España sostienen que las “causas del comportamiento suicida son numerosas y complejas, en su mayoría están relacionadas con situaciones vitales, bien constantes o circunstanciales”. Añaden que algunos de estos condicionantes pueden ser la pobreza, el desempleo, el abuso de alcohol y estupefacientes, malos tratos en la infancia, trastornos mentales. En nueve de cada diez casos de suicidio había algún problema de salud mental asociado.²

¹ <https://theconversation.com/radiografia-del-suicidio-en-espana-una-tendencia-al-alza-rodada-de-mitos-167646>

² <https://elpais.com/sociedad/2021-07-26/el-suicidio-la-amenaza-silenciosa-tras-la-pandemia-es-algo-que-te-rompe-por-dentro.html>

La Fundación ANAR recibió un 145% más de llamadas por planes o intento de suicidio de menores en 2020 que en 2019.

Eduard Vieta, jefe de psiquiatría del Hospital Clínic de Barcelona, apoya a romper la espiral de silencio y el estigma. “Hay un tabú muy grande porque dicen que no hay que hablar de suicidio, pero no hay que censurarlo. Hay que mejorar la formación a todos los niveles y que en atención primaria pregunten por el tema: no hay que tener miedo a inducir a la idea, hay que preguntar con sensibilidad a la gente”. Pero también es preciso un cambio cultural. “Aún no somos conscientes de la magnitud del problema. Así, ¿Cómo vamos a solucionarlo?, se pregunta Andoni Ansean, psicólogo y presidente de la Fundación Española para la prevención del Suicidio.

La peligrosidad laboral es uno de los problemas más importantes en el mercado laboral. Esto unido a la precariedad laboral, las malas condiciones de trabajo, las crisis económicas y ahora lo sucedido con la pandemia de Covid-19, que ha producido muchísimo dolor y ha generado mayores problemas de salud mental. Una mayor incertidumbre en el ámbito laboral, tener que ayudar a sus familias económicamente puede llevar a desestabilizar al trabajador de tal forma que acabe llevándole al suicidio.

Es necesario poder prevenir cualquier riesgo laboral, de ahí nace la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objetivo es proteger al trabajador de los riesgos ocasionados por su trabajo. La promoción de la salud mental en la empresa es fundamental, el empresario debe estimularla. Esto beneficiará al empresario y al trabajador. Ayudará a la empresa a tener un buen clima laboral, a que los trabajadores sean más productivos y que causen menos bajas laborales, como son las psicológicas, con lo cuál la empresa tendrá más rendimiento.

La finalidad de este trabajo es indagar en la causa y en la relación entre los riesgos psicosociales y el suicidio laboral, ver como estos riesgos pueden llegar a perjudicar al trabajador de forma grave. Veremos a lo largo del trabajo como considera la jurisprudencia el nexo entre el trabajo y el acto de suicidio, los requisitos necesarios para que el suicidio sea declarado como accidente laboral. También la legislación más importante en relación al accidente laboral, cómo es la Ley General de Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ha sido fundamental el papel de mi Director del trabajo, porque es experto en la materia de prevención de riesgos laborales, me ha facilitado documentación que me ha servido de mucha ayuda. Aconsejándome siempre cómo realizar un buen trabajo fin de grado y guiándome en la elaboración del mismo.

Siempre me ha gustado y parecido especialmente interesante el tema de la prevención de riesgos laborales. La asignatura de prevención en mi grado fue esencial para la elección del tema de este trabajo, estudiando diversos casos prácticos para ver la realidad de lo que sucede. En mi grado es fundamental esta materia porque en el futuro seremos profesionales en la materia.

2- METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

Con mi trabajo quiero indagar en el suicidio en el ámbito laboral, cómo ha sido su evolución histórica, leyendo a autores esenciales para su definición. Es fundamental estudiar los requisitos necesarios para que sea declarado cómo accidente laboral, así como la relación de los riesgos psicosociales que explicaré a continuación y la relación laboral, porque es ahí donde se originan estos riesgos.

La metodología ha sido jurídica, hay que ir a la Ley para ver lo que está legislado acerca del suicidio y sobre el accidente de trabajo, es decir a la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ver la evolución de la estimación del suicidio como accidente laboral hay que analizar la jurisprudencia existente, buscando sentencias favorables y desfavorables para identificar el nexo y las circunstancias personales, ver si se demostró que fue la causa del suicidio el trabajo o por el contrario el trabajador tenía problemas personales no relacionados con el mismo. Todo esto lleva horas de búsqueda y de lectura para entender el porqué de la estimación o desestimación de la contingencia laboral.

Fue en 1970 cuando se declaró por primera vez el suicidio como accidente laboral cuando el nexo entre el suicidio y el trabajo quedó claro, entonces se comenzó a ver cada caso y estudiar si existía ese nexo causal que rompiera el hecho de que el suicidio es un acto doloso, por ende quedaba fuera de la clasificación de accidente de trabajo.

La estructura del trabajo es sencilla, he querido empezar por la definición del suicidio, mencionando a autores importantes para poder explicarlo, así como estudiar la jurisprudencia existente para entender los requisitos de la estimación o desestimación de la contingencia laboral. Después he hecho hincapié en la definición de los principales riesgos psicosociales existentes en el ámbito laboral y el trabajo acaba con unas conclusiones conseguidas tras la investigación realizada y con unas posibles mejoras en cuanto a la legislación para regular el suicidio.

3- EL SUICIDIO

3.1 Concepto de suicidio

Durkheim (1858-1917), un autor sociólogo muy importante e inspirador para otros autores escribe una de las obras más significativas para su época e incluso para la actualidad, en su obra "El suicidio" (1897) estudia el tema del suicidio de una manera sociológica y no psicológica.

Aunque el tema no lo trato de forma individual, sino de forma más bien estadística, estudiando variables estadísticas y factores para ver cuáles serían los más influyentes a la hora de explicar los suicidios. Llegó a la conclusión de que existen sociedades más proclives que otras a cometer éste acto.

Cuanto mayor cohesión social hubiera en la sociedad menor tasa de suicidio, y cuanto mayor individualismo social mayor tasa de suicidio.³

En esta obra, Durkheim defiende que el suicidio tiene que ser considerado cómo un hecho social, encontrando su origen principal en lo que él llamó anomia social. Mantiene que la sociedad tiene que afiliar a las personas que la conforman, y tiene que legalizar sus actuaciones a través de leyes o normativas. Si esto se lleva a cabo de forma correcta podrán progresar completamente, si esto no sucede la sociedad termina en una posición de anomia, al no tener una cohesión y regulación, habiendo más probabilidades de que haya sucesos de suicidios.

De hecho una variable que utiliza es la de grado de integración y otra es la rigidez normativa. Según Durkheim en éste entorno cambiante y más moderno en el que no hay reglas y no hay límites claros es en el que el ser humano se frustra y desgasta ya que lo que tiene o puede llegar a alcanzar le parece poco, siempre hay algo nuevo que le podría generar más satisfacción. Esta situación de desregulación de la sociedad es lo que genera la llamada anomia social.

El autor dice que la anomia se produce sobre todo en el entorno económico y en el entorno matrimonial. La sociedad es la que tiene el poder de imponer al individuo determinados actos, y también debería evitar otros. En el entorno económico esta anomia se produce por la ruptura de las normas y el cambio en el sistema productivo. En el entorno matrimonial porque el matrimonio supone una estabilidad, si las reglas que conforman el matrimonio se rompen por la reforma de las instituciones sociales tradicionales provoca un desajuste en las personas, eso generará insatisfacción, sobretodo en los hombres.

“Se llama suicidio a todo caso de muerte que resulte, directa o indirectamente, de un acto, positivo o negativo, realizado por la víctima misma, sabiendo ella que debía producir ese resultado”. (Durkheim, 2000:16). Este autor destaca la disciplina, la educación y la moral cómo valores fundamentales.

Durkheim estableció varios tipos de suicidios en base a su estudio comparando diferentes sociedades Europeas.⁴

- Suicidio egoísta: “Es aquel que resulta de la alineación del individuo respecto de su medio social. Este tipo es común allí donde factores culturales, como en el protestantismo, subrayan el individualismo y el esfuerzo concentrado en el yo,”. (Durkheim, 1985). Un factor determinante en esta modalidad de autosacrificio. Este tipo de suicidio se reduce notablemente en tiempo de crisis, sea política o económica.

“Así pues, si llamamos egoísmo a ese estado en el que el yo individual se afirma en exceso frente al yo social y a expensas de este último, podremos calificar de egoísta al tipo particular de suicidio que resulta de una individuación desmesurada” (Durkheim 2012:179). Aunque para Durkheim el individualismo no es semejante al egoísmo, sino una consecuencia de la moral individualista, es el poder de la sociedad la que beneficia la progresión del egoísmo.

³ La sociedad no es solamente un objeto que atraiga, con una intensidad desigual, los sentimientos y la actividad de los individuos. Es también un poder que los regula. Existe una relación entre la manera de ejercer esa acción reguladora y el porcentaje de suicidios. (Durkheim 2000:206)

⁴ Durkheim (2008, pp 323-402)

- Suicidio altruista: “Es el que se encuentra en sociedades rígidamente estructuradas que ponen por encima del individuo un código de deberes de sentido grupal y hacen el sacrificio por el grupo una exigencia moral. El comportamiento suicida de los kamikazes en la Segunda Guerra Mundial, o las inmolationes musulmanas, tendría que ser catalogado en éste tipo”. (Durkheim, 1985)

Es el suicidio que se comete animado por una fuerte ideología, o por una extrema vergüenza cuando alguien ha quebrantado las normas de su grupo. Este tipo de suicidio esta caracterizado por una limitada división social de trabajo, además ocurre cuando la conciencia colectiva es muy fuerte para el individuo.

- Suicidio anómico: “Es el que se da cuando existe una falla o dislocación de los valores sociales, que lleva a una desorientación individual y a un sentimiento de falta de significación de la vida. Eso puede resultar de perturbaciones temporales como la guerra o las crisis económicas, de factores personales como la rápida movilidad social, como lo relacionado con la industrialización de los países subdesarrollados, que socavan la autoridad tradicional y los valores establecidos.” (Durkheim, 1985)

En esta situación el individuo no observa lo que es justo, injusto, legítimo, es decir no hay normas que regulen la sociedad. Durkheim escribe “La anomia es, en nuestra sociedades modernas, un factor que afecta regular y específicamente a los suicidios; una de las fuentes de las que se alimenta el contingente anual. Estamos por consiguiente, en presencia de un nuevo tipo. Difiere de los otros en que depende no de cómo estén ligados los individuos a la sociedad, sino del modo en que esta los reglamenta.

El suicidio egoísta se comete porque los hombres no ven la razón de vivir; el suicidio altruista, porque ven la razón de vivir fuera de la vida misma; la tercera clase de suicidio, cuya existencia acabamos de comprobar, surge porque la actividad social está desorganizada, lo que genera mucho sufrimiento. Atendiendo a su origen, daremos a este último tipo de nombre de suicido anómico”.(2012:224)

En definitiva, para Durkheim la anomia es un daño habitual que se genera por la ausencia de límites a los actos personales, bien sea por la ausencia de normas que los normalicen o porque no hay una autoridad general que pueda garantizarlo y que vele por su cumplimiento.⁵

Durkheim menciona el suicidio fatalista, este tipo de suicidio se crea en sociedades en que las reglas a las que están sujetos los individuos son demasiado duras para que estos perciban la probabilidad de abandonar las circunstancias en la que se encuentran. Por ejemplo las sociedades esclavistas.

⁵ La anomia debe entenderse cómo un vacío; no es violación de un orden, sino ausencia de orden. (Durkheim, 2004:80).

Durkheim no explicó mucho más de este tipo de suicidio y se limitó a mencionarlo en un pie de página. (2012:240)⁶.

Él comprenderá la sociedad cómo algo que no puede ser explicado de forma individual, sino como un compuesto de sentimientos, ideas, creencias y valores que se forman a partir de la organización social. Los hechos sociales tienen que ser interpretados cómo externos al individuo. La sujeción de la sociedad de Durkheim es siempre moral, por lo tanto ella tendría un poder moral mayor que actúa como algo que humaniza a la persona.⁷

Durkheim entiende que el contagio o la llamada imitación, se produce de dos maneras, o corre de boca en boca o lo difunden los periódicos, ya que constituyen una enorme herramienta de divulgación. Además hay que tener en cuenta el influjo de los periódicos acerca de la opinión pública.

Para este autor, esta imitación, sólo sería una predisposición por causas orgánicas. “Ciertos autores, que atribuyen a la imitación un poder que no tiene, han pedido que se prohíba a los periódicos publicar relatos de suicidios y delitos. Es posible que esta prohibición sirviese para disminuir algo el total anual de suicidios. Pero es muy dudoso que pueda modificar la tasa social. La intensidad de la inclinación colectiva sería la misma, y el estado moral de los grupos tampoco se modificaría.” (Durkheim, 2012:112).

“Lo que verdaderamente puede contribuir a una progresión del suicidio y del homicidio no es el hecho de hablar de él, sino la forma que se habla de él. Cuando la sociedad está desamparada, el estado de incertidumbre en el que se encuentra le inspira una suerte de indulgencia con los actos inmorales que se exteriorizan cada vez que se habla de ellos y que vela su inmoralidad. En este caso el ejemplo resulta verdaderamente nocivo, no en tanto que ejemplo, sino porque la tolerancia o la indiferencia social reducen la repulsión que debería inspirar”. (Durkheim, 2012: 112).

⁶ “De lo anterior se quiere deducir que existe un tipo de suicidio que se contrapone al suicidio anómico, como el suicidio egoísta se contrapone al altruista. Sería el resultante de un exceso de reglamentación; el que cometen los sujetos cuyo porvenir se ve implacablemente limitado, cuyas pasiones están violentamente constreñidas por una disciplina opresiva. Es el suicidio de los esposos demasiados jóvenes, de la mujer casada sin hijos. Para completar, deberíamos constituir un cuarto tipo de suicidio. Pero tiene tan poca importancia y es tan difícil hallar ejemplos de él al margen de los casos que acabamos de citar, que nos parece inútil analizarlo. Sin embargo, podría tener interés histórico. ¿ No se relacionan con este tipo los suicidios de esclavos, supuestamente frecuentes en ciertas condiciones y todos los que, en una palabra, puedan ser atribuidos a las intemperancias del despotismo material y moral?. Teniendo en cuenta el carácter inevitable e inflexible de la regla, contra la que nada se puede, y por oposición a la expresión de anomia empleamos, podría llamarse suicidio fatalista.” (Durkheim, 2012:240)

⁷ La consideración moral de la sociedad es la que fija a cada instante el contingente de muertes voluntarias. Existe pues para cada pueblo una fuerza colectiva, una energía determinada, que impulsa a los hombres a matarse. Los movimientos que el paciente cumple, y que a primera vista, parecen sólo expresar su temperamento personal, son en realidad , la continuación y la prolongación de un estado social que ellos manifiestan.(Durkheim, 2012:261).

Otros autores también estudiaron el tema de el suicidio y trataron de definirlo. “La palabra suicidio procede del latín, y se compone de dos términos: *sui*, se sí mismo y *caedere*, matar. Es decir, significa matarse a sí mismo” (Rojas, 1984). Rojas incluye en su definición a quienes intentan suicidarse, sin lograrlo. “Se entiende por suicidio aquella conducta o conjunto de conductas que dirigidas por el propio sujeto, conducen a la muerte (suicidio consumado) o a una situación de gravedad mortal (suicidio frustrado), bien de forma activa o pasiva”. (Rojas, 1984).

En el Diccionario de la Lengua Española de La Real Academia, actualizado en 2020 define suicidio cómo “Acción o efecto de suicidarse”, y “Acción o conducta que perjudica o puede perjudicar muy gravemente a quien la realiza”.

La OMS considera el suicidio cómo una prioridad de salud pública. El primer informe mundial de la OMS “Prevención del suicidio: Un imperativo global” (2014), intenta sensibilizar de la significación de el suicidio, además de dar la importancia necesaria a su prevención. El suicidio es uno de los temas más relevantes en el programa de acción de 2008 para batir la brecha en salud mental dirigido por la OMS. El plan de acción sobre salud mental 2013-2020 en el que los estados miembros de la OMS se involucraron para lograr disminuir las tasas nacionales un 10% para 2020.⁸

El suicidio se sostiene teóricamente en dos patrones, el primero se llama modelo de estrés-diátesis, se basa en las peculiaridades de ciertas personas que les hace responder de forma diferente a ciertos estímulos del entorno. El otro se apoya en la percepción de que el suicidio supone un proceso.

La palabra diátesis se refiere a la tendencia que poseen algunas personas para sufrir una enfermedad concreta, éste modelo quiere demostrar el por qué ciertas personas tienen mayor predisposición a suicidarse. Los agentes estresantes normales que se relacionan con la conducta suicida son las experiencias traumáticas y las enfermedades psiquiátricas, especialmente la depresión. Una crisis psicosocial puede llegar a ser un verdadero factor estresante y desencadenar el intento o acto suicida.

La figura de la genética es ineludible, las personas que intentan o se llegan a suicidar tienen una crónica familiar de actos suicidas, así cómo la inclinación a sufrir otros trastornos tales como la bipolaridad o la esquizofrenia.

El otro modelo aclaratorio del suicidio lo explica como un proceso. Se fundamenta en las características rasgo-estado de la personalidad del individuo y su relación con el entorno. El desarrollo suicida comienza en el mismo instante en el que empiezan las ideas sobre cómo quitarse la vida, después efectuar alguna tentativa y con un aumento progresivo de la peligrosidad de la tentativa hasta conseguir el objetivo de suicidarse.

Existen factores de riesgo que incrementan la posibilidad de que una persona cometa un intento de suicidio o lo logre. Algunos de estos factores son tener una enfermedad psiquiátrica, como por ejemplo depresión o trastorno por abuso de sustancias, tener una enfermedad crónica que cause dolor, sufrir experiencias vitales desde muy temprano como es la pérdida de los progenitores, los rasgos de personalidad y la conducta suicida previa.

⁸ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

Otra clasificación de los factores de riesgo son:⁹

- Factores de riesgo individuales
 - Trastornos mentales: El principal trastorno mental que aumenta el riesgo de suicidarse es la depresión.
 - Factores psicológicos: La impulsividad, el pensamiento dicotómico, la rigidez cognitiva, la desesperanza, la dificultad de resolución de problemas y el perfeccionismo.
 - Intentos previos de suicidio e ideación suicida: La ideación suicida y la presencia de planificación aumentan considerable el riesgo de suicidio.
 - Edad: Los momentos con más riesgos de intentos y de suicidios consumados a lo largo de la vida son la adolescencia y la edad avanzada. Las personas mayores son los que muestran las tasas más elevadas de suicidio, usan métodos más letales.
 - Sexo: En general los hombres presentan mayores tasas de suicidios consumados y las mujeres mayor número de intentos de suicidio.
 - Enfermedad física o discapacidad: El dolor en una enfermedad crónica, la pérdida de la movilidad o la desfiguración se relacionan con mayor riesgo de suicidio.

- Factores de riesgo familiares y contextuales
 - Historia familiar de suicidio: Los antecedentes familiares de suicidio aumentan el riesgo de conducta suicida, especialmente en el género femenino y si se produjo en un familiar de primer grado.
 - Eventos vitales estresantes: Situaciones estresantes cómo pérdidas personales, como es el divorcio, muertes, pérdidas financieras, problemas legales y acontecimientos negativos pueden ser desencadenantes de conductas suicidas.
 - Factores socio-familiares y ambientales: no contar con apoyo socio-familiar, nivelsocioeconómico, educativo y situación laboral.

- Otros factores de riesgo
 - Historia de maltrato físico o abuso sexual.
 - Acoso por parte de iguales
 - Fácil acceso a armas o medicamentos.

3.2 El suicidio en el ámbito laboral

Siempre ha habido accidentes laborales, ya sea por las condiciones del trabajo, imputables a la empresa o por descuido del trabajador. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

¹⁰ Además, la Ley define prevención cómo “Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.”

⁹ Sanchez Serrano J.I, Mora M.M & Vallejo A. (2016), Suicidio y trabajo Social. International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), pag 46- 57

¹⁰ Artículo 2.1 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Así cómo “riesgo laboral” la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la posibilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”¹¹.

Es difícil que sea reconocido cómo accidente laboral el suicidio sino se produce en el lugar de trabajo, es necesario vincular éste acto con el trabajo, de lo contrario no será declarado como accidente de trabajo. Es el empresario el que tiene que velar por la salud y seguridad de sus trabajadores, así como promover acciones preventivas cuando haya algún riesgo para la salud de sus trabajadores, así lo establece el artículo 14 LPRL, además del derecho que tiene el trabajador de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud.

En el artículo 22 de la Ley PRL establece que el empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud. Se deberá elegir la realización de aquellos reconocimientos que causen la menor incomodidad para el trabajador y además tienen que ser proporcionales al riesgo, se llevarán a cabo siempre respetando la intimidad y la dignidad del trabajador, así como la confidencialidad de toda la información que tenga que ver con la salud del trabajador. Los datos relacionados con la salud del trabajador no pueden ser usados con una finalidad discriminatoria ni para perjudicar al trabajador.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales detalla en su capítulo VII, las responsabilidades y las sanciones en las que incurre el empresario cuando no realiza una protección eficaz a sus trabajadores. “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso a responsabilidades penales y a la civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. “Las responsabilidades administrativas que se deriven del proceso sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la seguridad social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”¹²

Un factor significativo que incrementa el riesgo de suicidio en algunas profesiones es el acceso a recursos que pueden ser letales para llevar a cabo el acto, como por ejemplo tener acceso a armas de fuego o productos farmacéuticos, así como el conocimiento de la mortalidad de dichos medios. (Stallones, Doenges, Dik y Valle, 2013).

Además de éste acceso a estos medios que pueden ser mortales, los factores socioeconómicos se han transformado en una circunstancia concluyente en la exposición de las alteraciones en las tasas de suicidio en trabajadores manuales. (Roberts, Jaremin y Lloyd, 2013).

¹¹ Artículo 4.1 y 4.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales

¹² Artículo 42.1 y 42.1 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de riesgos Laborales

Se pueden desarrollar Estrategias específicas para promover la salud mental y prevenir el comportamiento suicida en el ámbito laboral. En cuanto al contenido de los programas para prevenir el suicidio en el ámbito laboral es primordial la educación y la formación de directivos y de el personal, el desarrollo de redes de apoyo y la cooperación entre los recursos internos y externos (Takada y Shima, 2010).

Pero es importante que estas estrategias de prevención estén integradas en el entorno de una política de seguridad y salud laboral, además de estar en relación con otras estrategias.¹³

Algunas de las estrategias más importantes para prevenir el suicidio en el ámbito laboral son:

- Proporcionar y mantener un ámbito laboral seguro y saludable
- Ampliar la oferta de apoyo psicológico
- Educar y formar a directivos y personal.
- Restringir el acceso a medios letales.

Ha habido empresas donde se han producido suicidios de manera muy significativa, una es la empresa francesa *France Telecom*, que llevó a cabo una reestructuración en la plantilla desde 2008 a 2010 y se produjeron muertes por esta causa. Por esto se juzga a una parte de la cúpula de dicha empresa, desde 2013 llamada Orange, están acusados de ser los promotores de una cultura empresarial que presuntamente provocó el suicidio de 19 trabajadores, el intento de suicidio de 12 y la depresión de 8 trabajadores.

Es el claro ejemplo de que un ambiente laboral tóxico puede perjudicar realmente la salud de los trabajadores. Dicha empresa y siete de sus ex altos cargos directivos están acusados de causar o ser cómplices de acoso laboral a 39 empleados entre 2007 y 2011, con la certificación de 35 suicidios. La empresa se enfrenta a una multa de 75.000€, tres ex-directivos podrían ser condenados a un año de cárcel y a una multa de 15.000€, otros cuatro a ocho meses de prisión y sanciones de 10.000€, según la agencia de noticias AFP.¹⁴ Los procesados han reconocido que la reestructuración que llevó a cabo la empresa fue dura para el personal, pero negaron el acoso laboral. De hecho, tras celebrarse el juicio en diciembre de 2019 el exjefe de esta empresa y dos ejecutivos han sido encarcelados por este motivo y la empresa ha sido condenada al pago de la multa.

Cuando la empresa fue privatizada en 2004, era líder en su sector y hubo empleados que siguieron manteniendo sus derechos, siendo funcionarios. Después la directiva llevó a cabo una reestructuración que fue el origen de toda esta problemática. La finalidad era recortar 22000 puestos de trabajo de los 100. 000 empleos de la empresa, así cómo trasladar 10.000 trabajadores. Estos recortes de personal debían ser salidas voluntarias. La empresa está acusada y juzgada por acosar a los empleados que no querían renunciar a su trabajo. Varios empleados debido a esta situación de sobrecarga de trabajo, bajada de salario, condiciones laborales degradadas decidieron quitarse la vida, dejando notas diciendo lo que estaban sufriendo por culpa de la empresa y que si habían realizado éste acto era por esta causa. Incluso hubo trabajadores que se quitaron la vida en las instalaciones de la empresa, o en las puertas de la empresa.

¹³ <https://aidatu.org/wp-content/uploads/2018/10/Herramienta-ámbito-laboral-def.pdf>

¹⁴ <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48951043>

Otro ejemplo es la empresa Taiwanesa Foxconn Technology Group donde también hubo trabajadores que se suicidaron entre 2010 y 2011, se dio a conocer la noticia en 2010 por el suicidio de 18 empleados en la planta de Shenzhen. Esta empresa es suministradora y fabricante de marcas como Apple, Dell, HP, Motorola, Nintendo, Sony y Nokia.

Se realizó un informe donde se relaciona estos suicidios con las condiciones de trabajo, se entrevistó a 1800 trabajadores y se descubrió pruebas de que había una sobrecarga temporal de trabajo, dicha sobrecarga era ilegal y había errores en los informes y en la notificación de los accidentes. Este informe reprocha la conducta de los directivos de la empresa, que la califica de inhumana y abusiva.¹⁵

Además desde que salió al mercado el iPad en 2010, se han ocasionado dos explosiones por la amontonamiento de polvo de aluminio, producto que es inflamable y se produjo cuatro muertos y 77 heridos.

En el reportaje difundido en The New York Times se exponían jornadas laborales de 60 horas semanales, de 6 y hasta 7 días, por solo 1,74 dólares la hora, se les prohibía hablar por teléfono durante la jornada, se podía ver a los trabajadores durmiendo sobre la cadena de ensamblaje y sobre las cajas. Tras este reportaje Apple mandó a expertos en derecho del trabajo para que vigilara las condiciones laborales, entonces la empresa se comprometió a reducir el horario laboral, mejorar los protocolos de seguridad y beneficios sociales.

La Organización sin ánimo de lucro SACOM, (Centre for Research on Multinational Companies and Students & Scholars Against corporate Misbehaviour), visitó las plantas de Chengdu, Chongqing y Shenzhen, verificó las preocupantes violaciones de los derechos laborales, señalando numerosas infracciones.¹⁶ Por todo esto, la empresa se comprometió a reducir el horario laboral, mejorar los protocolos de seguridad y beneficios sociales. A pesar de todo la empresa continuó con sus prácticas poco éticas y siguieron los suicidios. La empresa obligó a sus empleados a firmar un contrato con una cláusula que les prohibía suicidarse, y se exonera de responsabilidad a la empresa.

3.3 Reconocimiento del suicidio como Accidente Laboral

Después de ver las principales obligaciones que tiene el empresario con respecto a la salud de sus trabajadores, hay que tener en cuenta lo que exige la Ley para que un accidente sea considerado como accidente laboral.

La definición legal de Accidente de Trabajo está definida en el artículo 156 del Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. "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".
2. "Tendrán la consideración de accidentes de trabajo".
 - a. Los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo

¹⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Suicidios_en_Foxconn

¹⁶ https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan_0idt8CTkyBlc0HDAhTYL15/?autoref=true

- b. Los que sufra el trabajador con ocasión o como 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.
 - c. Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
 - d. Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
 - e. 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 ejecución del mismo.
 - f. Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
 - g. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para curación.
3. “Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”.
4. “No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo.
- a. Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza
 - b. Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.
5. “No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:
- a. La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que éste inspira.
 - b. La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

En este artículo queda claro que para que el suicidio del trabajador se reconozca como accidente laboral se tiene que demostrar que la causa del suicidio es el trabajo, tiene que haber un nexo causal. En este artículo 156 TRLGSS está regulado los requisitos para que se declare el suicidio como accidente laboral.

Anteriormente, años atrás los tribunales se abstienen de forma automática de calificar de accidente de trabajo a efectos de la seguridad social los accidentes de los trabajadores sin tener en cuenta las circunstancias del accidente.

3.4 La vision jurisprudencial

La primera sentencia que cambia este escenario fue la sentencia del 29 de octubre de 1970 de la sala de lo Social del Tribunal Supremo calificando el accidente como accidente laboral, demostrando la relación entre dicho accidente y las condiciones de trabajo. Se demostró que el suicidio fue por el trastorno mental de tipo depresivo que sufrió a causa de las secuelas de un accidente de trabajo tras estar meses hospitalizado. Tras esta sentencia continuaron otras que estimaron el suicido como contingencia laboral.

Un ejemplo es la Sentencia 8112/2009 del Tribunal Supremo, recurso 4/2008, que ratifica la sentencia del 24 de noviembre de 2006 del TSJ de Galicia, con número de recurso 662/2004, que concluyó que fue el acoso que sufrió el trabajador en su trabajo lo que le llevó a tener depresión y a tomar la decisión de quitarse la vida. La sentencia determinó un recargo de prestaciones ya que no había medidas de seguridad pertenecientes a los riesgos psicosociales y la prevención del acoso.

Según estas sentencias mencionadas, en la aplicación del artículo 156.2e) LGSS debe demostrarse de forma exclusiva o por algún factor determinante el nexo entre el suicidio y la enfermedad psíquica que se sufría como consecuencia del trabajo y que dicha causa no era previa, es decir un empeoramiento de una enfermedad que ya se padecía.

- Sentencia 3850/2016 TSJ de Madrid, de 4 de abril de 2016, con número de recurso 667/2015

Una sentencia desestimatoria que podemos destacar es esta STSJ de Madrid, en la cuál se desestima el recurso de suplicación interpuesto. D. Leonardo prestaba servicios bajo la subordinación del ayuntamiento de Madrid como Policía Local. Se encontraba trabajando el 27/11/2012 cuando se quitó la vida disparándose con el arma de un compañero.

Por resolución del INSS se declaró el derecho a la pensión de viudedad a favor de la actora derivada de enfermedad común, con un 52% de la base reguladora. La mutua dictó resolución denegando el reconocimiento de la prestación por AT, por no haberse expedido parte de accidente por el ayuntamiento y por la ausencia de otros documentos que acrediten esa circunstancia.

La sentencia va narrando los hechos de forma temporal, que el trabajador estuvo de baja por IT por enfermedad común por ansiedad, de 30/3/2012 a 4/4/2012, de 22/05/2012 a 6/6/2012 y de 9/10/2012 a 20/11/2012.

El 29/09/2012 Leonardo fue atendido en su domicilio con unos fuertes síntomas de depresión, entonces se le retiró el arma y se le trasladó a la Unidad Psiquiátrica del hospital Gregorio Marañón, no se quedó hospitalizado. Negó que hubiera tenido ideas autolíticas. En el Informe del Servicio de Urgencias del hospital consta como juicio diagnóstico ansiedad y que no concurre ideación autolítica. Aunque le ofrecen el ingreso, él lo rechaza.

D.Leonardo trabajó en el turno de noche desde 1991 hasta que en Septiembre 2012 pidió el cambio de turno por problemas de sueño y por problema conyugal ocurrido en el último año, habiéndose exigido así su esposa para salvar la relación. Este cambio de turno se le concede con efectos de 1 de octubre, tras declarar el Departamento de Salud Laboral en informe de 24 de septiembre, que no era apto para realizar su servicio en el turno de noche.

Después volvió a pedir el cambio al turno de noche ya que en el turno de mañana tenía menos días libres y se le hacía difícil adaptarse a los nuevos cuadrantes, después de cinco días causó baja médica. Se emite informe por el Departamento de Salud Laboral el 6/11/2012 en el que se recomienda que vuelva al turno de noche, constando en el informe que acuden a la revisión con el trabajador con su esposa y ambos creen que regresando al turno de noche su estado anímico mejorará y no necesitaría medicación. Vuelve al turno de noche el 20 de noviembre.

Se le solicitó un reconocimiento extraordinario que se realizó el 26 de noviembre, en el que figura que el trabajador acude con su esposa y que ambos expresan que se encuentran muy bien ya que se han reconciliado y que ha dejado la medicación en oposición a las advertencias del psiquiatra. El 4/10/2012 la Dirección General de Seguridad decide mantener la retirada del arma hasta incluir estudio médico. Siguió con la retirada del arma después de la consulta del 26 de noviembre pese a visible mejoría.

Se agotó la vía previa frente a la mutua que por resolución comunica que no puede imputarse el fallecimiento como laboral porque la causa del óbito es la autolesión, hecho tipificado la Ley General de la Seguridad Social como dolo o imprudencia temeraria del trabajador por lo cuál el proceso no está encuadrado en la contingencia de Accidente laboral. Frente a dicha sentencia desestimatoria se recurre en suplicación.

Como fundamentos de derecho se expresa que el trabajador había abandonado la medicación en contra de las indicaciones del psiquiatra, de lo que se deduce que la causa de su ansiedad es debido a problemas a tipo familiar, no quedando reflejado "que tuviera conflictos, tensiones, quejas, etc, relacionados con su puesto de trabajo o con los superiores o compañeros que le pudieran desencadenar la ansiedad o hubieran agudizado hasta abocarlo al suicidio", ocurriendo a consecuencia de lo que la sentencia llama "detonante", ósea a causa del cambio de turno, a petición del propio causante.

Se pretende que en una versión alternativa se incluya en el relato que el paciente, el día 29 de septiembre de 2012 si tenía la intención de auto lesionarse arrojándose por la ventana. También que se le recomendó una supervisión de la familia ante el riesgo autolesivo. Esta modificación que se busca va con una extensa argumentación llena de valoraciones personales y en la consideración del Informe del Servicio de Urgencias del hospital, pero este informe dice que el trabajador no había tenido ideas autolíticas, esto último dicho por el mismo

Se quiere suprimir que fue la esposa quién le exigió al trabajador el cambio de turno por problemas de sueño y por problemas conyugales ocurridos en el último año, pero no se admite porque la frase consta en el informe de las actuaciones. Sí se admite que en ese reconocimiento se le diagnosticó un dominio de ansiedad. También se admite que se incluya de forma literal << Solicitándolo por inspección de planificación y coordinación se revisará nuevamente el estado psicológico real del trabajador, al llamar la atención que desde que no se dictaminó que no es apto para el turno de noche y que esa medida no necesitaba de revisión hasta la recomendación de la vuelta a este turno, transcurrieron apenas 45 días>>, ya que figura en el informe de forma literal.

El trabajador prestó sus servicios en el turno de mañana con efectos del 1 de octubre de 2012 hasta el 9 de octubre de 2012, en el que se inició baja laboral hasta el día 20 de noviembre de 2012, prestando sus servicios en el turno de noche, manteniéndolo en turno de mañana hasta el día que falleció.

En la siguiente parte del recurso se denuncia la infracción del artículo 115 LGSS (actualmente artículo 156 TRLGSS) y de la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2007, argumentando que meses antes el fallecido atravesaba una situación ansioso depresiva derivada de la imposibilidad de realizar los trabajos del turno de noche, siendo cambiado al de mañana, lo que supuso un agravamiento de su situación laboral, existiendo de este modo una relación de causalidad entre el trabajo y su trastorno, presentando lo que se llama "*síndrome del quemado*", predicable a quien tiene fuerza pero no ganas, indicando que el fallecido no solicitó por el mismo el cambio de turno, sino que fue una consecuencia de la previa declaración de que no era apto para prestar servicios en el turno de noche.

También alega que el fallecimiento fue consecuencia del turno de noche en que prestaba servicios, porque como recalcó la perito en juicio, la nocturnidad constituye un elevado riesgo para la aparición de problemas psiquiátricos, relacionados por la forma de prestación de servicios. "Si se tiene en cuenta que el día 29 de septiembre, cuando comprobó el cuadrante que se le había asignado, quiso precipitarse por la ventana, girando todas la conversaciones que mantenía con sus compañeros de trabajo en la problemática situación laboral, para la que no estaba capacitado en ningún turno." Por todo esto piden que el fallecimiento sea considerado como accidente de trabajo.

La jurisprudencia del TS hasta finales de los años sesenta, solía descartar la calificación del suicidio como accidente de trabajo, aunque se consumara en tiempo y lugar de trabajo. Esta tendencia cambió a partir de entonces y en ocasiones se estimó "la reclamación de las indemnizaciones de accidente de trabajo solicitadas por los familiares sobrevivientes, y en ocasiones se llega a la conclusión contraria", siendo una constante la falta de uniformidad de criterios a la hora de determinar el origen de la contingencia del suicidio pero siendo esencial " siempre o casi siempre a la conexión de causalidad entre el trabajo y la conducta de suicidio, concretándose en la existencia o no de trastorno mental del suicida y en la etiología laboral o no de dicho trastorno mental o de la enfermedad mental que conduce a la decisión suicida".

" En este contenido legal, el concepto de accidente de trabajo pivota sobre la conocida relación de causalidad entre el trabajo y la lesión que se construye desde dos conexiones. Una, calificada por la jurisprudencia como estricta lesión corporal del trabajador sufrida como consecuencia del trabajo y otra más laxa en donde la actividad laboral no es directamente la causante de la lesión sino que indirectamente ha contribuido a la consecuencia lesiva lesión corporal del trabajador

sufrida con ocasión del trabajo. Así se ha dicho por la jurisprudencia indicar que respecto a la definición de accidente laboral, la doctrina científica destaca la exigencia general de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión que impone la definición, bien de forma estricta o de forma más amplia o relajada, de manera que en este último caso ya no se exige que el trabajo sea la causa determinante del accidente, sino que es suficiente la existencia de una causalidad indirecta, quedando excluida del carácter laboral tan solo la ocasionalidad pura”.

“La diferencia destaca si se considera que en el primer supuesto estamos en presencia de una verdadera *causa*, mientras que en el segundo caso se describe una condición, aquello sin lo que se produce el accidente, más que una causa en sentido estricto.”

En relación a la ocasionalidad, la jurisprudencia manifiesta los criterios doctrina que indican que aquella con ocasión del trabajo se manifiesta en un doble sentido: negativo en tanto que el factor lesivo que provoca el accidente no se encuentra en la actividad laboral, y otro positivo en tanto que el trabajo es un medio necesario para que se manifieste el factor lesivo.

“Al decir de autorizada doctrina, esta ocasionalidad relevante se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva, la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiesen producido la exposición a los agentes o factores lesivos determinantes de aquélla.

Caracterización que se evidencia en la antigua doctrina de este tribunal, de la que son ejemplo la SSTs 18/04/14, 28/04/26 y 05/12/31.”

La doctrina confirma la procedencia de la sentencia recurrida, ya que casi toda la argumentación del recurrente se sostiene sobre peticiones de principio, premisas que no constan en el relato fáctico. El suicidio no constituye accidente de trabajo si no guarda relación con el trabajo, y del caso no se demuestra que la patología del actor tuviera relación con la situación laboral, que a consecuencia del trabajo desarrollado o por una problemática suscitada en su ejecución se generara o se agravara la sintomatología ansiosa.

Tampoco que el incidente se hubiera envuelto en un clima laboral conflictivo o estresante.

El motivo decae y con él, todo el recurso, procediendo la confirmación de la sentencia recurrida. El fallo es que se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la actora.

Considero que el fallo es correcto porque se demuestra que no hay nexo causal, que los problemas del trabajador que se suicidó era de índole personal y no laboral, por esto no se le puede declarar la contingencia laboral.

- Sentencia TSJ 6352/2015 de 26 de octubre de 2015, con número de recurso 4319/2015

Una sentencia estimatoria de accidente de trabajo es la STSJ 6352/2015, nº recurso 4319/2015 de 26/10/2015, el recurso de suplicación interpuesta por Asepeyo y Banco de Sabadell S.A frente a la Sentencia del juzgado de lo Social 21 de Barcelona de fecha 12 de septiembre de 2014, siendo recurridos INSS y Tesorería general de la Seguridad Social.

Al trabajador que trabajaba en el banco Sabadell se le acusó de “transgresión de la buena fe contractual en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, que se concreta en la violación de secreto profesional, pudiendo constituir hechos de faltas laborales graves de los artículos 78.4.4 y 78.4.12 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro”.

El causante se presentó en el despacho del director contestando a las acusaciones escribiendo: “En primer lugar quiero expresar que lamento profundamente lo ocurrido, en mis 39 años de trayectoria profesional nunca me había visto en una situación parecida, sino todo lo contrario, creo que siempre he contado con la confianza de mis superiores y ellos saben que sería totalmente incapaz de traicionar a conciencia, mi trayectoria me avala y mi buena fe y espíritu de colaboración creo, humildemente, que han quedado de manifiesto con mi reconocimiento de los hechos desde un primer momentoRepito soy consciente del error cometido y esto sinceramente arrepentido, actúe de buena fe y me engañaron, mi única motivación, como siempre ha sido y podrán corroborar con los diferentes superiores con los que he tenido ocasión de colaborar, era beneficiar el negocio de nuestra empresa y lamento profundamente que mi error le pueda causar cualquier perjuicio. Ruego que tengan en cuenta estas alegaciones para que un error cometido de buena fe y con el interés legítimo de incrementar nuestras cifras de negocio no supongan un grave perjuicio para mi carrera profesional”. Al día siguiente se iba a resolver el expediente.

El día 8 por la mañana dijo en el trabajo que tenía que ir al médico, pero en realidad fue a consultar con un abogado, con quien ya había hablado telefónicamente y habían concertado una entrevista que fue sobre al mediodía. Durante esa entrevista el causante se encontraba muy preocupado por las posibles consecuencias profesionales del expediente disciplinario.

Podía resultar despedido o condenado por delito de revelación de secretos. El abogado le informó que las faltas imputadas en el pliego de cargos tenían la calificación de muy graves, entonces cabía el despido, se había precipitado en contestar al pliego de cargos sin haberlo consultado antes. El causante era una persona muy responsable, se preocupaba por todo, e iba más allá de las estrictas obligaciones profesionales. Ese mismo día 8 decidió tirarse a las vías del tren, acabando con su vida.

El recurso interpuesto quiere revisar los hechos probados y modificarlos, así como lo mismo pide la mutua ASEPEYO. Esto se hace con la misma finalidad, pero se desestiman porque se sustenta exclusivamente en prueba testifical cuya valoración queda reservada al juez de primera instancia.

Denuncian la infracción del artículo 115 número 1,2,3 de LGSS (Actual artículo 156 TRLGSS) . Se aduce al efecto que el suicidio del trabajador no ocurrió en tiempo y lugar de trabajo, dado que fue después de la jornada laboral, además no se ha acreditado que fuera por causa exclusiva al trabajo. Alegan que la causa del fallecimiento del trabajador no fue por la apertura del expediente disciplinario si no por haber hablado con el abogado ya que este le dio una información dura que podría acarrear consecuencias penales graves.

En el supuesto de autos, los hechos son claros, el trabajador fallecido se hallaba inmerso en un trastorno psíquico provocado por la apertura del expediente disciplinario a raíz de que se descubriera una conducta irregular concretada en la violación de secreto profesional, conducta que la empresa calificaba en el pliego de cargos como transgresión de la buena fe contractual en el desempeño de las funciones encomendadas, lo que podría constituir falta muy grave tipificada en los artículos 78.4.4 y 78.4.12 del Convenio Colectivo, pudiendo costarle el despido y la correspondiente consecuencias económicas derivadas de la situación de paro sobretodo para su familia. Teniendo en cuenta que el trabajador llevaba 22 años en la entidad bancaria.

Esta situación le provocó una alteración del comportamiento induciendo al trabajador una crisis depresiva generadora de una fuerte desesperación. La sentencia sigue relatando que no hay duda de que el trabajador tras la apertura del expediente y ver las posibles consecuencias que tendría decidió acabar con su vida. Sólo pasaron cuatro días desde la apertura del expediente hasta su fatal desenlace.

Está claro el nexo causal entre la acción suicida y las circunstancias acaecidas en la relación laboral. Además las partes recurrentes no han acreditado la posible concurrencia de otros factores personales ajenos a su ámbito laboral que pudiesen actuar como agentes coadyuvantes de la decisión del causante de acabar con su vida.

Con todo esto se desestima el recurso de suplicación, se confirma íntegramente la resolución recurrida. Estoy de acuerdo con el fallo porque hay pruebas de que la apertura del expediente disciplinario al trabajador y de sus posibles consecuencias fue la causa de que tomara la decisión de suicidarse. No hay ningún indicio o prueba de que el trabajador tuviera ningún otro problema, con lo cual la contingencia tiene que ser laboral. A pesar de que el trabajador se suicidó después de trabajar, es decir fuera del horario laboral y esto supone una traba para declararlo como accidente laboral, está claro que el nexo causal existe y que es correcto la determinación de contingencia laboral.

El artículo 156.3 LGSS incluye los accidentes in itinere, que son aquellos accidentes que se producen al ir o volver del trabajo. En este artículo también se incluye una presunción *iuris tantum*, esto quiere decir que cualquier lesión que sufra el trabajador mientras esté en su lugar y horario de trabajo se interpreta como accidente laboral, es el empresario el que tiene que demostrar con pruebas que no ha sido accidente laboral.

Conforme al artículo 34.5 del Estatuto de los trabajadores, se determina “El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”. Esta definición incluye los descansos. El lugar de trabajo es el espacio en el que el trabajador hace su jornada laboral, inclusive si ese espacio no es el habitual, como por ejemplo los vestuarios.

En el apartado 4 de este artículo 156 TRLGSS se puntualiza cuando no se considera accidente de trabajo, y se menciona “cuando sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado”. Esto quiere decir que el trabajador ha cometido el acto de forma dolosa, intencional o deliberada.

Pero aquí no está excluido la imprudencia profesional, es decir los fallos en su trabajo habitual, el artículo 96.2LRJS ¹⁷ lo dice expresamente. “No podrá apreciarse como elemento exonerado de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o la confianza que éste inspira”.

Por esto el empresario debe apreciar en los riesgos laborales el posible riesgo inconsciente del trabajador en la evaluación de riesgos laborales como lo señala el artículo 15 d) LPRL.

Que el suicidio sea declarado como accidente laboral tiene una repercusión económica a efectos de prestación de la Seguridad Social como resultado de dicho accidente.

Existe jurisprudencia que admite la laboralidad cuando por ejemplo ocurre un infarto en el lugar de trabajo, como la STS de 10 de Diciembre de 2014,¹⁸ en la que se expone que “ Para la destrucción de la presunción de laboralidad de la enfermedad surgida en el tiempo y lugar de prestación de servicios, la jurisprudencia exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el tiempo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza descarta o excluye la acción del trabajo como factor determinante o desencadenante, bien porque se aducen hechos que desvirtúen dicho nexo causal”.

- Sentencia Tribunal supremo 425/2020, con numero de recurso 4322/2017

En la misma línea argumental dicta la Sentencia del Tribunal Supremo 425/2020 ¹⁹, un recurso de casación para la unificación de doctrina, contra la Sentencia de TSJ de la Rioja, de 19 de octubre de 2017, en el recurso de suplicación nº 234/2017 interpuesto frente a la sentencia de instancia dictada el 24 de mayo de 2017 por el juzgado de lo Social.

La sentencia va explicando los hechos probados, el trabajador que es conductor se empieza a encontrar mal, sobre las 21:45h acude a urgencias, se le diagnostica con una angina de pecho. La mutua y el INSS le deniegan la contingencia laboral, a pesar de que el trabajador tuvo anteriormente cuadros similares. Se emite parte de baja con efectos del 31/03/2016.

Esto se recurre en suplicación y se declara que la contingencia es de accidente laboral y no por enfermedad común. Contra esta Sentencia se presenta recurso de casación para la unificación de la doctrina. En los Fundamentos de Derecho queda demostrado que el 7 de marzo el trabajador acude al médico porque en enero había tenido dolor en brazo izquierdo, disnea y malestar. Se le practica electrocardiograma que evidencia signos de necrosis y se le remite al cardiólogo.

El 30 de marzo de 2016 el trabajador estando en su puesto de trabajo se encuentra mal, aparca el autobús para tomarse la medicación y acude a urgencias cuando acaba la jornada laboral. Se le diagnostica síndrome coronario agudo sin elevación del segmento ST e ingresa en cardiología.

¹⁷ Ley 36/2011 de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

¹⁸ STS de 10 de Diciembre de 2014, recurso número 3138/2013

¹⁹ STS 425/2020; nº de recurso 4322/2017

El 5 de abril recibe el alta hospitalaria, quedando solicitado spect miocárdico y recomendando baja laboral hasta la realización de dicha prueba y revisión en consulta externa. El 6 de abril de 2016 la mutua rechazó el carácter laboral de la contingencia. El 27 de mayo de 2016 la UMEVI emite su informe en el que declara " IAM que según el paciente comenzó en horario laboral". El 6 de junio de 2016 el INSS dicta resolución declarando que la IT deriva de una contingencia común. El 30 de septiembre de 2016 recibe el alta médica.

La Sentencia del Juzgado de lo Social desestima la demanda del trabajador y confirma la resolución del INSS. Argumenta que la presunción de laboralidad no opera porque los síntomas surgidos en lugar y tiempo de trabajo "venían provocados por lesión ya instaurada". Existe una lesión cardíaca crónica, no aguda; su intensidad asociada al trabajo queda desmentida por el hecho de haber realizado su trabajo con normalidad durante toda la jornada.

La sentencia de suplicación opta por la etiología laboral de la Incapacidad Temporal, estima el recurso del trabajador y revoca la sentencia del Juzgado de lo Social.

La Sentencia de suplicación argumenta que si opera la presunción de la laboralidad del art 156.3LGSS porque la sintomatología ocurre durante la jornada laboral, independientemente de su origen en previas dolencias. Que días antes de esta dolencia durante el trabajo hubiera tenido el trabajador un cuadro similar no impide que opere la presunción, ya que esto no impidió que siguiera trabajando en los siguientes días. Debe concluirse " Que la baja iniciada por el demandante tiene su origen en la contingencia de AT". Se formaliza recurso de casación considerando que se ha vulnerado el art 156.3LGSS.

La representante del Ministerio Fiscal emite informe. La determinación de si un caso concreto existe Accidente Laboral requiere la ponderación de toda una serie de elementos que dificultan la existencia de supuestos comparables. Las enfermedades o dolencias acaecidas in itinere no deben clasificarse como accidente de trabajo salvo que se acredite la concurrencia del dicho nexo causal. Se declara accidente laboral la enfermedad ocurrida en tiempo y lugar de trabajo, esa presunción no se destruye por el simple hecho de haber padecido molestias en momentos anteriores al infarto.

La presunción de laboralidad no decae como consecuencia de que el trabajador afectado por la lesión cardiovascular tuviera antecedentes de tipo cardíaco.

La presunción de laboralidad entra en juego cuando concurren las dos condiciones de tiempo y lugar de trabajo. "Lo que determina que al demandante le incumbe la prueba del hecho básico de que la lesión se produjo en lugar y tiempo de trabajo; más con esa prueba se tiene por cierta la circunstancia presumida y quien se oponga a la aplicación de los efectos la presunción tendrá que demostrar la falta de conexión entre el hecho dañoso y el trabajo. (STS 03/12/14, nº recurso 3264/13).

Se desestima el recurso de Casación interpuesto por la Mutua y se declara la firmeza de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Rioja.

También estoy de acuerdo con este fallo porque se demuestra que la presunción de laboralidad no se rompe porque ya hubiera tenido antecedentes de la enfermedad o porque ocurriera después de trabajar. Es un hecho probado que el trabajador espero a terminar su jornada para ir al hospital pero se sintió mal durante todo el día, con lo cual la incapacidad temporal es contingencia laboral.

- Sentencia del Tribunal Supremo 9157/2012, de 4/12/ 2012, numero de recurso 3711/2011

Otra es la Sentencia de 4 diciembre de 2012 ²⁰. Es un recurso de casación para la unificación de la doctrina contra la Sentencia dictada el 22 de septiembre de 2011 por la sala de lo social del TSJ de Andalucía interpuesto contra la sentencia de fecha de 19 de junio de 2010 dictada por el Juzgado de lo Social, contra el INSS, Tesorería General de la Seguridad Social, Fremap, Transportes urbanos de Sevilla (TUSSAM) sobre prestaciones.

D. Rosendo, prestaba servicios por cuenta de Transportes Urbanos de Sevilla, con la categoría profesional de conductor de autobús desde el 27/03/2000. El trabajador no ostenta cargo de representación legal de los trabajadores en la empresa ni está afiliado a ninguna organización sindical.

Los días 11 y 12 de enero de 2005 el trabajador necesitó asistencia médica por presentar una crisis de ansiedad tras haber sufrido un accidente de trabajo mientras estaba trabajando. En marzo de 2007 el trabajador también necesitó asistencia sanitaria por una dolencia abdominal que los médicos acusan a una situación de estrés laboral. El médico especialista le recomendó que tuviera un horario fijo que le posibilitará tener un horario fijo de comidas.

El día 21/05/2007 tuvo lugar una huelga en el seno de TUSSAM, durante la cual se produjeron daños a bienes de la empresa. D. Rosendo fue detenido por la Policía Nacional cuando iba a su centro de trabajo a secundar la huelga. Tras ser detenido fue puesto a disposición judicial que decretó su puesta en libertad con cargos. Por estos hechos, el juzgado tramitó diligencias previas en las que D.Rosendo estaba como imputado.

La empresa abrió un expediente disciplinario a D.Rosendo, donde se describen los cargos, a lo que D.Rosendo alegó que no había participado en los hechos. El día 19 de Mayo de 2009 la empresa decidió archivar el expediente disciplinario incoado al trabajador como consecuencia del archivo del procedimiento penal. Esta decisión no pudo ser comunicada al trabajador porque éste había fallecido.

²⁰ Sentencia Tribunal Supremo 9157/2012, de 4/12/2012. RJ/2013/1749, Nº recurso 3711/2011

El 22/05/2007 inició proceso de incapacidad temporal por contingencia común con diagnóstico de estado de ansiedad. El trabajador fue atendido por el Equipo de Salud Mental así como el servicio de medicina interna que le trataba del problema digestivo. Una y otra dolencia estaban conectadas por el estrés que padecía tras haber sido imputado y su situación en la empresa.

El trabajador recibió el alta el día 2/05/2008. El día 6/05/2008 D. Rosendo presentó escrito en la empresa solicitando la asignación al turno fijo de mañana por motivos de salud, pero se le denegó por no estar lo bastante justificada la petición. El trabajador reiteró la petición pero no se le aceptó.

Reincorporado a su puesto de trabajo como conductor el día 5/11/2008, el trabajador dentro de su turno de trabajo y conduciendo un autobús sin pasajeros salió de su ruta y tomó la N-630 sentido a Mérida. Durante el trayecto estacionó y llamó por teléfono al Servicio de emergencia 112. Les comunico que no sabía donde estaba y que se encontraba muy nervioso y agobiado.

El día 6/11/2008 el trabajador inició baja por incapacidad temporal por contingencia común con diagnóstico de ansiedad. El día 18/11/2008 D.Rosendo falleció, se suicidó en su propio domicilio. El fallecimiento del trabajador dio lugar a una pensión de viudedad a favor de su mujer y dos prestaciones de orfandad a favor de sus hijas menores de edad, reconocido por el INSS y sobre una contingencia de accidente no laboral.

Contra esta resolución se formuló reclamación previa impugnando la contingencia de las prestaciones, la cual fue desestimada. La sentencia dicta "Que estimando la demanda que en materia de determinación de contingencia ha sido interpuesta por D^{ña} Lidia y por los menores contra el INSS, Tesorería General de la SS, Mutua Fremap y Transportes Urbanos de Sevilla. S.A.M, debo declarar y declaro que la contingencia de las prestaciones de viudedad y orfandad a las que dio lugar el fallecimiento de D.Rosendo derivan de accidente de trabajo, condenando a los demandados, en el ámbito de su respectiva responsabilidad a estar y pasar por esta declaración".

Esta sentencia fue recurrida en suplicación por Transportes Urbanos de Sevilla S.A.M ante la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, desestimando el recurso. Como conclusión final, sienta la Sala de Suplicación, que "De todo lo expuesto, bien por la vía de artículo 115.1 de la LGSS, por considerar la enfermedad mental del trabajador que le llevó a quitarse la vida, como derivada directamente del quehacer laboral por aplicarse la presunción que tal norma contiene al no haberse acreditado que causa distinta a la de trabajo produjera la dolencia que le llevó al suicidio, bien por la vía del artículo 115.2e) de la misma Ley.

Entendiéndose que la dolencia mental que padecía el trabajador y que le llevó a quitarse la vida fue contraída por la realización del trabajo y tuvo por causa exclusiva la ejecución de este, se desprende que el fallecimiento del trabajador deriva de accidente de trabajo." Contra dicha sentencia de suplicación se interpone recurso de casación para la unificación de la doctrina aportando sentencia contradictoria.

La sentencia contradictoria dictada por la misma Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, y el trabajador demandante, conductor de la misma empresa "Transportes Urbanos de Sevilla". El trabajador inició incapacidad temporal por contingencia común, diagnosticado con un trastorno adaptativo secundario a proceso vital estresante.

Con una duración de la baja laboral de doce meses. El expediente finalizó mediante resolución del INSS que declaró al trabajador con incapacidad permanente total para su profesión. Disconforme con la contingencia declarada el trabajador solicitó que se declarase el origen profesional de la situación de incapacidad permanente, siendo su reclamación desestimada.

La empresa incoó en julio de 2007 expediente disciplinario al trabajador por causar daños materiales durante la huelga. El trabajador tenía asignado el día 21 de mayo de 2007 servicios mínimos en jornada que empezaba a las 15 horas. Habiendo puesto la empresa a disposición de la plantilla distintos mecanismos para informar a los trabajadores del mantenimiento o no de la convocatoria de huelga y del turno atribuido a cada uno para el caso de que la misma se desconvocara.

Habiendo reclamado el trabajador que la incapacidad permanente total declarada se reconociera como derivada de accidente de trabajo, la demanda fue desestimada en la instancia, se interpuso recurso de suplicación que fue desestimado por la sentencia de contraste.

La sala de suplicación razona que "Resultando incontrovertido que el presente supuesto los hechos de los que se dice derivan las secuelas psicológicas del actor, se producen durante el periodo de huelga, en horas en las que aquél no se encontraba prestando los servicios mínimos para los que fue designado y teniendo en cuenta asimismo que el demandante ni se hallaba en las dependencias de la empresa realizándolos ni en sus cometidos de conducción, y se produjeron fuera del horario para el que estaba prevista su prestación de servicios, hallándose en acciones relacionadas exclusivamente con la huelga de la que era partícipe, debe concluirse que, con independencia del resultado de las diligencias penales y disciplinarias que le fueron incoadas, resulta evidente que los hechos se produjeron en circunstancias totalmente ajenas a las que determinan cualquiera de los supuestos de accidente de trabajo previstos en el artículo 115 LGSS,(actual art 156 TRLGSS) cuya infracción se denuncia y con ruptura del nexo causal, como así entendió en caso análogo la STSJ del País Vasco de 24/2/1998.

Ambas sentencias tienen elementos comunes, ya que son trabajadores que prestaban servicios como conductores para la misma empresa y que las dos sentencias tratan sobre determinación de contingencias. Pero " Lo cierto es que la proyección de esta realidad en el proceso es diferente y en esa discrepancia entre la verdad material y la procesal debe primar esta última a efectos doctrinales, que es la que interesa en este recurso, aunque puede haberla respecto a la versión de los hechos, que quedan fuera de la finalidad unificadora. No se trata solo de que la relación fáctica de la sentencia recurrida sea más detallada que la sentencia de contraste, sino de que en aquella sentencia se introducen datos relevantes que no constan en la segunda".

La diferencia más importante es la evolución del proceso de incapacidad temporal entre uno y otro caso.

En la sentencia recurrida, la salud del trabajador ya venía siendo afectada psíquicamente por el trabajo, antes de la baja de 22 de mayo de 2007, primero por una crisis de ansiedad derivada de accidente de trabajo, después por trastornos digestivos a causa del estrés laboral.

En la sentencia de contraste el trabajador fue dado de alta por control del INSS al haber agotado los doce meses de duración, iniciándose de oficio expediente administrativo para el reconocimiento de incapacidad permanente por enfermedad común. Se desestima el recurso de casación porque falta el requisito ineludible de contradicción, se declara la firmeza de la sentencia recurrida.

Pienso que el fallo es correcto, las dos sentencias son claramente diferentes, por eso se desestima y no hay contradicción. En la que se declara la contingencia laboral por el suicidio del trabajador hay nexo causal, el trabajador se ve envuelto en una situación de estrés por causa de la empresa, esto le lleva a tomar la drástica situación de suicidarse por la repercusión de lo sucedido, la empresa es culpable y por ello tiene que ser contingencia laboral.

En la sentencia de contraste no se demuestra ningún tipo de nexo, la incapacidad del trabajador no es por contingencia laboral, si no por contingencia común. Aunque el trabajador quiera que se le reconozca la incapacidad como contingencia laboral, no se puede demostrar que sus secuelas psicológicas sean a causa del trabajo, sino por algo externo al mismo.

4- CAUSAS DEL SUICIDIO LABORAL RELACIONADAS CON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

Actualmente, el entorno y la naturaleza del trabajo tienen una influencia importante en la salud (Marmot y Wilkinson, 2006). En las últimas décadas se han producido cambios significativos en el mundo laboral, cambios estrechamente relacionados con la organización y gestión del trabajo, por lo que esto ha motivado la aparición de riesgos emergentes y nuevos retos en el ámbito de la salud y la seguridad laboral.

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo se han identificado como riesgos emergentes significativos. Basándonos en las causas del acto suicida en el ambiente laboral, es decir, en el entorno de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, la organización de las funciones y tareas y estructura de la organización, el conjunto de factores psicosociales como el estrés laboral, el síndrome de burnout o el mobbing pueden convertirse en riesgos que pueden desencadenar el suicidio laboral.

La Guía de Actuación Inspectoral en factores Psicosociales de la Inspección de trabajo y Seguridad Social (ITSS) los configura como:

“Las condiciones de la relación laboral directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, la realización de la tarea y por otro las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura, incluso su situación personal fuera del trabajo, y todo ello en cuanto tenga la capacidad para afectar tanto el bienestar o a la salud del trabajador como al rendimiento y satisfacción en el trabajo”.

La OIT define los riesgos psicosociales como “Las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido de trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo los delimita como: “Aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”.

Los factores de riesgos psicosociales, que son aquellos aspectos de la organización del trabajo y de su entorno social que pueden ser la causa de los riesgos psicosociales, puesto que pueden afectar de forma negativa a la salud y al bienestar de los trabajadores, que por lo que actúan siempre como factores desencadenantes de situaciones potenciales de riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales.²¹

Se trata pues de condiciones de trabajo malas, deficientes o adversas que se convierten en riesgo laboral. Ejemplo de estos factores son el contenido de trabajo, carga y ritmo de trabajo, tiempo de trabajo, participación y control, desempeño de rol, desarrollo profesional y relaciones interpersonales. Hay que remitirse a las Notas Técnicas, y en el caso del ordenamiento jurídico español, de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) que que identifican como principales riesgos psicosociales el estrés laboral y la violencia en el trabajo.

En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) incluye dentro de la propia organización del trabajo, todas las condiciones laborales que influyen directamente en la salud y en la seguridad de los empleados, aplicando métodos y soluciones concretas para evitar la exposición totalmente nociva a los riesgos psicosociales.

El enfoque de Salud Pública cuenta con estrategias para la prevención del suicidio como las campañas de salud mental, diagnóstico precoz del abuso de drogas, de depresión y del estrés, el control del acceso a los medios para cometer suicidio y el apoyo a los medios de comunicación para que la información se adecue a la prevención.

La Asociación Internacional para la Prevención del Suicidio (AIPS), vinculada a la OMS, confirmó que los problemas en el trabajo figuran entre los principales factores de riesgo que pueden desembocar en un comportamiento suicida.

²¹ ITSS, Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales, 14 y ss.

4.1 El estrés laboral

El INSST expone que el estrés aparece cuando se produce un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización, apareciendo cuando el trabajador percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral. La exposición prolongada a situaciones estresantes en el ámbito laboral y la desadaptación que estas producen en el organismo van a tener como consecuencia más importante la aparición de determinadas enfermedades.

El estrés laboral se considera uno de los riesgos laborales con mayor expansión cuyo origen cabe situarlo tanto en las exigencias del trabajo que no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador como en la falta de compensación adecuada por el trabajo desempeñado.

Se trata del segundo problema de salud más frecuente en el ámbito laboral que se exterioriza a través del absentismo laboral. Los factores de riesgos psicosociales que generan estrés y que pueden estar presentes en las condiciones de trabajo, son los estresores del ambiente físico de trabajo; los estresores relativos al contenido de la tarea y los estresores referentes a la organización.

Dentro del concepto de estrés laboral se integra el burnout o desgaste profesional, la importancia de este riesgo queda reconocida cuando la OMS, en la 72ª Asamblea Mundial de la Salud celebrada en 2019 incluye el síndrome de desgaste profesional, expresión que sustituye a la denominación de burnout, como un problema relacionado con el trabajo.

Esto significa que a partir de enero de 2022 el síndrome de desgaste profesional se incluye en el capítulo 24 “ Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud”, dentro de la subcategoría de “problemas asociados con el empleo y el desempleo”, lo que ayudará a visibilizar los riesgos psicosociales laborales.

El síndrome de desgaste ocupacional es definido como “Una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo”, es debido a un estrés laboral y organizacional crónico que termina con un estado de agotamiento emocional y de pérdida de motivación laboral para el trabajador debido a las tareas que se ejercen y la falta de condiciones organizacionales que no brindan suficiente protección y apoyo a los trabajadores.

Pongo el ejemplo de una sentencia del TSJ de Extremadura del 14 de diciembre de 2009 resolvió sobre la consideración como accidente laboral del suicidio de un trabajador que padecía trastorno depresivo adaptativo a consecuencia de problemas laborales debidos a la crisis del sector de la construcción.

Los suicidios registrados en la empresa France Telecom, anteriormente mencionada, donde cerca de treinta trabajadores se quitaron la vida se atribuyen a la reestructuración de la compañía y a la presión laboral. Aunque ya se conocían casos en otras empresas francesas, los ocurridos en France Telecom provocaron una auténtica alarma social.

4.2 Violencia y Mobbing

La violencia se considera el riesgo emergente de carácter psicosocial más importante por todos los derechos jurídicos afectados, ya que afecta a la salud física y psíquica del trabajador, también a derechos fundamentales, como es la integridad física, (art 15 CE) o el derecho a no ser discriminado por razón de sexo (art 14 CE).

Sus principales manifestaciones son la violencia física y la psicológica, su origen puede ser interno en la empresa, entre compañeros o jefes y subordinados, o externo porque deriva de terceros vinculados a la empresa. El acoso se refiere a una acción continuada de maltrato que sucede de manera reiterada y en varias ocasiones, mientras que la violencia es un acto concreto y puntual de agresión, ya sea física o psicológica hacia otros compañeros en el trabajo.

El convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso aprobado por la OIT en 2019 define la violencia y acoso así como la violencia y acoso por razón de género.

La expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En el artículo nueve de dicho convenio se integra la prevención de la violencia y el acoso, incluida la violencia y acoso por razón de sexo, como riesgo psicosociales y obliga al empresario a adoptar cuantas medidas sean necesarias para prevenir esas conductas y reparar sus efectos como parte íntegramente de la política de prevención de riesgos laborales en la empresa, Así:

- Adoptar y aplicar, en consulta de los trabajadores y sus representantes una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.
- Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, además de adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.
- Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas de forma accesible, según proceda la información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes. Inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas que tengan relación con la aplicación de la política de trabajo.

El acoso moral es uno de los riesgos emergentes más importantes en la actualidad. La ley 51/2003 de 2 de Diciembre sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso universal de las personas con discapacidad define como acoso laboral: “Toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

El concepto del artículo 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social; “ Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Cabe destacar, que todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo.

Generalmente el acoso laboral se ejerce sin que haya testigos, aprovechando encuentros personales para verter amenazas o insultar, difundiendo falsos rumores, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobre cargándola de trabajo o asignándole tareas intrascendentes alejadas de su capacidad profesional, sometiéndose a medidas disciplinarias por hechos inexistentes o banales, aislándola de sus compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o negándole permisos y vacaciones en fechas adecuadas.

EL INSST aprobó la Nota Técnica de Prevención en 2009 que define el acoso moral como: “ La exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúen frente aquellas desde una posición de poder , no necesariamente jerárquico. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

El Criterio Técnico 69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, sigue la definición de Leymaan incluida en la NTP 476 del INSHT conforme el acoso moral es; “ La situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, al menos una vez por semana, durante un tiempo prolongado, más de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo”.

Por último está la definición de acoso moral delimitada por la jurisprudencia, que consiste en “Aquella conducta o pluralidad de comportamientos voluntarios y conscientes de uno o varios sujetos que por su desproporción inciden en otra persona, afectando a su esfera y ámbito personal , suplantando lo que son las relaciones intersubjetivas por afrentas personales o profesionales, puntuales o constantes, que desbordan el ámbito de lo puramente profesional para devaluar al sujeto en su intimidad”.

De la doctrina jurisprudencial es importante resaltar que el acoso moral exige un plus, la existencia de una situación de hostigamiento del acosador a la víctima, que es precisamente la que hay que objetivar y probar, ósea demostrar una intención activa por parte del acosador o acosadores de desacreditar profesionalmente al trabajador acosado.

La elección del lugar de trabajo como escena del acto suicida representa un último intento desesperado de rebeldía o una acusación póstuma. Leymann (1986) calculó que entre el 10% y el 20% de los suicidios en Suecia tenían su origen en el mobbing.

4.3 Acoso sexual

La definición del termino acoso sexual es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y por tanto el rango de comportamientos prohibidos como la magnitud del fenómeno.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) define este tipo de acoso en su artículo 7 como “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de Noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición: “La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores, (Incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continua del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias contraria al principio de igualdad en el trabajo.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, al tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

De una manera más gráfica el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece ejemplos de conductas.

- Contacto físico no deseado, que puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales. Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están tipificadas como delitos por la legislación Española.
- La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

- En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

En cuanto a los tipos de acoso sexual se pueden dividir en acoso *quid pro quo* y en acoso que crea un ambiente de trabajo hostil. El acoso *quid pro quo* lo que produce es un chantaje sexual. Se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. El acoso que crea un ambiente de trabajo hostil se refiere a la conducta que “crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazante para el acosado”.²²

El Criterio Técnico de la ITSS 69/2000 lo define como: “Todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que pueden considerar ofensivos (acoso ambiental)”.

El acoso sexual puede producir daños a la salud de los trabajadores, siendo suficiente que el trabajador quede expuesto a la conducta acosadora sin que sea necesario un daño objetivo e identificado, se debe ocasionar en el marco de una relación laboral con una conexión evidente con la misma.

Tenemos el ejemplo de una noticia que salió en mayo de 2019 a los medios de comunicación en la se narra que una empleada de Iveco se suicidó tras viralizarse en la empresa un video sexual.²³ Se llamaba Verónica, tenía dos hijos de nueve meses y cuatro años. No pudo soportar la presión tras haberse difundido en un grupo de whatsapp un video sexual.

Ella trabajaba de carretillera en la fábrica de camiones CNH Industrial situada en la Avenida de Aragón, en San Fernando de Henares, con una plantilla de 2.500 empleados. Durante una semana comenzaron los rumores de que existía un video sexual de una empleada, y a lo largo de esa semana el vídeo llegó a la mayoría de sus compañeros, hasta que se viralizó. A partir de entonces ella fue víctima de miradas por parte de compañeros.

La última versión de los hechos es que el vídeo lo compartió hace más de cinco años con una persona de la empresa con la que tenía una relación sentimental. Verónica se casó y tuvo a sus dos hijos. La expareja hace poco se encaprichó de ella y quería volver con Verónica. Ella lo rechazó y fue él, según sospecha la empresa quién lo difundió tras cumplir la amenaza que le había hecho.

²² https://www.insst.es/documents/94886/327064/ntp_507.pdf/ea11e310-ef40-4572-bf27-fd4fa908523b

²³ <https://www.elmundo.es/madrid/2019/05/28/5ced493efdddffb0758b48fb.html>

Este vídeo llegó al marido de la víctima, el cuál sufrió una crisis de ansiedad. Verónica abandonó su puesto de trabajo antes de terminar su jornada laboral, un día después se ahorcó. Ella fue a hablar de su situación a Recursos humanos de la empresa, esta le dijo que denunciará los hechos.

Iveco ha dicho que tuvo conocimiento del caso y que aplicó el protocolo que tiene para este tipo de situaciones. La empresa reconoció que no sabían de la dimensión de la distribución del video. Esto es una violación de su intimidad personal, castigado por el código penal con una pena de prisión de tres meses a un año.

El sindicato CCOO critica la inacción de la empresa ante la trabajadora. El sindicato denunciará ante la Inspección de Trabajo a la empresa porque la trabajadora había sufrido acoso sexual. Consideran que la empresa incumplió la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al no evaluar el riesgo ni haber adoptado ninguna medida preventiva. Pero la compañía defiende que la trabajadora se negó a todo lo que decretaba el protocolo de actuación de la empresa para estos sucesos.

El sindicato afirma que la empresa sabía desde el 23 de mayo que la trabajadora estaba siendo acosada por un compañero y no hizo nada para evitarlo.

“La compañía decidió mirar para otro lado y no tomar ninguna medida, alegando que se trataba de un asunto personal y no de ámbito laboral”.

En una reunión que el sindicato acompañó a la trabajadora se le comunicó a la empresa lo sucedido, así como la persona que había empezado la difusión del video.

Según las investigaciones policiales, unos doscientos empleados vieron el video.

La empresa incumplió la legislación de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de Riesgos laborales. El sindicato pedirá que el fallecimiento de la trabajadora se declare accidente de trabajo.²⁴

²⁴Trabajo resolvió en junio de 2020 diciendo que la difusión del video sexual de la trabajadora de Iveco no influyó en su suicidio.

El informe resuelve que a verónica “no le afectó” que sus compañeros la vieran practicando sexo, que lo que le preocupaba era que se enterara su pareja.

Según la resolución de Trabajo Iveco no es responsable de ello y queda archivada la denuncia interpuesta por CCOO contra la empresa.

El informe detalla que “El problema de la trabajadora no se encontraba tanto en el entorno laboral, sino en el personal. No le afectaba la visualización del video por sus compañeros en cuanto al contenido del mismo, sino que le preocupaba que esas imágenes llegaran a su entorno familiar y a su marido”.²⁵

²⁴ <https://www.elmundo.es/madrid/2019/05/29/5cee20a1fc6c83d0578b46e5.html>

²⁵ <https://www.lavanguardia.com/vida/20200625/481946782843/inspeccion-trabajo-trabajadora-iveco-suicidio-video-sexual.html>

Esta resolución de Inspección de trabajo queda interpretada como que no existe culpa de la empresa, que la trabajadora no tenía antecedentes de tener problemas psíquicos a causa del trabajo, se desestima la pretensión de que se reconozca el suicidio como accidente de trabajo. Es verdad que la empresa sí que animó a la trabajadora a denunciar los hechos cuando ella comunicó el acoso y que se negó, pero en mi opinión la empresa tenía que haber actuado para frenar lo sucedido, activar desde el primer momento el protocolo por acoso, quizá se hubiera evitado el fatal desenlace. En la empresa fue donde se produjo el acoso, fue el medio por el cual se difundió el video sexual, aunque se enviaron por los teléfonos personales y no de la empresa.

- Sugerencias de mejora

Se ha avanzado mucho en la protección de los trabajadores, pero considero que todavía queda muchas cosas por hacer. Puedo destacar que es necesario una actualización de la legislación existente para mejorar la regulación de los riesgos psicosociales, como es la elaboración de un Real Decreto que los regulase.

Otra idea es incluir en la RD 1299/2006, de 10 de Noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, los riesgos Psicosociales. Realizar una numeración detallada de todos estos riesgos estudiados en el cuadro de enfermedades. Porque todos estos riesgos dañan al trabajador y es necesario que estén recogidos y legislados para tener una defensa legal. Además que estos riesgos Psicosociales se consideren enfermedades profesionales equiparándolos a los otros riesgos ya regulados en la Ley.

En cuanto a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, una actualización para que las empresas de verdad garanticen la prevención de este tipo de riesgos a sus trabajadores. Un ejemplo es teniendo un sistema propio de prevención en la empresa y no uno que sea externo a la misma, un problema que suele ser habitual ya que la mayoría de las empresas optan por este sistema externo de prevención de riesgos laborales.

Sería necesaria una mayor cooperación entre las mutuas, el INSS y los servicios de prevención de las empresas, ya que ayudaría a tener una protección de los trabajadores más eficiente y efectiva. Tener protocolos de actuación en casos de riesgos psicosociales, como por ejemplo en casos de acoso, es esencial para proteger la salud de los trabajadores. Si la empresa no posee este tipo de protocolos tienen que realizar uno efectivo, o actualizar el existente para que puedan ser eficaces. También sería necesario una mayor inspección y unas sanciones más duras por parte de LISOS por incumplir la LPRL.

La jurisprudencia ha declarado accidente de trabajo los suicidios que tenían la causa en el trabajo y se ha venido flexibilizando el concepto de accidente de trabajo. Pero a veces, hay discrepancia incluso entre los pronunciamientos jurisprudenciales porque no se usan los mismos criterios, llegando a crear diferentes argumentos para ver si es una prueba que determine el nexo necesario para declarar la contingencia laboral.

La obligación del empresario es la vigilancia de la salud de sus trabajadores, artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la evaluación de los riesgos psicosociales. Un ejemplo es realizar encuestas anónimas sobre el clima laboral, sobre la presencia de elementos estresantes, sobre si se ha visto algún tipo de conducta reprochable, como puede ser de acoso.

En definitiva cualquier actuación que sea de ayuda para saber de la existencia de estos riesgos psicosociales. De esta manera la empresa puede actuar y mejorar las deficiencias existentes en su evaluación de este tipo de riesgos, que en muchas ocasiones es difícil de ver si no se evalúa de forma correcta y continua. Por todo esto, debería haber una legislación específica de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

5- CONCLUSIONES

Después de toda la lectura e investigación puedo destacar que es necesario un nexo causal para que sea declarado el suicidio como accidente laboral, tiene que ser causa del trabajo. No puede ser por una causa externa al mismo. Aunque se ha avanzado mucho en la estimación de la contingencia laboral del suicidio por los tribunales, aun quedan cosas por mejorar, como es una regulación propia de estos riesgos psicosociales en la Ley.

Esto ha sufrido una evolución favorable, desde la primera sentencia estimatoria hasta la actualidad. Hay que tener en cuenta si el trabajador se ha suicidado en horario laboral o en las instalaciones de la empresa, porque entonces opera la presunción de laboralidad, y es el empresario el que tiene que demostrar que no ha ocurrido el incidente por causa laboral. El principal impedimento a la hora de declarar la contingencia laboral es que el suicidio es un acto doloso, por ende queda fuera de la aplicación de accidente de trabajo, es cuando se tiene que demostrar que existe nexo causal y ahí si se declarará la contingencia laboral.

Por lo tanto lo difícil es averiguar el origen y los factores que han llevado al trabajador a tomar la fatal decisión. De hecho, se utilizan informes médicos, se observan las circunstancias laborales y el acto suicida para obtener la prueba necesaria que demuestre el nexo entre el suicidio y la relación laboral. Cualquier medio de prueba para que se demuestre este nexo causal entre el suicidio y el trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene como objeto prevenir los posibles daños en el ámbito laboral y la Ley General de la Seguridad Social dar protección tras el daño sufrido. Es decir un trabajador sufre un accidente laboral y tiene derecho a cobrar la contingencia laboral por estar regulado en la Ley, su cometido es de protección.

El empresario debe dar una buena protección de los riesgos psicosociales a sus trabajadores, proteger su salud mental, instaurar protocolos de actuación en caso de acoso laboral o acoso sexual. En que ocurre un caso como estos, el empresario debe intervenir para proteger al trabajador. Además tiene que tener en cuenta colectivos más sensibles para darle una especial protección.

(J.I Sanchez Serrano, 2016) Si el empresario no cumple con la obligación de la vigilancia de la salud y seguridad de sus trabajadores, el accidente será imputable a él. Si el trabajador se suicida por causa de una malas condiciones de trabajo o una mala organización del mismo, el suicidio será atribuido a una contingencia laboral. Además si no hay tomado las medidas de seguridad necesarias tendrá un recargo de prestaciones regulado en la Ley de la Seguridad Social.

6- BIBLIOGRAFÍA

- Durkheim, E. (1897). *El suicidio* . Editorial Akal, 2012.
- Garcés, I. A. (2014). *La calificación del suicidio como Accidente de Trabajo*. Zaragoza: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. TFG.
- ITSS. (s.f.). *Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales* .
- J.I Sanchez Serrano, M. M. (2016). *Suicidio y trabajo Social. International Journal of Educational Research and Innovation* .
- OMS. (2014). *Prevención del Suicidio: un imperativo Global*.
- Rojas, E. (1984). *Estudios sobre el Suicidio* . Madrid: Salvat.
- Soria, C. S. (2014/2015). *El suicidio del trabajador: Relación desde el punto de vista de los riesgos psicosociales y el accidente de trabajo*. zaragoza: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo, TFG.
- Vicente Pedro Lafuente Pastor, R. V. (2016). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo* . zaragoza : Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Webgrafia

- Capítulo IV. El suicidio como accidente de trabajo: un repaso a la evolución jurisprudencial hasta la actualidad. Recuperado: <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/75154/1/TOMO-I-LIBRO-CONGRESO-AESSS-2020-91-111.pdf>
- “Efecto Werther: La razón por la que se contagia el suicidio”. Recueprado : <https://lamenteesmaravillosa.com/efecto-werther-la-razon-por-la-que-se-contagia-el-suicidio/>
- “CCOO denunciará a Iveco por no activar el protocolo de acoso tras la viralización del video sexual”. Recuperado: <https://www.elmundo.es/madrid/2019/05/29/5cee20a1fc6c83d0578b46e5.html>
- “Una empleada de Iveco se suicida tras viralizarse en la empresa un video sexual”. Recuperado:

<https://www.elmundo.es/madrid/2019/05/28/5ced493efdddffb0758b48fb.html>

- “Trabajo dicta que la difusión del video sexual de la trabajadora de Iveco no influyó en su suicidio”. Recuperado: <https://www.lavanguardia.com/vida/20200625/481946782843/inspeccion-trabajo-trabajadora-iveco-suicidio-video-sexual.html>
- “Organización mundial de la Salud: suicidio”. (2021). Recuperado: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
- “France Télécom: condenan a prisión a tres ejecutivos por el suicidio de diecinueve trabajadores.”. Recuperado: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50871818>