

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER
Máster en Dirección de Recursos Humanos
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: Julio 2023

**CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA
CALIFICACIÓN DEL SUICIDIO COMO
ACCIDENTE DE TRABAJO**

*JURISPRUDENTIAL CRITERIA ON THE CLASSIFICATION OF
SUICIDE AS AN ACCIDENT AT WORK*

Realizado por la alumna Dña. Estefanía Delgado Luís

Tutorizado por la Profesora Dña. Lucía Dans Álvarez de Sotomayor

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

En el presente trabajo se exponen los criterios que han mantenido los Tribunales laborales a lo largo de los años en la calificación del suicidio de los trabajadores como contingencia profesional. Además de mostrar que el suicidio ha sido una cruda realidad respecto de la cual ha permanecido al margen del legislador español y que, a pesar de ello, produce importantes efectos en materia de Seguridad Social. Efectos, que se traducen en la protección social ofrecida a los familiares de la persona trabajadora, a través de las prestaciones de viudedad y orfandad y en responsabilidades por parte del empresario. Y ello, como se sabe, porque éste tiene la obligación de ofrecer una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa que también debe de prestar especial atención a los riesgos psicosociales que pueden conducir a este trágico final. Es por tal motivo que el suicidio como accidente de trabajo puede acarrear graves responsabilidades para el empleador, hasta el punto de llegar a tener que asumir el recargo de prestaciones, siendo éste de carácter intransferible a ninguna aseguradora y debiendo, además, asumir determinadas indemnizaciones comúnmente denominadas mejoras voluntarias que establezca el convenio aplicable en caso de producirse la muerte de los trabajadores a su cargo.

Palabras clave: suicidio, riesgo psicosocial, accidente laboral, protección social, responsabilidad, prestaciones.

ABSTRACT

This study sets out the criteria that the Labour Courts have maintained over the years in the classification of workers' suicide as an occupational contingency. In addition to showing that suicide has been a harsh reality which has remained on the fringes of the Spanish legislator and which, in spite of this, produces important effects in terms of Social Security. These effects are reflected in the social protection offered to the family members of the worker, through widowhood and orphanhood benefits, and in the responsibilities of the employer. This is because it is obliged to provide effective occupational health and safety protection, which means that it must also pay special attention to the psychosocial risks that can lead to this tragic end. It is for this reason that suicide as an accident at work can entail serious responsibilities for the employer, to the point of having to assume the surcharge for benefits, which is not transferable to any insurance company, and also having to assume certain compensations commonly known as voluntary improvements established by the applicable agreement in the event of the death of the workers under their charge.

Key Words: *suicide, psychosocial risk, accident at work, social protection, responsibility, benefits.*

ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	4
I. PRELIMINAR: CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO.....	5
II. EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO: EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL.....	10
a. Posición inicial: el criterio restrictivo.....	11
b. Una tendencia aperturista: el criterio extensivo.....	14
c. El punto de inflexión: la STS de 25 de septiembre de 2007.....	20
III. EFECTOS DEL SUICIDIO EN MATERIA PRESTACIONAL.....	26
IV. EL RECARGO DE PRESTACIONES EN EL SUICIDIO.....	28
V. EL SUICIDIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	33
CONCLUSIONES.....	37
BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXO SENTENCIAS	

ABREVIATURAS

ASS: American Association of suicidology.

ITSS: Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

LGSS: 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.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

TS: Tribunal Supremo.

I. PRELIMINAR: CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

El presente Trabajo de fin de Máster ha consistido en un estudio sobre la calificación del suicidio como accidente de trabajo, así como el recorrido que ha tenido este tema especialmente delicado, por su gravedad, y a la vez de suma importancia a lo largo de estos últimos años en los Tribunales laborales, teniendo en cuenta los criterios y aspectos que han utilizado a la hora de calificar al suicidio como contingencia profesional.

Lo primero que conviene tener en cuenta es que la realidad del suicidio de la persona trabajadora es un tema que brilla por su ausencia en la actual legislación española. Si se realiza una búsqueda en la base de datos de Aranzadi se puede comprobar, no sin cierta sorpresa, que no hay normativa de carácter estatal que regule y determine de alguna forma al acto autolítico de la persona trabajadora. Cabe mencionar, bien es cierto, una ya lejana Resolución de 22 de septiembre de 1976, sobre la consideración del suicidio a efectos de prestaciones de muerte y supervivencia. En ella, el legislador preconstitucional rechazaba expresamente la calificación del suicidio como enfermedad común, indicando que se debe de considerar como accidente no laboral, salvo su posible determinación como accidente de trabajo o que se hubiera producido con la intención de conseguir una determinada prestación. Únicamente dos Comunidades Autónomas españolas intentan afrontar de alguna manera esta cruda realidad; por un lado, la comunidad gallega, que crea y regula unas comisiones multidisciplinarias de prevención del suicidio de las áreas sanitarias del Servicio Gallego de Salud y, por otra parte, la comunidad catalana, que crea el Plan de prevención del suicidio de Cataluña 2021-2025, junto con una Comisión de Seguimiento del Plan de prevención del suicidio.

Con todo, cabe mencionar la única definición legal de suicidio, aunque no se trate de una norma estrictamente laboral. Se trata del art. 93 de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, donde se entiende como tal, “la muerte causada consciente y voluntariamente por el propio asegurado”. Por su parte, la OMS habla de

“todo acto por el que un individuo se causa a sí mismo una lesión, o un daño, con un grado variable de la intención de morir, cualquiera que sea el grado de la intención letal o de conocimiento del verdadero móvil”. De las escasas definiciones de suicidio existentes, “se aprecia que, en todas ellas hay un elemento común: la voluntariedad, concebida desde la idea de que acabar con la vida propia representa una intención libre y deliberada del agente. Lo cual ha servido históricamente a un sector doctrinal y jurisprudencial para cerrarle a los actos suicidas la puerta de la protección como contingencia profesional, por cuanto desde un punto de vista lingüístico todas aquellas colisionan con la letra b) del art. 156.4 de la Ley General de Seguridad Social”.

Precisamente por lo que se acaba de decir, y según las circunstancias que concurran en la conducta suicida, el suicidio se puede configurar como un riesgo psicosocial en el trabajo. En el mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) se ocupa con regularidad de la seguridad y salud en el trabajo, indicando que aquellas condiciones de trabajo precarias y que aportan inestabilidad a las personas trabajadoras favorecen el incremento de las enfermedades mentales y, en casos extremos, conducen al suicidio de éstos.

Cuando se produce un suicidio por motivos laborales es frecuente inferir que se produce como consecuencia de factores psicosociales, “así pues, cuando se habla de factores psicosociales se hace referencia a las condiciones organizacionales de trabajo en un sentido eminentemente neutro, toda vez que tales factores son susceptibles de influir en la salud de los trabajadores, tanto de una forma positiva como negativa, encontrándose presentes, por tanto, en todas las organizaciones empresariales”¹. Por ello, si estos factores psicosociales provocan malas condiciones laborales afectando a las personas trabajadoras ya serían riesgos psicosociales como puede ser el estrés, ansiedad, depresión e incluso el acoso moral.

¹ Véase DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L., “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores”, Aranzadi (Pamplona, 2017), pág. 67, quien afirma que en los últimos años se utiliza el concepto de riesgos psicosociales como algo más que una condición de trabajo eventualmente negativa y con capacidad de afectar al desempeño del trabajador sino que, además, afecta a la salud de los trabajadores ocasionando propiciando que aparezcan trastornos en la salud del trabajador sino que además éstos sean más graves.

Ante estos riesgos psicosociales la OIT advierte que el estrés en el trabajo está generando enfermedades mentales, que en casos extremos conducen al suicidio de las personas trabajadoras, como ocurrió hace ya algunos años en la compañía France Telecom, donde se registró un caso de suicidio colectivo de trabajadores generado por acoso moral.

Cuando el suicidio de la persona trabajadora es consecuencia de algún modo de causas derivadas del trabajo, replantea la conceptualización y el tratamiento de las contingencias profesionales, así como la posible imputabilidad de responsabilidad del empresario por inobservancia de esos riesgos psicosociales.

A efectos de la protección social dispensada a los familiares, así como de la responsabilidad que puede generar a los empresarios la calificación otorgada al suicidio de un trabajador, se constata una doble evolución significativa a lo largo del tiempo: de un lado, y con proyección de décadas, el lento camino hacia el reconocimiento de la posible conexión causal entre el acto autolítico y la actividad desarrollada por cuenta ajena; de otro, y con mayor pujanza sobre todo en estos últimos años, su eventual consideración como un riesgo que requiere la intervención preventiva del empleador.

Para tener en cuenta su calificación como accidente de trabajo, tendríamos que echar la vista al pasado y comprobar cómo, por primera vez, se recoge dicho concepto en la Ley de Accidentes de Trabajo del año 1900², que se ha mantenido hasta día de hoy gracias a la jurisprudencia. Se encuentra definido en el art. 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, en el que se entiende que lo será «toda lesión corporal que el trabajador sufra por ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena». Se trata de un concepto que se ha construido por parte de la jurisprudencia a partir de una abundante casuística, y que se ha resuelto en la Sala de lo Social teniendo en cuenta cada uno de los elementos que lo conforman y que se desprenden del propio artículo³. De esta forma, los tres elementos son la lesión corporal,

² Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900. Gaceta de Madrid núm. 31, de 31 de enero de 1900.

³ STS de 15 de junio de 2010, rec. núm. 2101/2009.

el trabajo por cuenta ajena y el nexo causal entre lesión y trabajo. Más en concreto, en este tercer requisito, se halla la dificultad probatoria en los casos de suicidio dando lugar a una gran casuística en los tribunales a la hora de calificar, ya que este elemento causal indica que una lesión corporal sólo es constitutiva de accidente de trabajo cuando es sufrida «con ocasión o como consecuencia» del trabajo realizado por cuenta ajena. Se establece, pues, una conexión entre el trabajo realizado y la lesión producida.

En el precepto del art. 156.4 b) de la LGSS se dispone la exclusión como accidente de trabajo de aquellos que “sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”. Al caso en concreto de suicidio no cabe imputar la imprudencia temeraria, pero si puede relacionarse con el dolo.

Es tal la extensión del concepto que el TS ha señalado que en la definición de dicha contingencia deben incluirse no sólo “los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violenta de un agente exterior, sino también a las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos, por cuanto estima como lesión el daño corporal procedente de herida, golpe, o enfermedad y más ampliamente cualquier daño o perjuicio, comprendiendo igualmente dentro de ese concepto de lesión no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos, sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico”⁴.

Así, “en primer lugar, la noción de accidente de trabajo demanda la presencia de tres factores (art. 156.1 LGSS): una lesión corporal (sea esta física o psíquica) que afecte a un trabajador por cuenta ajena (desde la reforma del art. 316 LGSS operada por Ley 6/2017, de 24 de octubre, también protege a los trabajadores autónomos) y haya sido sufrida por aquel con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena; en segundo término, la presunción de laboralidad lleva a considerar, 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» (art. 156.3 LGSS); por último, y a

⁴ STS de 24 de febrero de 2014, rec. núm. 2771/2013.

partir de cuanto dispone el art. 156.4.b LGSS, procederá la exclusión como tal de los accidentes «debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado»⁵.

Así las cosas, y teniendo en cuenta estas consideraciones preliminares sobre el accidente de trabajo y del suicidio se procederá a realizar un estudio sobre la evolución que ha tenido la jurisprudencia laboral sobre este concreto tema. De hecho, sobre la base de la variedad casuística que concurre en nuestro tema, se puede hablar de tres fases claramente diferenciadas: en primer lugar, una posición inicial restrictiva, que va evolucionando hasta llegar a una segunda fase de apertura con un criterio más flexible, para, finalmente, llegar a día de hoy con una diversidad de pronunciamientos. Como ocurre muchas veces, la realidad social siempre va un paso por delante de la norma, la cual no siempre es capaz de mantener el ritmo de la primera. De ahí que nos hayamos encontrado con que los tribunales han tenido que adaptarse y calificar como contingencia profesional aquellos suicidios de los trabajadores que tuviesen una relación causal con el trabajo. En definitiva, el reconocimiento por parte de los tribunales de la conexión entre el suicidio y el trabajo ha transitado un largo camino, registrándose sentencias de diferente sentido y con criterios ciertamente dispares, hasta un pronunciamiento del TS en el año 2007, en el cual de alguna forma se sientan los criterios para determinar al suicidio como accidente de trabajo.

Además de lo que acaba de comentarse, también nos detendremos en un análisis acerca de cómo el suicidio puede conllevar el reconocimiento en favor de los familiares de ciertas prestaciones de seguridad social, como pueden ser la de viudedad u orfandad. Prestaciones, que tendrán una mayor protección si se califica como accidente de trabajo, de ahí, también, la importancia de su calificación como contingencia profesional.

Otro de los efectos que puede conllevar el suicidio en materia prestacional es el recargo de las prestaciones establecido en el art. 164 LGSS por omisión de medidas de seguridad, aplicándose a todos aquellos riesgos psicosociales a los que la persona trabajadora está expuesta y que el empresario debe tener en cuenta, para evaluarlos,

⁵ *Ibidem*, p. 3.

prevenirlos e intentar erradicarlos. No se debe olvidar que los riesgos psicosociales también son un tipo de riesgo en el ámbito laboral, y que cada vez es más frecuente que se manifiesten y afecten gravemente a la salud de los trabajadores, tanto a nivel físico como psicológico, como es propio en el caso del suicidio derivado de cuadros de ansiedad, depresión, angustia e incluso generando comportamientos de adicción.

En último lugar, se realizará un repaso sobre aquellas resoluciones judiciales en las que se reclaman determinadas indemnizaciones que se establecen como mejoras voluntarias en algunos convenios colectivos en caso de muerte e incapacidad de la persona trabajadora. En esos pronunciamientos se ha podido apreciar como el suicidio puede encontrarse dentro de la protección que establece el convenio colectivo, ya que en algunos casos esa mejora voluntaria actúa como una cláusula general en la que los tribunales han interpretado que el suicidio se debe incluir como contingencia protegida de cara a ofrecer un beneficio a los familiares.

II. EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO: EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL

Cabe destacar que, hay una brecha lógica en la protección social que ofrece la calificación de un accidente como contingencia profesional frente a su consideración como contingencia común. Se ha dicho, en este sentido, que “el modelo español acaba siguiendo una senda notablemente separada, y su arquitectura toma como cimiento una diferente regulación de la contingencia en función de la naturaleza común o profesional de la cual trae causa; más aún, y dentro de esa dicotomía atendiendo a su procedencia de un accidente o de una enfermedad”⁶. Esta brecha proviene de la situación privilegiada que aporta una contingencia profesional frente a una común, ya que se prevé la posibilidad de acudir a entidades mutuales para cubrir el riesgo de incapacidad permanente; de otro, las notables peculiaridades en su régimen económico-financiero, en particular por cuanto hace a la cotización y la configuración de sus bases y tipos; por

⁶“Véase Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2022, pág. 213.

último, y más importante, los singulares beneficios en el acceso y contenido de las prestaciones, la exención de acreditar cualquier periodo de cotización previo (beneficio con extensión al accidente ordinario, pero no a la enfermedad común), la aplicación del principio de automaticidad plena u obligación de anticipo por el ente gestor pese al incumplimiento empresarial de las obligaciones de afiliación, alta y/o cotización, y, en fin, la notable mejora en el importe a partir de la determinación de su base de cálculo (y en algunos supuestos, como la incapacidad temporal, también del tipo) o de otros varios factores capaces de llevar a una superior cuantía, ya sea por la vía de mejoras voluntarias, ya de recargo de prestaciones o de responsabilidades derivadas⁷.

En esta dicotomía, se ha venido precisando la del suicidio en el ordenamiento español, para explicar el recorrido que ha tenido en la jurisprudencia desde la calificación como enfermedad común, pasando por la consideración como accidente no laboral, hasta poder alcanzar la calificación de accidente de trabajo al concurrir la conexión causal oportuna entre la decisión autolítica y la actividad profesional.

a. Posición inicial: el criterio restrictivo

En el caso especial del suicidio, el acto voluntario y consciente por parte del accidentado de causarse determinadas lesiones con el fin de quitarse la vida aparentemente rompe la conexión del accidente de trabajo, así como de su especial protección social, excluyéndose como accidente de trabajo “los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”⁸. Es por ello que la participación del accidentado, según nuestra jurisprudencia laboral, se trata de un elemento determinante en su calificación como accidente de trabajo. “El dolo se refiere a los supuestos de autolesión o a aquéllos en los que el trabajador haya provocado el accidente a propósito, en los cuales, conforme al principio general del Derecho según el

⁷ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y PRIETO PADÍN, P. “Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, núm.1 (2022), p.213.

⁸ Según establece el art.156.4 b) 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.

cual nadie puede beneficiarse de su propio dolo, no se aplica la protección laboral al accidente”⁹.

Por ello, cuando se niega su consideración de accidente de trabajo, se fundamenta en virtud del art. 156.4 LGSS alegando la voluntariedad y el dolo del suicidio, que, como tal, rompe el nexo causal.

Aunque, en el caso del suicidio para justificarlo como accidente de trabajo en algunos casos, se ha buscado el apoyo en el art.156.2 e) LGSS referente a las enfermedades del trabajo, especialmente en aquellos casos en que se alega la situación de depresión causada por el trabajo y conllevando al fatal desenlace de suicidio.

Así se ha señalado que “el suicidio no es una enfermedad de súbita aparición, sino un evento puntual, un acto voluntario que rompe toda conexión con el trabajo , según resulta del art. 156.4 b) LGSS, que deriva de un proceso depresivo o perturbación mental, de suerte que lo decisivo, para determinar la calificación jurídica de tal acto, sea, no tanto el lugar y momento en que ocurre, sino que la situación psicológica patológica determinante del mismo se encuentre o no directamente relacionada con el trabajo”. Para otros casos se ha acudido a la presunción iuris tantum del art. 156.3 LGSS, entendiendo que cuando la causa de la muerte o lesiones no ha quedado acreditada que fuera por suicidio, aunque éste se plantee como causa probable, y ha sucedido en tiempo y lugar de trabajo, se aplica la presunción de laboralidad¹⁰.

La posición de la jurisprudencia en los años cincuenta y sesenta podría decirse que fue negacionista. Los pronunciamientos negaron la calificación de accidente de trabajo, ya que a pesar de que la decisión suicida pueda tener su origen en una depresión derivada del trabajo, no existe nexo causal. Así se aprecia uno de los primeros pronunciamientos ocurridos en 1952¹¹, el cual versa sobre un trabajador que pone fin a

⁹ POQUET CATALÁ, R., “El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 2,2020, p.134.

¹⁰ STSJ Canarias, de 8 de octubre de 2008, rec. núm. 547/2005 y STSJ Andalucía, de 3 de marzo, rec. núm.1148/2010.

¹¹ STS de 31 de marzo de 1952 (RJ 1952/673).

su vida lanzándose a las vías del tren al ser descubierto por su jefe hurtando un lingote de hierro del puesto de trabajo. En esta sentencia se niega el suicidio como accidente de trabajo aun quedando en evidencia la intermediación entre el hurto y el suicidio.

En esta misma línea, aparece otra sentencia del año 1962¹², que descarta el suicidio como accidente de trabajo de un oficial de primera, que, tras padecer un accidente que le afecta a la pierna izquierda, considerándose inútil por ello, cayó en una obsesión por las consecuencias que se derivarían de ese accidente. Esta sentencia concluye que no se trata de un accidente de trabajo puesto que “no se da la directa relación de causa o efecto entre el siniestro sufrido por el productor esposo de la actora y su muerte [...] la obsesión atribuida a dicho productor determinante del siniestro, tuvo su origen en el estado psíquico anormal del trabajador anterior a la producción de las lesiones”.

Un año más tarde, en 1963¹³, se dicta otro pronunciamiento en la misma tendencia restrictiva. En este caso trata de un trabajador que tras sufrir un accidente que le lleva a una conmoción cerebral, posteriormente ingresa en otra empresa con la categoría de guardia jurado, poniendo fin a su vida con un disparo en la cabeza. El fallo de esta sentencia niega relación causa efecto entre el pasado accidente y el suicidio.

Otro de los pronunciamientos restrictivo se localiza en el año 1969¹⁴, en el que se da cuenta de un cocinero enrolado en un barco que, padeciendo anemia, se arroja por un ventanillo al mar. Pues bien, también en esta sentencia se establece que “no hay términos hábiles para establecer la menor relación de causalidad entre el trabajo que realizaba el productor por razón del contrato laboral que tenía suscrito con la entidad patronal y su propia decisión de acabar con su vida”.

Cabe destacar que esta jurisprudencia ha negado la calificación del suicidio como accidente de trabajo basándose en la no concurrencia de un nexo causal entre el acto suicida y la relación laboral; esto es, el nexo causal determinado en el art. 156.4 LGSS. Por ello, se debe probar que no existe voluntad consciente por parte del

¹² STS de 29 de marzo de 1962 (RJ 1962/1384)

¹³ STS de 19 de febrero de 1963 (RJ 1963/849).

¹⁴ STS de 28 de enero de 1969 (RJ 1969/406).

trabajador. Así se indica que “el suicidio no es una enfermedad de súbita aparición, sino un evento puntual, un acto voluntario que rompe toda conexión con el trabajo, según resulta del art. 115.4 b) LGSS, que deriva de un proceso depresivo o perturbación mental, de suerte que lo decisivo, para determinar la calificación jurídica de tal acto, sea, no tanto el lugar y momento en que ocurre, sino que la situación psicológica patológica determinante del mismo se encuentre o no directamente relacionada con el desempeño del trabajo¹⁵. Por ello, la doctrina jurisprudencial ha negado el carácter de accidente de trabajo la muerte por suicidio del trabajador en el lugar de trabajo, si la génesis de la enfermedad mental no guarda relación con el trabajo o sus condiciones.

Además, cabe señalar que esta jurisprudencia se dicta antes de promulgarse el Decreto 907/1966, de 21 de abril, por el cual se aprueba el Texto Articulado de la Ley de Bases de Seguridad Social, que apenas permitía otorgar cualquier protección social cualificada a los supervivientes de quien hubiera decidido poner fin a su vida. Por un lado, apenas había demandas en este sentido ante los órganos judiciales; de otro, en las escasas ocasiones en las cuales el recurso accedió al Tribunal Supremo, la solicitud no iba dirigida tanto a obtener una calificación del suicidio como accidente de trabajo, cuanto a negar la existencia de aquel para afirmar la de este¹⁶. De esta forma, tampoco había unificación de la doctrina debido a que muchos recursos ante el TS se inadmitieron por falta de contradicción.

b. La tendencia aperturista: el criterio extensivo

Con la entrada en vigor de la Ley de Seguridad Social de 1966 y, en particular, del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, se proporcionaba una definición de accidente de trabajo que aún pervive en el vigente art. 156 LGSS. Dicho precepto facilita una lectura judicial parcialmente distinta del suicidio, pues pasan a ser importantes los datos relativos a la

¹⁵ STSJ Murcia de 2 de julio de 2007, rec. núm.757/2007.

¹⁶ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y PRIETO PADÍN, P., “Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.1 (2022), p.215.

propia noción de accidente laboral, la presunción locativo-temporal sobre su existencia y una de las cláusulas de exclusión.

La primera sentencia en dar la calificación de accidente de trabajo a un acto suicida es la de 29 de octubre de 1970¹⁷. Con ella se inauguró un periodo en el que el TS introdujo nuevos matices y consideraciones. El relato de este primer pronunciamiento estimatorio versa sobre la caída de un empleado a distinto nivel, con resultado de distintos traumas que le conllevaron una larga hospitalización y varias intervenciones quirúrgicas, derivando en un trastorno depresivo que condujo al siniestrado a saltar desde la ventana de su habitación. Esta sentencia representa un hito, al reconocer el nexo de causalidad entre el trastorno psicosocial padecido y la actividad desempeñada, lo cual contrasta con la sentencia de 1962, ya citada, por tratarse de supuestos idénticos.

En sintonía con esta misma línea, se dicta luego otra STS del año 1974¹⁸. El relato fáctico habla del golpe sufrido en la cabeza por parte del maquinista de un buque, el cual no pareció causarle secuelas inmediatas pudiendo, por tanto, continuar con sus trabajos. A la vuelta de dos meses, una vez en tierra, el médico que le atendió le entregó unas pastillas con cuya ingesta desproporcionada intentó suicidarse, sin lograrlo. Tras ser ingresado en un hospital, acabó consiguiéndolo, arrojándose desde una ventana. El TS consideró el accidente como laboral, por no constar trastornos previos en su historial médico y por asociar el tratamiento recibido al golpe sufrido en el buque.

Cabe destacar la publicación la Resolución de la Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria de la Seguridad Social, del 22 de septiembre de 1976, sobre la calificación que debe darse a los casos de suicidio en orden a las prestaciones por muerte y supervivencia. Esta resolución estableció que el suicidio debía considerarse un accidente, y que no cabe hablar de voluntariedad en estos supuestos dado que el sujeto suicida no se encuentra en pleno uso de su capacidad de decidir. Es por ello, que, si se aprecia un nexo de causalidad manifiesta entre el trastorno mental padecido y la actividad desempeñada, el suceso ha de catalogarse como laboral; siempre

¹⁷ STS de 29 de octubre de 1970 (RJ 1970/4336).

¹⁸ STS de 26 de abril de 1974 (RJ 1974/1762).

que no existan factores externos al ambiente laboral que puedan haber ejercido como elementos coadyuvantes. Tras esta sentencia, han aparecido ulteriores pronunciamientos judiciales que se basan en sus criterios para la determinación del suicidio como accidente de trabajo.

Otra de las sentencias que reconoció el origen profesional al suicidio ocasionado, es la STSJ de Madrid de 13 de octubre de 1992¹⁹. “Un recaudador de impuestos que desempeñaba funciones como oficial de primera en una contratista del Ministerio de Hacienda, tras superar distintas pruebas de aptitud, pasó a trabajar para dicho Ministerio prestando servicios de inferior categoría y percibiendo, por tanto, una retribución también menor. Ello le derivó en un fuerte malestar anímico con desenlace de suicidio al término de una jornada laboral en la que había entregado ciertas liquidaciones tributarias”.

Bien es cierto que hubo un periodo de tiempo en el que los tribunales laborales parecían volver a negar la consideración del suicidio como accidente de trabajo, como, por ejemplo, en el caso de la STSJ de Madrid, de 13 de octubre de 1992 (rec.núm. 3043/1992). Aquí se trataba de un recaudador de impuestos que estaba como oficial de primera. Pasó a desarrollar tareas de inferior categoría con una retribución también menor tras haber realizado unas pruebas de aptitud y, por ello, entra en un malestar que le lleva al suicidio. En esta sentencia se declaró que se trataba de un accidente común, ya que se produjo fuera del tiempo y en el lugar de trabajo y no se pudo acreditar el nexo causal entre el daño y la actividad, ya que el nuevo puesto de trabajo fue escogido voluntariamente tras pasar las pruebas de aptitud. En otro pronunciamiento en el que el tribunal señaló también que no hubo relación causal y que, además concurría un acto voluntario y manipulación temeraria del arma fue el de un vigilante de seguridad en un edificio de la ONCE²⁰. Posición restrictiva de la que también da cuenta otra sentencia donde se negaba el carácter laboral de un accidente de cierto trabajador que era socio

¹⁹ Rec. núm (3043/1992).

²⁰ STSJ de Cantabria, de 16 de junio de 1993 (rec. núm. 547/1993).

minoritario de una empresa de instalaciones telefónicas y decidió ponerse sobre las vías de un tren para ser arrollado. En el supuesto aquí enjuiciado no se constató conflictividad laboral alguna y la mercantil se hallaba en una buena situación económica²¹.

Diferente pronunciamiento es el dictado en el caso de un químico que prestaba servicios en una empresa que atravesaba una situación de mala situación económica. El trabajador en cuestión se encontraba bajo un fuerte estrés laboral, por percibir el fracaso de la empresa como suyo y, por ello, intentó suicidarse con arsénico. Pues bien, en esta sentencia del TSJ de Castilla y León²², la Sala consideró esta tentativa de suicidio como accidente de trabajo. Por su parte, en un caso similar el TSJ de Cantabria dicta sentencia²³ negando el suicidio como accidente de trabajo del gerente de cierta constructora que pone fin a su vida con un disparo en la cabeza, por no haberse probado que el cuadro ansioso-depresivo que estaba sufriendo viniese derivado de la mala situación empresarial.

Con el comienzo del siglo XXI, aparecieron nuevos pronunciamientos que calificaron el suicidio como contingencia profesional. Así, por ejemplo, el TSJ de Cataluña calificó como accidente de trabajo el suicidio de un jefe de sección que apenas sabía leer y escribir y que, tras asignársele el control de una máquina cuyo ordenador no entendía, tuvo que ser ayudado por los demás trabajadores percibido por él como una vejación desarrollando un cuadro ansioso-depresivo debiendo recibir tratamiento²⁴. Al igual que se pronunció el TSJ de Galicia²⁵, determinando el origen laboral, por encontrarse en tiempo y lugar de trabajo, el suicidio de un operario que ocupaba el puesto de engrasador en un buque congelador. El operario quería contactar con su familia porque comentaba que sucedía algo y no se pudo poner en contacto a causa de interferencias, siendo emplazado a que lo volviera a intentar después de su guardia. A

²¹ TSJ de Valencia, de 12 de diciembre de 1995 (rec. núm.2695/1995).

²² STSJ de Castilla y León, de 30 de septiembre de 1997.

²³ STSJ de Cantabria, de 24 de septiembre de 1998 (rec. núm. 1019/1998).

²⁴ STSJ de Cataluña, de 30 de mayo de 2001 (rec. núm. 4711/2001).

²⁵ STSJ de Galicia, de 4 de abril de 2003 (rec. núm.1930/2003).

pesar de que la preocupación del engrasador estaba enfocada en algún aspecto familiar, fue más relevante el hecho de encontrarse en tiempo y lugar de trabajo.

La siguiente sentencia examinada es la STSJ de Castilla y León (Valladolid)²⁶, en la que se otorgó la consideración de laboral al suicidio de una encargada de un comercio que se ahorcó tras padecer distintas crisis de ansiedad relacionadas con su empleo. El tribunal vallisoletano resolvió así al entender que “lo trascendente no es la situación laboral sino la incidencia del trabajo en el proceso que culminó con la muerte”.

También del mismo tribunal²⁷, cabe dar cuenta de otra sentencia, donde se registra un supuesto en el que un médico que desarrollaba funciones de Jefe de Sección que había sido diagnosticado con síndrome depresivo, “venía teniendo problemas en el trabajo, al no haberse satisfecho sus expectativas profesionales, económicas y familiares y conyugales que le hacían sentirse solo”. El informe del forense señaló que la depresión tuvo varias causas, incluyendo el factor laboral. Así se establece en la propia sentencia, cuando afirma que “basta con que el trabajo se configure como un elemento con causa más o menos principal o accidental para que deba prevalecer la presunción de laboralidad”. Por ello, se consideró aquí que la problemática laboral había sido la causa preponderante de la fatal decisión y se declaró el suicidio como accidente laboral. Se trata de una sentencia que incorpora el elemento de la presunción *iuris tantum*, pero al reconocer como laboral el accidente en tiempo y lugar de trabajo, ello también podría conducir a un fraude de ley con el fin de que el acto suicida se realizase en lugar de trabajo, con el fin de mejorar las prestaciones de sus causahabientes.

Cabe citar otra STSJ Canarias, del año 2007²⁸, donde se relata el supuesto de hecho del suicidio de un peón agrícola que se ahorcó en la finca donde prestaba sus servicios. Según los hechos probados en ella, “el causante padecía una grave depresión, con trastorno adaptativo y había realizado otro intento de autolisis hace cuatro años”. El

²⁶ STSJ de Castilla y León, de 16 de febrero de 2004 (nº 2630/2004).

²⁷ STSJ de Castilla y León de 16 de octubre de 2006 (nº 1630/2006).

²⁸ STSJ de Canarias de 13 de julio de 2007 (nº1208/2007).

fallecido estaba en tratamiento y una de las causas del trastorno ansioso-depresivo eran las dificultades por las que atravesaba en su trabajo. En este caso el tribunal resolvió que el suicidio del trabajador merece la condición de accidente de trabajo, por su relación directa con éste.

Otro supuesto de especial relevancia es una STS de 25 de septiembre de 2007²⁹, que supuso el asentamiento de determinados criterios a tener en cuenta en la calificación del suicidio como accidente de trabajo y que fue asumido por la jurisprudencia laboral que se dictó con posterioridad, tal y como se probará con la cita de algunas sentencias que se identificarán posteriormente. Esta sentencia de 2007 marca un cambio de rumbo jurisprudencial en materia de suicidio y además sienta criterios para poder considerar el suicidio como contingencia profesional.

Del supuesto de hecho que en ella se registra, resulta que se trataba de un empleado de mantenimiento que prestaba servicios en un centro penitenciario que decide poner fin a su vida ahorcándose, produciéndose este suceso durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Precisamente allí, el trabajador ya había tenido conflictos con algunos compañeros, varias bajas por trastornos depresivos y antecedentes suicidas en la familia. Incluso llegó a redactar una nota despidiéndose de su pareja y su hija sin hacer referencia del porqué para acabar con su vida. En cambio, el TSJ de Castilla y León revocó la sentencia de instancia y, tras interponerse el correspondiente recurso de casación para la unificación de doctrina, el TS entró a analizar todas las cuestiones planteadas, pese a terminar desestimándolo, por quedar acreditada la ausencia del requisito exigido en el art.217 Ley de Procedimiento Laboral³⁰.

²⁹ STS de 25 de septiembre de 2007, (rec. núm. 5452/2005).

³⁰ Según el art. 217 del viejo Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, el requisito para el recurso de unificación de doctrina deben ser sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos. Véase LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. “El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo”. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*. núm. 49 (2023).

Su relevancia es tal porque existe una clara intención de ofrecer una interpretación correcta de estos supuestos. En primer lugar, porque no existía ningún elemento en este caso distinto de los apreciados con anterioridad y se podría haber desestimado el recurso. Y, en segundo lugar, porque ofrece una descripción de las pautas a seguir para la calificación del suicidio como contingencia profesional.

El TS continua con el criterio que se venía aplicando respecto de la presunción de laboralidad; esto es, que “la autolisis tiene un elemento de voluntariedad que ha de desvirtuar tal presunción legal”. En cuanto al nexo de causalidad, se concluye que el suicidio se produce por situaciones de estrés o de trastorno mental que podrían derivar tanto de factores laborales como ajenos al trabajo, y que por tanto se debe estar al análisis minucioso de las circunstancias de casa supuesto, pues tampoco cabe bajo ningún concepto una respuesta negativa.

c. El punto de inflexión: la STS de 25 de septiembre de 2007 y la jurisprudencia posterior

Lo que viene a sentar la STS de 25 de septiembre de 2007 es que, para considerar el suicidio como contingencia protegida, se debe valorar en cada supuesto concreto la conexión entre la voluntad del suicida y los motivos que le movieron a quitarse la vida. Y ello, con independencia de que la muerte del trabajador se haya producido durante el tiempo o en el lugar de trabajo. Si no puede probarse la conexión de la voluntad del suicida con el trabajo, no se incluye la calificación de contingencia profesional, pero no descarta su encuadramiento como accidente no laboral y la protección derivada de éste, si se demuestra que tiene su origen en causas externas.

Respecto a los requisitos para que la doctrina judicial pueda considerar la relación entre el trabajo y suicidio, a raíz de la lectura de la sentencia, podemos afirmar que el acto voluntario de suicidarse no representa necesariamente dolo como se establece en el art. 156.4 apartado d) LGSS, ya que la conducta suicida se realiza fuera del dominio de la voluntad propia, en condiciones de perturbación psíquica y no parece razonable asimilarlo a una conducta dolosa. La exclusión del art. 156.4 d) LGSS está

orientada a aquellas conductas en fraude de ley cuyo objetivo es obtener prestaciones derivadas de un siniestro laboral y es difícil identificarlo en un acto suicida. Es por ello, que un suicidio no implica necesariamente voluntariedad y se deben estudiar en cada caso las circunstancias.

Además, en el análisis de la contradicción de sentencias en casos de suicidio —y en particular los casos de suicidio en el lugar de trabajo— debe ponderarse que el suicidio a veces se produce por una situación de estrés o trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo, por lo que para considerar la laboralidad de un acto autolítico se debe tener en cuenta a su vez el criterio seguido por el TS: 1) que exista un trastorno psicosocial diagnosticado que le impida a la persona tener la capacidad de decisión o que se haya visto mermado su raciocinio; 2) es importante que haya una relación entre el trastorno que se padece y la prestación de servicios teniendo en cuenta todos los elementos que pudiesen influir en el caso; y 3) debe haber circunstancias laborales, así como hechos objetivos, por ejemplo, la conflictividad con compañeros, una crisis económica en la empresa o incluso una mala organización del trabajo³¹.

Cabe destacar que los Tribunales laborales, para acreditar el requisito de causalidad, han tenido un criterio flexible y, además, no consideran como requisito imprescindible que la actividad profesional desempeñada sea la única causa del suicidio, siempre que ésta sea la de mayor peso. Hay que tener en cuenta que, aunque en ciertos casos el proceso ansioso-depresivo no pudiera catalogarse como derivado de contingencia profesional, ello no sería impedimento para que sí merezca tal consideración: “la muerte por suicidio derivado de un trastorno depresivo en cuya aparición tuvo una participación muy relevante el trabajo”, si este fue el factor desencadenante del síndrome³².

Y, recordando que, en los últimos pronunciamientos judiciales y jurisprudenciales, el hecho de que el suicidio pueda excluirse como accidente laboral —porque sea debido a dolo o a imprudencia según la letra b) del art.156.4 LGSS— ha

³¹ STS de 25 de septiembre de 2007 (rec. núm. 5452/2005).

³² STSJ Comunidad Valenciana, de 16 de octubre de 2020 (rec. núm.3596/2020).

quedado superada por el hecho de que para que exista dolo debe existir una plena capacidad psíquica y voluntad de decidir, por lo que, por lo general, donde quede acreditado el diagnóstico de un trastorno psicosocial entenderemos que la consciencia de la persona está afectada; y un acto de autolisis no rompería automáticamente el nexo de causalidad, de esta manera solo un suicidio en el que se verifique que se realiza para generar mejores prestaciones cabría apreciar dolo, convirtiéndose en un fraude de ley.

Tras la trascendencia de la STS de 25 de septiembre de 2007, queda especialmente patente la fuerte impronta que ha dejado en otras recientes sentencias que han utilizado los mismos criterios sentados en ella. Calificando el suicidio como accidente de trabajo destaca, en primer lugar, la STS de 10 de junio de 2009³³. En ella, la Sala IV se pronuncia sobre el suicidio de un vigilante de seguridad que “fue encontrado sin vida en el vestuario de los vigilantes de seguridad con una herida de proyectil de arma de fuego”. Esta sentencia destaca por no extender la presunción de laboralidad de los daños acaecidos en tiempo y lugar de trabajo por causa del suicidio, lo que no quiere decir que la empresa no tenga responsabilidad de protección social complementaria, eventualmente derivada de convenio colectivo y que no se hubieran concertado en póliza de seguros colectiva. En este caso, no se estudió el origen laboral del accidente, ya que no existía ningún diagnóstico previo ni conflictividad demostrada.

De hecho, en este pronunciamiento se estudió si el suicidio había sido un accidente y si se trataba de una contingencia a proteger en virtud del convenio aplicable, resolviendo que era un accidente no laboral y merecía protección social. Así el TS expresa que “entender lo contrario, implicaría —dada la práctica imposibilidad conceptual y legal del encaje del suicidio como enfermedad común— el dejar sin protección a los familiares del trabajador suicidado, lo que por absurdo y contrario a la finalidad de la Seguridad Social ha de ser rechazado”.

Una de las últimas sentencias de la Sala IV del TS en reconocer el suicidio como contingencia profesional, según la búsqueda que hemos podido realizar, es la STS de 4 de diciembre de 2012³⁴, en la que se declara como accidente laboral el suicidio de un

³³ Rec. núm. 45460/2009.

³⁴ STS de 4 de diciembre de 2012 (rec. núm. 3711/2011).

conductor de autobuses que fue detenido por la policía cuando se disponía a secundar una huelga. Se abren diligencias penales contra él por actos vandálicos a los autobuses y aunque fue imputado por estos hechos, no fue reconocido por ningún testigo y se acabó archivando la causa penal, pero la empresa decidió abrirle un expediente disciplinario, que cerró en 2009 tras el archivo del procedimiento penal.

Durante todo este tiempo el trabajador inició un proceso de incapacidad temporal por un estado de ansiedad, que, junto con los problemas digestivos que padecía fueron asociados por los médicos a “la situación de estrés que padecía debido a la imputación en el procedimiento penal y a la situación en la empresa”. En varias ocasiones el trabajador pidió a la empresa estar en turno de mañana por su salud y se le denegó por no estar suficientemente justificada la solicitud, con el final trágico de que el trabajador terminó suicidándose en su domicilio. En este caso, el Alto Tribunal declara como accidente laboral el suicidio por considerar “la enfermedad mental del trabajador que le llevó a quitarse la vida, como derivada directamente del quehacer laboral por aplicarse la presunción de laboralidad 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”.

En la STSJ Cataluña de 26 de octubre de 2012³⁵, se reconoce asimismo como contingencia profesional el suicidio de un empleado de una entidad bancaria al que le iniciaron un expediente disciplinario sobre una posible violación del secreto profesional, enfrentándose a un posible despido. En el supuesto de autos, se califica como accidente laboral el acto autolítico, ya que se aprecia una relación entre la muerte y el trastorno padecido. Así, la Sala de lo Social considera que, “en cuanto califica como accidente de trabajo la muerte del trabajador por suicidio *ex* artículo 115.1 de Ley General de Seguridad Social [antigua Ley 2305/1994], pues no cabe ninguna duda de que éste, ante el descubrimiento por la empresa de su conducta irregular, la posterior apertura del

³⁵ STSJ de Cataluña de 26 de octubre de 2015 (rec. núm. 4319/2015).

pliego de cargos así como la valoración de aquélla y las posibles consecuencias penales y civiles realizada por el abogado a quien consultó el mismo día de su fallecimiento, le provocó en el lapso de los pocos días transcurridos (4 días desde la apertura del expediente disciplinario) un grave trastorno y un grado de angustia tal ante la plausible situación de pérdida laboral que se le avecinaba, que tomó la fatal resolución de quitarse la vida. Aparece pues claro el nexo causal entre la acción suicida y las circunstancias acaecidas en la relación laboral del causante, sin que esta relación causal que se establece en la resolución judicial impugnada pueda tildarse de ilógica o arbitraria”. Además, al declarar el carácter laboral del suicidio concluye que las prestaciones de viudedad y orfandad derivadas de la muerte de su causante son contingencia profesional con lo que implica dicha declaración.

La última sentencia referente al suicidio como contingencia profesional es la STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023³⁶, en la que se reconoce el suicidio como accidente de trabajo del responsable de tienda de alimentación, que es acusado de acoso laboral. Se le denuncia de forma anónima por un supuesto acoso moral a un trabajador. La empresa realiza una investigación que corrobora los diferentes ataques a la víctima en forma de medidas organizacionales y de aislamiento social, entre otros, motivo por el cual la empresa toma medidas y le impone una sanción de suspensión de empleo y sueldo a consecuencia de sus actos. Así las cosas, la Sala cántabra corrobora el nexo de causalidad entre el trabajo prestado y el suicidio: “entendemos aplicable la teoría de la ocasionalidad relevante, que se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva. La primera es que los elementos generadores del accidente no son específicos o inherentes al trabajo y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida del trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido el evento”.

En efecto, el acto autolítico viene dado por la conflictividad que existía en la empresa; por la preocupación del inicio de la vía penal contra él por la persona afectada por el acoso; por su traslado a otro centro más alejado; y, también, por su descrédito

³⁶ STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023 (rec. núm. 118/2023).

profesional que, junto, con otros factores como la enfermedad grave del padre y la concurrencia de problemas conyugales, mostraban un nexo de causalidad más que acreditado, a pesar de que tampoco parecía quedar claro si los mismos fueron origen o consecuencia de la situación laboral descrita. De ahí, pues, que se declarase que las pensiones de viudedad y orfandad derivan de contingencia profesional.

De esta sentencia, el profesor Sánchez³⁷ destaca tres aportaciones novedosas. En primer lugar, la ITSS declara la existencia de un suicidio como accidente laboral con propuesta de recargo de prestaciones ya que declararon que había nexo causal entre una situación laboral estresante y el suicidio. Otra de las novedades que se introducen es que reconoce de alguna forma el suicidio como contingencia profesional al afirmar “de esta manera, el suicidio puede considerarse como accidente de trabajo cuando queda probado que la situación emocional determinante de esta decisión se encuentra directamente relacionada con las condiciones laborales del trabajador que adopta tan drástica medida fruto de la angustia y tensión que su vida laboral le produce. El fundamento de ese planteamiento parte de que el suicidio es siempre resultado de una previa situación de trastorno o patología mental del suicida, de forma que si la génesis de este último es laboral estaremos ante un accidente de trabajo. En cambio, si el estado de perturbación mental no puede imputarse directamente al trabajo, no sería procedente la calificación de accidente de trabajo. La tendencia jurisprudencial es la de admitir con carácter restrictivo la etiología laboral en el acto suicida, pero se admite, sin embargo, cuando exista un nexo de causalidad claramente acreditado, por lo que la naturaleza voluntaria del acto inicial suicida no es obstáculo para su posible consideración como accidente de trabajo”.

La tercera novedad que ofrece esta reciente sentencia, según el propio Sánchez, es el uso como medio de prueba de la autopsia psicológica, que incorpora un cuestionario de 123 preguntas a personas acerca del entorno de la víctima que incluye una revisión sistemática y retrospectiva de toda la información disponible del fallecido y del fallecimiento. Se trata de un método estandarizado de análisis científico

³⁷ Véase SÁNCHEZ., J. “Una nueva sentencia abre expectativas de defensa para el suicidio inducido por causas laborales”, Centro de Estudios Financieros. (2023).

certificado por la *American Association of Suicidology* (AAS) para la realización de este método de análisis mediante el “*Psychological Autopsy Certification Training, Suicidology*”..

III. EFECTOS DEL SUICIDIO EN MATERIA PRESTACIONAL

Como ya se ha dicho, “en ocasiones es difícil encuadrar las lesiones sufridas por el trabajador dentro del cuadro de contingencias protegidas por la Seguridad Social. Ello se debe en buena medida a que, aunque la LGSS delimita formalmente las contingencias profesionales distinguiéndose de las comunes, el propio art. 115 introduce criterios de ampliación constitutiva del accidente de trabajo, así como reglas de presunción que han llevado a la construcción jurisprudencial de otros supuestos encuadrables en dicho concepto que no son propiamente accidentes”.³⁸

Respecto del singular caso del suicidio, se ha visto cómo durante los primeros años el TS excluía de protección social alguna a los causahabientes del trabajador, ya que se consideraba el suicidio como un acto voluntario, sin que existiese relación de causalidad. Después se abre una línea jurisprudencial en la que se concedían prestaciones derivadas de considerar al suicidio como accidente de trabajo. Y finalmente, aparecen sentencias que, aunque no califiquen al acto autolítico como contingencia profesional, le conceden una cierta protección social. Téngase en cuenta que el suicidio de las personas trabajadoras puede generar determinadas prestaciones de la Seguridad Social como son la de viudedad y la de orfandad para los causahabientes del trabajador fallecido. Pero, hay que tener en cuenta que el sistema de la Seguridad Social ofrece una mayor tutela a las contingencias profesionales frente a las comunes, teniendo en cuenta que incluso mientras el accidente de trabajo y la enfermedad profesional se encuentran definidas en la LGSS, el accidente no laboral y la enfermedad

³⁸ RODRÍGUEZ SANTOS, E., “La protección social del suicidio del trabajador en el sistema de Seguridad Social”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, núm 13 (2010), pp. 89–101.

común no. En la mayor protección que ofrecen las contingencias profesionales radica la importancia de la calificación del suicidio como accidente de trabajo.

Esta mayor tutela de las contingencias profesionales se manifiesta en que la cotización por contingencias profesionales es una obligación a cargo de la empresa; además de que no se exige periodo de carencia cuando la prestación proviene de una contingencia profesional. Cabe destacar que, en caso de que un trabajador no se encuentre dado de alta y tenga un percance, y éste se considere profesional, quedará protegido y podrá acceder a la prestación correspondiente. Por otro lado, y respecto a la cuantía de las prestaciones, para aquellas que se deben a contingencias profesionales la cuantía es mayor ya que se calculan conforme a la base de cotización que incluyen las horas extraordinarias e incluso el porcentaje a aplicar varía en función de lo peligrosa que sea la actividad y el de las contingencias comunes se mantiene el mismo independientemente de las características del puesto de trabajo.

Incluso en la prestación por incapacidad temporal, si proviene de contingencias profesionales, tiene la ventaja respecto al devengo de la prestación que es al día siguiente de la baja según se encuentra establecido en el art.173 LGSS y además el porcentaje aplicable a la base reguladora que en caso de contingencia profesional es mayor según el art. 2.1 Orden de 13 de octubre de 1967.

Otra de las ventajas que ofrece las contingencias profesionales es que cuando el beneficiario tuviera reconocida una incapacidad permanente absoluta o una condición de gran invalidez a causa de contingencias profesionales, se presume que el fallecimiento haya sido consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y dicha muerte por contingencias profesionales otorga a determinados sujetos, además, el derecho a una indemnización a tanto alzado por fallecimiento en virtud de lo establecido en el art. 29 Orden de 13 de octubre de 1967.

Cabe destacar que en muchas ocasiones los tribunales laborales han concedido protección social a pesar de no haber considerado suicidio de la persona trabajadora

como contingencia profesional. Lo que puede comprobarse, por poner un ejemplo, en la STS de 10 de junio de 2009 al manifestar que “la voluntariedad en la producción del siniestro no conlleva dejar sin prestación al trabajador, o en su caso, a sus familiares, pero sí otorgársela sin el mayor plus de protección que comportaría su consideración como accidente de trabajo”. Se confirma aquí que el suicidio se califica como una contingencia protegida, quedando al margen del ámbito de protección social los casos en los que se demuestre la intención de obtención indebida de prestaciones, siendo un fraude a la Seguridad Social.

En esta sintonía han venido surgiendo pronunciamientos que, si bien es cierto que consideran al suicidio como un accidente no laboral, no dejan sin protección a sus causahabientes. En este sentido, cabe destacar la STS de 9 de febrero de 2010³⁹, en la que se le reconoce una pensión de incapacidad permanente absoluta a un trabajador que se había intentado quitar la vida fuera de la jornada laboral, atribuyéndose al suceso la calificación de accidente no laboral, con la correspondiente pensión de seguridad social.

IV. EL RECARGO DE PRESTACIONES EN EL SUICIDIO

Al igual que ocurre cuando las empresas tienen que asumir la responsabilidad de proteger ciertas contingencias establecidas en la negociación colectiva, también deben tener en cuenta la responsabilidad indemnizatoria frente a prestaciones que se pudieran derivar por omisión de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente aquellas empresas que por sus características del espacio de trabajo en donde el riesgo de sufrir un accidente de trabajo es más alto. El empresario debe tener en cuenta los factores psicosociales que afectan a los trabajadores y debe constituir una de las obligaciones preventivas. Y es que, “además como bien indican los tribunales, constituye ésta una materia en donde la deuda de seguridad empresarial con respecto a sus trabajadores resulta ilimitada, en cuanto éste queda obligado a adoptar medidas

³⁹ STS de 9 de febrero de 2010 (RJ 2010/2832).

preventivas que resulten necesarias para reducir o aminorar los riesgos que se produzcan en el trabajo”⁴⁰.

Los riesgos psicosociales, incluyendo el suicidio, siempre que se consideren accidentes de trabajo por concurrir una relación con el trabajo, como consecuencia de episodios de estrés, ansiedad e incluso depresión, pueden suponer la eventual imposición al empresario de un recargo de prestaciones por omisión de medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo.

La figura del recargo de prestaciones se encuentra regulada en el art. 164 LGSS, donde se establece que “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”. Seguidamente, el legislador advierte, por un lado, de que el pago de este aumento impuesto “recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla” y además señala que dicha responsabilidad “es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”.

Se trata de una forma de impulsar coercitivamente el cumplimiento del deber empresarial de seguridad, con el fin de que el empresario opte por el cumplimiento de las medidas de seguridad, frente a lo gravoso que resulta tener que soportar las consecuencias de dicho incumplimiento. En cuanto a su naturaleza jurídica, se caracteriza por ser plural, toda vez que tiene a la vez una función sancionadora,

⁴⁰ MONEREO PÉREZ, J. L., y LÓPEZ INSUA B. del M., *"El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social"*, Bomarzo (2018, Albacete), p.84.

preventiva y reparadora, e incluso indemnizatoria, tal como concluye la STS de 21 de junio.

La primera referencia al recargo de prestaciones se encuentra en el art. 5.5 de la Ley de Seguro de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900, donde se prevé de forma expresa que “las indemnizaciones determinadas por esta Ley se aumentarán en una mitad más de su cuantía cuando el accidente se produzca en un establecimiento u obras cuyas máquinas o artefactos carezcan de los aparatos de precaución”⁴¹.

La STS de 22 octubre 200⁴² razona que, “pretendiéndose impulsar coercitivamente de forma indirecta el cumplimiento del deber empresarial de seguridad, incrementando específicamente sus responsabilidades con el propósito de que a la empresa no le resulte menos gravoso indemnizar al accidentado que adoptar las medidas oportunas para evitar riesgos de accidente”. Para que se pueda apreciar la existencia de recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social es necesario que, en primer lugar, se produzca una lesión susceptible de ser calificada como accidente de trabajo o una enfermedad profesional, además de que dicha lesión de derecho a una prestación de la Seguridad Social. Y, por último y no menos importante, debe haber un incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales por parte de la empresa o inobservancia de medidas de seguridad.

Esta responsabilidad por parte del empresario puede venir derivada del propio incumplimiento de alguna medida de seguridad, o incluso por la falta de cuidado o vigilancia sobre el estado de las máquinas e instalaciones en materia de seguridad e higiene, ya que el empresario debe garantizar la protección de sus trabajadores en virtud de lo establecido en el art.14.4 LPRL. También está obligado a prever las distracciones e imprudencias no temerarias de los trabajadores.

⁴¹MUÑOZ MOLINA, J.” El recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales: Revista Del Ministerio De Trabajo e Inmigración, núm.59, pp. 143–170.

⁴² (RJ 2003\504)

La doctrina judicial de suplicación afianza una tendencia que asume que la legislación preventiva vigente se debe aplicar también a los riesgos psicosociales, incluyendo el suicidio. Así como que, en este caso, la infracción empresarial en materia preventiva se produzca referente a normas específicas de carácter reglamentario, como si es a las normas más generales citadas de LPRL que obligan al empresario a adoptar todas las medidas de protección necesarias y adecuadas para proteger la salud de sus trabajadores frente a cualquier tipo de riesgo que pudiese generarse en su puesto de trabajo. De ahí que no parezca un exceso pensar —y, además se justifica en la jurisprudencia— que sí cabe el recargo de prestaciones en caso de suicidio como riesgo psicosocial. Y ello, porque es el propio art.164.1 LGSS, el cual cuenta con una cláusula abierta que comprende todos aquellos incumplimientos derivados de la seguridad en el trabajo, proporcionando un abanico de protección bastante amplio para los trabajadores, llegando incluso a considerar el mobbing o acoso laboral como un factor principal del suicidio de los trabajadores encuadrada en este artículo⁴³.

En la STSJ País Vasco de 20 de febrero de 2007, se afirma que “la deuda de seguridad de la empresa con sus trabajadores no se agota en la protección frente a los riesgos objetivos del puesto de trabajo, sino que obliga también a prevenir los riesgos específicos derivados de las características o estado de salud de la persona que lo ocupa, en garantía de su derecho a un nivel de protección adecuado y eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, con el correlativo deber del empresario de garantizarlo, con una atención y protección específicas”. Por lo tanto, en la prevención de los riesgos del puesto de trabajo se incluyen los riesgos psicológicos y sociales, derivados de las relaciones en el trabajo, así como con ocasión de conflictos y carga laboral.

Destaca asimismo la STSJ de Galicia de 25 de enero de 2012⁴⁴, registrando un supuesto de acoso hacia un trabajador, el cual desemboca en una depresión, que a su vez da lugar a una incapacidad temporal, tras la cual acaba finalmente el trabajador

⁴³ MONEREO PÉREZ, J. L., y LÓPEZ INSUA B. del M.:” El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social”, Bomarzo, (2018, Albacete), p.84.

⁴⁴ STSJ de Galicia de 25 de enero de 2012 (rec.núm.2040/2008).

poniendo fin a su vida. En efecto, se trataba de un trabajador altamente cualificado, que precisamente por ello fue sometido por su jefe inmediato a toda clase de humillaciones y degradaciones. Este suicidio fue calificado como accidente de trabajo porque su estado depresivo era ocasionado por el acoso sufrido por parte de su superior. Además, el Tribunal decretó un recargo del 50% de las prestaciones derivadas de este suicidio, que en este caso es viudedad y orfandad. Tal es así, porque el art. 17.1 de la propia LPRL establece «que el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores». Por tanto, se entiende que el deber de protección del empresario es incondicionado y se debe adoptar las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran, aún en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador. El recargo de prestaciones procede cuando se produce la infracción de medidas de seguridad ya que la empresa tenía conocimiento de los hechos que ocurrían y toleraba de alguna forma estos comportamientos, además se produce un daño al trabajador puesto que desarrolla un estado mental depresivo que le lleva a suicidarse y existe clara relación entre el acoso que sufría en el trabajo por parte de su superior y el suicidio.

En la misma línea, se encuentra una reciente STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023⁴⁵, más arriba citada. En este caso, se reconoce el recargo de prestaciones derivado de suicidio al considerar la inexistencia de la evaluación de riesgos, incluyendo los riesgos psicosociales. Este pronunciamiento versa sobre el acoso, pero al contrario que en el anterior, es el propio jefe de tienda quien ejerce el papel de acosador y se suicida motivado por la denuncia de la trabajadora y la apertura de un expediente disciplinario, de esta forma se aprecia como la problemática laboral se desarrolla como un factor de riesgo desencadenante en ese fatídico desenlace. La novedad de esta sentencia se encuentra en que es la propia ITSS la que propone un recargo de prestaciones del 45% por falta de evaluación de los riesgos psicosociales y falta de

⁴⁵ STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023 (rec.núm.118/2023).

adopción de medidas preventivas adecuadas para eliminar o reducir y controlar el riesgo psicosocial.

Es esencial, por lo tanto, atender la presencia de los riesgos psicosociales en la normativa preventiva, por lo que si no se aplicara el recargo de prestaciones derivadas del suicidio como riesgo psicosocial no se estaría cumpliendo el modelo de prevención de riesgos laborales y se estaría ignorando una realidad como es la del estrés, ansiedad e incluso depresión que en muchos casos como se ha visto da lugar al suicidio de los trabajadores.

V. EL SUICIDIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el ámbito de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, cabe dar cuenta de las discrepancias sobre si dentro del término “accidente” incluido en convenio colectivo ha de entenderse incluido el suicidio y en qué medida debe hacerlo, así como si existe la posibilidad de su traslación al contrato de seguro. A la luz de la jurisprudencia examinada, si el convenio colectivo no excluye los suicidios de la cobertura por accidente, en principio parece que deben incluirse las muertes por esta causa en el concepto de accidente que en su caso indique el convenio. La negociación colectiva suele establecer mejoras voluntarias en caso de accidente, lo que permitiría calificar el suicidio como accidente ya que “frente a la enfermedad, el accidente se produce por una acción súbita, violenta y externa, mientras que la enfermedad supone un deterioro psico-físico desarrollado de forma paulatina, que no obedece a una acción súbita y violenta. En su consecuencia cuando la causa del óbito, repentino fuera directamente producido por una causa externa, no por un deterioro psico-físico, desarrollado de forma paulatina, estamos en presencia de un accidente no laboral. Si ello es así, sin duda que el suicidio puede ser considerado como accidente no laboral, pues el artículo 117.1 de la Ley General de la Seguridad Social, que lo define, delimitándolo negativamente en relación a las contingencias profesionales, no excluye del concepto de accidente no laboral, al que es consecuencia de una acción voluntaria

del propio afectado, a diferencia con lo que sucede en el artículo 115.4 b), con respecto al accidente de trabajo, al excluir el causado por el propio trabajador, ya sea por dolo o por imprudencia temeraria”.

Así pues, quedan incumbidos los accidentes, sean o no laborales, siempre que así se establezca en el convenio de aplicación y siempre que no excluya específicamente determinados riesgos. En este sentido, por ejemplo, en una S TS de 10 de junio de 2009 se establece que ha de considerarse como accidente no laboral el suicidio de un trabajador de la empresa Securitas Seguridad España S.A. que fue encontrado sin vida en el vestuario de los vigilantes de seguridad con una herida de proyectil de arma de fuego. En este caso, el convenio estatal de empresas de seguridad para los años 2005 a 2008 señalaba en su art.60 que "las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo suscribirán pólizas de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores para el año 2005 por un capital de 27.586,45 euros por muerte y de 34.942,84 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor". La empresa Securitas España había concertado una póliza de seguro con cierta compañía de seguros, con el riesgo excluido de los accidentes provocados intencionadamente por el sujeto protegido.

La jurisprudencia viene calificando como "accidente" —con independencia de que luego puedan merecer o no el calificativo de laboral— los supuestos de suicidio, de modo que, si el Convenio Colectivo no excluye los suicidios de la cobertura por accidente, deben incluirse las muertes por suicidio en el concepto de accidente. Esta misma jurisprudencia considerar asimismo que, si bien la aseguradora excluyó la cobertura del supuesto, el empresario, sin embargo, se halla obligado por lo pactado. De ahí que en esta sentencia del 2009 se condenase finalmente a la empresa a hacer efectiva la indemnización que establece el convenio colectivo como mejora voluntaria. Por eso mismo, “el empresario puede suscribir el contrato de seguro en los términos del convenio o en otros distintos, debiendo afrontar las correspondientes responsabilidades

si no se ajusta a esos términos; responsabilidades que no pueden desplazarse a la aseguradora, que ni está obligada por el convenio, ni tiene tampoco obligación de ajustar la póliza a lo previsto en él".

Cuando desde la negociación colectiva quepa seguir la inclusión del suicidio como accidente protegido por la mejora de la Seguridad Social, "el empresario puede suscribir el contrato de seguro en los términos del convenio o en otros distintos, debiendo afrontar las correspondientes responsabilidades si no se ajusta a estos términos". De esta forma, se puede apreciar la falta de adecuación entre los riesgos asegurables en el convenio colectivo aplicable al caso y los concertados en la póliza de seguro dando lugar a que la responsabilidad de hacer frente a la indemnización estipulada en el convenio en caso de accidente por suicidio sea del propio empresario.

Por otra parte, la STSJ de Canarias de 14 de noviembre de 2017⁴⁶ analizó si dentro de la póliza del seguro de accidentes se ha de incluir la cobertura de un suicidio cuando no se especifica su inclusión. En este caso, se aplicaba el Convenio Colectivo de las uniones temporales de empresas Groundforce de 9 de marzo de 2011 tratándose de un supuesto en el que la póliza no excluye contingencias o garantías, ya que la cobertura se refiere a fallecimiento o muerte accidental, sea o no el accidente laboral.

Otros pronunciamientos en los que los tribunales laborales han declarado la responsabilidad de la empresa frente a las mejoras voluntarias establecidas en convenio colectivo ha sido una STSJ de Asturias del año 2015⁴⁷, en el que un trabajador de la industria siderometalúrgica pone fin a su vida por asfixia, siéndole de aplicación el Convenio Colectivo para la Industria del Metal del Principado de Asturias. En el art. 56 del referido convenio se establecía que las empresas donde éste resulte de aplicación suscribirán una póliza de seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte o incapacidad permanente total o absoluta derivada de accidente sea o no laboral y de enfermedad profesional, y que amparará tanto para el personal en activo, cualquiera que sea su edad, como para el que estuviese en suspensión de contrato por incapacidad

⁴⁶ STSJ de Canarias de 14 de noviembre de 2017 (rec núm. 350/2017)

⁴⁷ STSJ de Asturias de 6 de marzo de 2015 (rec. núm. 338/2015).

temporal o el ejercicio de cargos públicos o sindicales. En este caso que nos ocupa, se declara accidente no laboral al suicidio del trabajador, pero teniendo en cuenta que se define como “la lesión corporal que deriva de una causa violenta, súbita externa y ajena a la intencionalidad del Asegurado, ocurrida durante actos de su vida privada o extralaboral y que no sea admitida o calificada como accidente de trabajo por la Seguridad Social organismo laboral competente”. Es por ello que la empresa y aseguradora habían excluido como riesgo protegido al suicidio al ser considerado como un accidente no laboral por un acto voluntario del trabajador, aunque el convenio establezca a la empresa la obligación de concertar un seguro que proteja los riesgos que se indicaban previamente, no impide que el empresario pueda formalizar una póliza de seguro con una menor protección llevando a que sea el propio empresario el que deba responder directamente ante la indemnización que establezca el propio convenio colectivo.

Cabe destacar que la mayor parte de los pronunciamientos jurisdiccionales que versan sobre mejoras voluntarias establecidas en convenio colectivo, en caso de suicidio, califican esta contingencia como accidente no laboral. Se califica de esta manera ya que se trata de un acontecimiento repentino y producido por una causa externa y no por un deterioro físico-psíquico, como ocurre con las enfermedades. Así, tampoco cabría la consideración de accidente de trabajo, ya que en la LGSS se excluyen aquellos acusados por el propio trabajador ya sea por dolo o imprudencia temeraria. La doctrina viene considerando que el acto suicidio conlleva alguna forma voluntariedad, afirmándose que “la voluntariedad en la producción del siniestro no conlleva dejar sin prestación al trabajador, o en su caso, a sus familiares, pero si otorgársela sin el mayor plus de protección que comportaría su consideración como accidente de trabajo. Entender lo contrario, implicaría -dada la práctica imposibilidad conceptual y legal del encaje del suicidio como enfermedad común- el dejar sin protección a los familiares del trabajador suicidado, lo que por absurdo y contrario a la finalidad de la Seguridad Social ha de ser rechazado”.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Tras la búsqueda de normativa española que regulase el suicidio —o más concretamente de una norma que contemplase al suicidio como accidente de trabajo— únicamente encontramos, a nivel estatal, una Resolución Dirección General de Ordenación y Asistencia Sanitaria del año 1976, sobre la consideración que procede otorgar al fallecimiento del trabajador por suicidio a efectos de la calificación de la contingencia determinante de las prestaciones de muerte y supervivencia. Esta resolución considera que el suicidio, por sus notas características, debía ser calificado como accidente y no como enfermedad común, según venía ocurriendo, «evitando la exclusión o infra protección que habría de determinar la ausencia de involuntariedad del hecho, salvo su posible determinación como accidente de trabajo o la intención fraudulenta del interesado»⁴⁸. Salvo esta antigua Resolución, no se ha localizado ninguna norma de carácter estatal que regule el suicidio, encontrándonos con que se trata de una realidad cuyo impacto en la esfera laboral ha tenido que ser de alguna forma “regulada” y construida por los propios tribunales, a través de los sucesivos casos que llegan a las salas.

SEGUNDA. - Los casos de suicidio conforman una importante casuística, por lo que es complicado establecer un único criterio que establezca si existe relación con el trabajo con el fin de poder calificarse como contingencia profesional. Es por ello, por lo que se deben analizar las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, tal como se establece a raíz de la STS de 25 de septiembre de 2007⁴⁹, que puso de manifiesto que se debe valorar en cada supuesto concreto la conexión entre la voluntad del suicida y los motivos que le movieron a quitarse la vida; y ello, con independencia de que la muerte del trabajador se haya producido durante el tiempo o en el lugar de trabajo, e incluso

⁴⁸ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. y PRIETO PADÍN, P., “Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social”, cit., p. 218-219.

⁴⁹ STS de 25 de septiembre de 2007, 7151/2007 (rec.núm. 5452/2005)

con independencia de que la muerte se haya producido además de por causas laborales por otras causas ajenas a lo laboral. En definitiva, el criterio que recientemente se ha utilizado por parte de los tribunales laborales es un criterio extensivo que vela por los intereses de sus causahabientes con el fin de ofrecer una determinada protección social más cualificada que se genera al considerar el suicidio de la persona trabajadora como accidente de trabajo.

TERCERA. Pocas sentencias llegan al TS para unificación de la doctrina ya que en muchos casos se inadmiten al considerar su Sala IV la inexistencia de contradicción. Esta situación se debe a que, en comparación con otros asuntos, pocas veces llega la calificación de un suicidio como accidente de trabajo a los TSJ; y más complicado es que, aun encontrándolas, existan fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales y se hubiere llegado a pronunciamientos distintos, según establece la LRJS. Las dificultades de que los casos de suicidio como accidente de trabajo lleguen a los tribunales invitan a pensar que se debiera a que se trata de una situación compleja y difícil de asumir para sus familiares y que, además debe haber razones bastante obvias por parte de éstos de que efectivamente el acto autolítico es derivado de causa laboral, siendo en muchos casos bastante evidente, aunque no tanto en otros.

CUARTA. - La no calificación del suicidio de la persona trabajadora como contingencia profesional, no impide que se le deje sin protección social a sus causahabientes. En este sentido, se puede concluir que a los beneficiarios de las prestaciones se les ofrece unas prestaciones de viudedad y orfandad sin ese “plus” o mejora que implica que se califique como accidente de trabajo. Como también que, dejar sin protección a los familiares de la persona trabajadora suicidada sería contrario a la función de la Seguridad Social establecida en el art.41 que establece que “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante

situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”. Este razonamiento, que ha sido asumido en varios pronunciamientos⁵⁰, establece que “la voluntariedad en la producción del siniestro no conlleva dejar sin prestación al trabajador, o en su caso, a sus familiares, pero sí otorgársela sin el mayor plus de protección que comportaría su consideración como accidente de trabajo”.

QUINTA. - Aquel empresario que incumpla en su obligación de ofrecer una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, según establece la disposición del art.14 de la LPRL⁵¹, incluyendo los riesgos psicosociales —como ocurre con el caso de suicidio— puede tener aparejado un recargo de todas aquellas prestaciones derivadas de éste, como lo serían la viudedad y orfandad de un 30 a un 50%. Teniendo en cuenta que la disposición 164 de la LGSS establece una cláusula general vinculada al derecho de la persona trabajadora a toda seguridad posible incluyendo el incumplimiento de normas preventivas que sean factores desencadenantes en accidente de trabajo o enfermedad profesional, es por ello, que los tribunales e incluso la ITSS⁵², proponen el recargo de prestaciones en caso de riesgos psicosociales incluyendo por ejemplo el mobbing ya que podría considerarse un factor determinante del suicidio en el trabajo.

SEXTA. - En aquellos convenios que se establezcan mejoras voluntarias —normalmente en caso de muerte e incapacidad de los trabajadores—, el empresario tiene la potestad de suscribir un contrato de seguro según los términos del convenio o en otros distintos, teniendo en cuenta de que es el propio empresario quien tiene la personalísima obligación de afrontar las correspondientes responsabilidades si no se ajusta a los términos que establece el propio convenio colectivo, responsabilidades que

⁵⁰ STS de 10 de junio de 2009 (rec.núm. 3133/2008) y STS de 9 de febrero de 2010 (RJ 2010\2832).

⁵¹ El art.14 de la LPRL establece además que, “el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”. Incluyendo que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

⁵² En la reciente STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023 la ITSS anticipadamente declara la existencia de un suicidio como accidente laboral con propuesta de recargo de prestaciones.

no pueden desplazarse a la aseguradora, que ni está obligada por el convenio, ni tiene tampoco obligación de ajustar la póliza a lo previsto en él. Visto que es el propio empresario quien debe garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su cargo, y quien es, además, responsable de suscribir una póliza de seguro acorde a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación o de lo contrario, le corresponderá hacer efectiva la indemnización correspondiente.

“Cuándo un suicidio merece la calificación de accidente de trabajo es una cuestión compleja en la que no ha querido meterse, al menos de manera directa, el legislador”.⁵³

⁵³ LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., “El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo”. Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales. núm 49 (2023).

BIBLIOGRAFÍA

DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR, L., “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores” (RAMOS QUINTANA, M. I., Dir.), *Riesgos psicosociales y Organización de la empresa*, 1ªed., Aranzadi (Pamplona, 2017).

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y PRIETO PADÍN, P., “Trabajo y suicidio: una historia inacabada en el modelo de protección social”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm.1 (2022).

LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., “El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo”. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*. núm 49 (2023).

MONEREO PÉREZ, J. L., y LÓPEZ INSUA B. del M., *El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social*, Bomarzo, (2018, Albacete).

MUÑOZ MOLINA, J., “El recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. *Revista Del Ministerio De Trabajo Y Asuntos Sociales: Revista Del Ministerio De Trabajo E Inmigración*, núm.59.

POQUET CATALÁ, R., “El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris”. *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, núm 22 (2020).

RODRÍGUEZ SANTOS, E., “La protección social del suicidio del trabajador en el sistema de Seguridad Social”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, núm 13 (2010).

“Estrés en el trabajo: Un reto colectivo”, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2016, p.3. Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

ANEXO SENTENCIAS

STS de 31 de marzo de 1952. RJ (1952/673).

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

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

STS de 28 de enero de 1969 (RJ 1969/406).

STS de 29 de octubre de 1970 (RJ 1970/4336).

STS de 24 de febrero de 2014, (rec. núm 2771/2013).

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

STSJ de Madrid, de 13 de octubre de 1992 (rec. núm. 3043/1992).

STSJ de Cantabria, de 16 de junio de 1993 (no 547/1993).

STSJ de Valencia, de 12 de diciembre de 1995 (nº 2695/1995)

STSJ de Cantabria de 24 de septiembre de 1998 (nº 1019/1998)

STSJ de Cataluña de 30 de mayo de 2001 (nº4711/2001).

STS 22 octubre 2002 (RJ 2003\504).

STSJ de Galicia, de 4 de abril de 2003 (nº 1930/2003).

STSJ de Castilla y León, de 16 de febrero de 2004 (nº 2630/2004).

STSJ de Castilla y León de 16 de octubre de 2006 (nº 1630/2006).

STS de 25 de septiembre de 2007 (rec. núm 5452/2005)

STSJ Canarias, de 8 de octubre de 2008 (rec. núm. 547/2005).

STSJ de Canarias de 13 de julio de 2007 (nº1208/2007)

STSJ Murcia de 2 de julio de 2007(rec. núm.757/2007).

STSJ Canarias, de 8 de octubre de 2008 (rec. núm. 547/2005).

STS de 9 de febrero de 2010 (RJ 2010/2832)

STSJ de Galicia de 25 de enero de 2012 (rec. núm 2040/2008).

STS de 4 de diciembre de 2012 (rec. núm 3711/2011).

STSJ de Cataluña de 26 de octubre de 2015. (rec. núm 4319/2015).

STSJ de Canarias de 14 de noviembre de 2017 (rec. núm 350/2017)

STSJ de Valencia, de 16 de octubre de 2020 (rec. nº 3596/2020).

STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2023 (rec. nº118/2023).