

## El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris Suicide as an occupational accident: Analysis of a grey area

RAQUEL POQUET CATALÁ

PROFESORA ASOCIADA DE LA UNIVERSIDAD DE VALENCIA

### Resumen

En este trabajo se realiza un análisis de la problemática en torno a la consideración del suicidio como accidente de trabajo, pues no es nada fácil su encaje en las previsiones del art. 156 LGSS. Así, se realiza, por un lado, una caracterización del accidente de trabajo, y especialmente, de sus apartados 2 e) –relativo a las enfermedades del trabajo–, y 3 –que establece la presunción iuris tantum de considerar accidente de trabajo todo aquel que tenga lugar en el tiempo y lugar de prestación del trabajo–. También debe tenerse presente su posible negación, en base al dolo recogido en el art. 156.4 LGSS. Además, y como no, se analiza la evolución de la doctrina judicial y jurisprudencial sobre este suceso, pasando de un primer momento de rechazo hasta una posición actual mucho más flexible y abierta.

### Abstract

This study will analyse the issues surrounding the consideration of suicide as an occupational accident, given the difficulty of establishing this under the provisions of art. 156 of the Spanish General Social Security Law. Thus, the study categorises occupational accidents, particularly in sections 2 e), relating to occupational illnesses, and 3, which establishes the rebuttable presumption which considers occupational accidents as all those which take place within the time and place of employment. The resultant denial of this presumption should also be assessed, on the basis of wilful intent as understood in art. 156.4 of the Spanish General Social Security Law. In addition, of course, the evolution of judicial and jurisprudential doctrine surrounding the event is analysed, from the initial position of rejection to a current situation which is much more flexible and open.

### Palabras clave

Suicidio; Accidente de trabajo; Dolor; Presunción iuris tantum; Trabajador

### Keywords

Suicide; Occupational accident; Pain; Rebuttable presumption; Employee

## 1. INTRODUCCIÓN

El suicidio ha sido y es considerado un hecho tabú, considerándose desde la antigüedad como un pecado o un crimen, hasta convertirse en un problema de salud<sup>1</sup>. Según la OMS<sup>2</sup>, cada año cerca de 800.000 personas se quitan la vida y muchas más intentan hacerlo, sin diferenciar edad alguna. De hecho, en 2016 fue la segunda causa principal de defunción en el grupo de 15 a 29 años en todo el mundo. Además, el suicidio no sólo se produce en los países de altos ingresos, sino que es un fenómeno global que afecta a todas las regiones del mundo. De hecho, en 2016, más del 79% de los suicidios en todo el mundo tuvieron lugar en países de ingresos bajos y medios. Según los datos de la OMS, la tasa global de suicidios en 2016 fue de 10,5 casos por cada 100.000 habitantes, si bien se apreciaron grandes variaciones entre países, con un rango que alcanzaba los 48,3 casos en varones por 100.000 habitantes en la Federación Rusa o los 34,5 casos, también en varones, de Ucrania.

<sup>1</sup> ALONSO SALAS, A., “La medicalización del suicidio: un dilema bioético”, *Revista bioética y Derecho*, núm. 22, 2011, p. 26.

<sup>2</sup> OMS, *Suicidio*, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>

España, como otros países del Mediterráneo, figura entre las naciones con cifras más bajas, con unos 6 casos de media por cada 100.000 habitantes (3,1 en mujeres y 9,3 en varones).

Existe una clara relación entre una situación económica crítica y el suicidio, pues no existe duda de que la crisis económica de la década pasada llevó a un incremento considerable de los suicidios. En este sentido, cuando se está ante una situación de grave crisis económica se produce un empeoramiento de la salud mental, lo cual puede llevar al suicidio. Las causas, suelen basarse en los siguientes motivos. Por un lado, la pérdida de trabajo, factor que incrementa sin duda el número de depresiones y con ello de suicidios, pues es unas 2,5 veces más frecuente entre personas en paro. En segundo lugar, la situación de endeudamiento, que lleva también a un aumento de la ansiedad. Y, por último, los desahucios y ejecución de hipotecas. Como indica un sector especialista en psiquiatría “la correlación entre desempleo y suicidio es relevante en periodos de estabilidad económica, y más débil durante la reciente crisis económica. Desempleo y suicidio tienen una relación compleja, modulada por la edad, el sexo y el ciclo económico”<sup>3</sup>.

Si se analiza su etimología, suicidio procede de los términos latinos “sui” (a sí mismo) y “caecere” (matar). El suicidio ha sido definido de diversas formas, según donde se quiera poner el acento. Así, según Stengel el suicidio es “el acto consciente de autoaniquilación, que se entiende como un malestar pluridimensional en un individuo que percibe este acto como la mejor solución”<sup>4</sup>. Para Durkheim el suicidio es toda muerte que resulta mediata o inmediatamente de un acto positivo o negativo, realizado por la víctima misma, sabiendo que debía producir ese resultado<sup>5</sup>. Y, para la OMS, constituye “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 sea el grado de intención letal o de conocimiento del verdadero móvil”<sup>6</sup>.

El problema que se plantea con el suicidio es su consideración o no como accidente de trabajo a efectos de obtener la protección asociada de la LGSS. Esta calificación jurídica no es baladí pues desde la óptica prestacional, de sobra es conocido, el mayor nivel de protección que reciben las contingencias profesionales. Y, además, la calificación que se otorgue a este acto tendrá también consecuencias importantes desde el punto de vista de la seguridad y salud, en especial, en orden a poder exigir ciertas responsabilidades al empresario, como el recargo de prestaciones. De ahí, la importancia de sentar una doctrina uniforme y consolidada en la materia.

De cualquier forma, debe indicarse que, desde el punto de vista ético y moral, existe un sector judicial que niega considerar al suicidio como accidente por identificarlo con la existencia de una fuerza exterior, sea de aparición súbita o de lenta evolución, que provoca una consecuencia dañosa para la vida o integridad física del trabajador, lo que excluye toda posibilidad de que un acto del propio trabajador (el suicidio) pueda ser considerado como

<sup>3</sup> IGLESIAS GARCÍA, C.; SÁIZ P.; BURÓN, P.; SÁNCHEZ LASHERAS, F.; JIMÉNEZ TREVIÑO, L.; FERNÁNDEZ ARTAMENDI, S.; AL-HALABÍ, S.; CORCORAN, P.; GARCÍA PORTILLA, M.P.; BOBES, J., “Suicidio, desempleo y recesión económica en España”, *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, núm. 2, 2017, DOI: 10.1016/j.rpsm.2016.04.005.

<sup>4</sup> STENDEL E., *Selbstmord und Selbstmordversuche. Psychiatrie der Gegenwart*, III, 51, Berlín, Springer, 1961.

<sup>5</sup> DURKHEIM, E., *El suicidio. Estudio de sociología*, Buenos Aires, Shapire, 1965.

<sup>6</sup> OMS, *El suicidio y los intentos de suicidio*, Ginebra, 1976.

accidente<sup>7</sup>. Así, se ha estimado que esa voluntariedad que es característica del suicidio elimina el nexo causal entre el trabajo y las consecuencias lesivas del suicidio negado así su consideración como accidente de trabajo.

## 2. MARCO NORMATIVO

En cuanto al marco normativo regulador, en primer lugar, debe partirse del concepto de accidente de trabajo que regula la LGSS en su art. 156.1, cuando indica que se considera accidente de trabajo “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Este concepto es tan amplio y genérico que ha podido mantenerse a lo largo del tiempo sin modificaciones legales, siendo pues la jurisprudencia la encargada de ir modelando sus perfiles, especialmente para dar cabida a aquellos accidentes ocurridos fuera del lugar de trabajo mientras el trabajador desarrolla su prestación profesional por encargo del empresario para quien presta sus servicios.

La amplitud del concepto es tal que el TS ha señalado que en la definición de dicha contingencia deben incluirse no solo “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, comprendiéndose 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”<sup>8</sup>.

Como se observa pues, se ha producido una importante ampliación y flexibilización de los contornos legales del accidente de trabajo. Es decir, la doctrina judicial y jurisprudencial han admitido, en el caso del apartado 1 del art. 156 LGSS, no sólo una relación de causalidad directa o inmediata que exija que el accidente traiga su causa exclusivamente de la realización de la actividad laboral, sino también remota o mediata bastando con que el nexo causal se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, consensual o coadyuvante<sup>9</sup>. Asimismo, en el supuesto del apartado 3, también existe una considerable flexibilidad interpretadora ofreciendo una protección amplia de los accidentes de trabajo, de tal forma que la jurisprudencia ha ampliado el concepto de accidente de trabajo a supuestos que no son estrictamente tiempo y lugar de trabajo.

De hecho, debido a esta amplitud protectora, algún sector doctrinal<sup>10</sup> ha llamado la atención a la sobreprotección que se está dando al trabajador, que si bien pudiera tener sentido en un primer momento, no lo tiene hoy en día, pues el trabajador quedará igualmente protegido por el sistema de Seguridad Social, aunque con una protección menor, al tratarse de una contingencia común.

<sup>7</sup> URRUTIKOETXERA BARRUTIA, M., “Suicidio y accidente de trabajo”, *RDS*, núm. 42, 2008.

<sup>8</sup> STS de 24 de febrero de 2014, rec. núm. 2771/2013.

<sup>9</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D., “Las ampliaciones legales del concepto de accidente de trabajo”, *NREDT*, núm. 161, 2014 (versión on line)

<sup>10</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Una reflexión crítica sobre el accidente in itinere”, *AS*, Tomo V, 1999, p. 75.

Desde el punto de vista del encuadramiento del suicidio, en algunos casos, se ha buscado el apoyo en el art. 115.2 e) (actual 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 que lleva al suicidio<sup>11</sup>. 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 artículo 115.4 b) de la LGSS (actual art. 156.4 b), 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”.

En otros supuestos, se acude a la presunción *iuris tantum* del art. 156.3 LGSS, de tal forma 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 laboralidad<sup>12</sup>.

Y, también, cuando se niega su consideración de accidente de trabajo, se acude al art. 156.4 LGSS alegando la voluntariedad y el dolo del suicidio, que como tal, rompe el nexo causal<sup>13</sup>.

## 2.1. Configuración del concepto de accidente de trabajo vía art. 156.1 LGSS

En el apartado primero del art. 156 LGSS se define el accidente de trabajo y se indican cuáles son los requisitos que deben concurrir para quedar configurado como tal. Así, en primer lugar, requiere que se produzca una lesión o daño corporal en el trabajador. En segundo lugar, se requiere que se produzca en el trabajo ejecutado por cuenta ajena. Y, por último, se exige que se produzca con ocasión o por consecuencia del trabajo.

En primer lugar, en cuanto a la lesión requerida, la amplitud conceptual de dicho término ha sido tal que incluye “no sólo a 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”<sup>14</sup>. Es decir, en la actualidad, y tras la flexibilidad judicial realizada en este aspecto queda incluso no sólo el deterioro físico externo producido por el traumatismo, sino también aquellas patologías psicósomáticas como cardíacas o vasculares. Por tanto, debe entenderse que en la lesión señalada en el art. 156.1 LGSS incluye tanto las lesiones físicas, así como también las fisiológicas o psíquicas, sin

<sup>11</sup> STSJ Cataluña, de 30 de mayo de 2001, st. núm. 4711/2001. También SSTSJ Cantabria, de 11 de diciembre de 2017, rec. núm. 725/2017; País Vasco, de 17 de diciembre de 2012, rec. núm. 2792/2012; Aragón de 30 de octubre de 2000, rec. núm. 780/1999.

<sup>12</sup> SSTSJ Cataluña, de 24 de noviembre de 1997, st. núm. 2872/2997; Andalucía, de 25 de octubre de 2000, st. núm. 4049/2000; Canarias, de 15 de enero de 2004, st. núm. 3/2004. También la STSJ Canarias, de 8 de octubre de 2008, rec. núm. 547/2005, que enjuicia el suicidio de un trabajador provocado por una situación de estrés y tensión que tuvo como consecuencia de un grave proceso depresivo con trastorno adaptativo, una de cuyas causas eran las dificultades que atravesaba en su trabajo por la pérdida de capacidad para el trabajo.

<sup>13</sup> STSJ Murcia, de 2 de julio de 2007, st. núm. 836/2007.

<sup>14</sup> STS de 23 de junio de 2015, rec. núm. 5533/2015.

necesidad, incluso de que exista una repercusión funcional<sup>15</sup>. En otras palabras, se refiere no sólo a los accidentes en sentido estricto o lesiones producidas por la acción súbita y violencia de un agente exterior, sino también a todas las enfermedades que puedan surgir en el trabajo, enfermedades que pueden ser fisiológicas o psíquicas.

En segundo lugar, se requiere que el accidente se produzca con ocasión o a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, es decir, se exige que el accidente tenga lugar en el marco de una relación laboral. Y, como es sabido, aunque el propio art. 156.1 LGSS hace referencia expresa a trabajo por “cuenta ajena”, en la actualidad, debe entenderse que incluye tanto el trabajo por cuenta ajena, como también el trabajo por cuenta propia, y con independencia “de que el trabajador estuviera dado o no de alta”<sup>16</sup>, afiliado a la Seguridad Social y cubierto o no el período de carencia, tenga o no permiso de trabajo en España.

En tercer lugar, y como elemento clave, se exige la existencia de una relación de causalidad entre la lesión y el accidente de trabajo. Es este tercer elemento el que más problemas interpretativos ha planteado pues, tal y como indica la doctrina, “la causalidad nos obliga a dotar nuestro juicio de razones y motivos reales, aunque sea imposible mantener la balanza en una posición de constante equilibrio”<sup>17</sup>. Dicha relación, según la doctrina judicial<sup>18</sup>, es doble pues, por un lado, se exige un nexo entre trabajo y lesión, y por otro lado, entre lesión y situación protegida.

Esta exigencia de causalidad puede entenderse en un sentido más estricto –“por consecuencia”-, o bien más amplio –“con ocasión”-, de manera que en este último caso 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 la ocasionalidad pura. Como señala la jurisprudencia “la diferencia queda más resaltada si se considera que en el primer supuesto [“por consecuencia”] estamos en presencia de una verdadera “causa” [aquellos por lo que –propter quod– se produce el accidente], mientras que en el segundo caso [“con ocasión”], propiamente se describe una condición [aquello sin lo que –sine qua non– se produce el accidente], más que una causa en sentido estricto”<sup>19</sup>. La exigencia por tanto del nexo causal entre los otros dos elementos, expresada en la frase “con ocasión o por consecuencia”, es una exigencia ineludible para que el accidente sea calificado de laboral.

## 2.2. Configuración del concepto de accidente de trabajo vía art. 156.2 e) LGSS

En el apartado e) del art. 156.2 LGSS encajan aquellas enfermedades que no son calificadas de profesionales, pero que son contraídas por 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. Se refiere a aquellas enfermedades de etiología laboral, es decir,

<sup>15</sup> VICENTE ANDRÉS, R., “El accidente de trabajo, análisis de la jurisprudencia sobre la determinación de la contingencia profesional”, *La Ley*, núm. 4450, 2018 (versión on line)

<sup>16</sup> STS de 7 de julio de 2015, rec. núm. 703/2014.

<sup>17</sup> DELGADO RUIZ, J.L., “Accidente de trabajo y nexo causal”, *RIL*, núm. 6, 2017, p. 13.

<sup>18</sup> STSJ Cataluña, de 27 de enero de 2010, rec. núm. 6698/2008.

<sup>19</sup> STS de 23 de junio de 2015, rec. núm. 5533/2015.

aquellas producidas por factores o agentes nocivos que actúan sobre la actividad laboral que se ejecuta.

Son las denominadas “enfermedades del trabajo”, que se definen por su exclusión del cuadro legal, pero que están directamente relacionadas con el trabajo. Además, se diferencian de la enfermedad común porque ésta es una enfermedad ajena al trabajo y, en consecuencia, ajena también a la condición de trabajador de la persona que la padece<sup>20</sup>.

Para que sea calificado como accidente de trabajo es requisito imprescindible probar esta relación de causalidad con el trabajo, esto es, que se demuestre que la enfermedad tuvo causa exclusiva la prestación del trabajo<sup>21</sup>. Por tanto, debe existir una conexión con el trabajo. Dentro de este supuesto se comprenden todas aquellas enfermedades, no profesionales, que se produzcan como consecuencia de la realización del trabajo. Sólo existirá accidente de trabajo cuando la enfermedad tenga relación directa con el trabajo, por lo que el nexo de causalidad debe ser directo, sin que pueda ser una conexión indirecta, ocasional o concausal.

Por tanto, el hecho de que aparezca una enfermedad común cuando se realiza una actividad laboral no la convierte directamente en accidente de trabajo, pues debe demostrarse que existe una relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad<sup>22</sup>. En este sentido, para que concurra este tipo de accidente laboral no basta con que el trabajo sea elemento que incide en la génesis de la enfermedad, sino que ha de ser el único factor causal de la misma, por lo que no puede calificarse de laboral la enfermedad que es fruto de la confluencia de varias causas, cuando sólo alguna de ellas provenga del trabajo<sup>23</sup>. Por ello, en las enfermedades psíquicas o mentales y, concretamente, en los trastornos depresivos, que pueden llevar al suicidio, se exige que la única causa de la enfermedad sea el trabajo sin que confluyan otros elementos y, además, que no vengán provocados “por una personalidad de base del afectado que le hace vivir mal, enfermado, lo que normalmente no desencadena patología alguna”<sup>24</sup>.

En base a ello, se pueden encontrar sentencias que han calificado el suicidio como accidente de trabajo siempre que quede probado que la situación emocional determinante de la decisión se encuentra vinculada con las condiciones laborales del trabajador fruto de la tensión que el desarrollo de su actividad laboral le produce<sup>25</sup>.

No obstante, en la práctica, esta conexión no es tan sencilla, pues generalmente el comportamiento suicida viene determinado por una multitud de causas, tales como la pérdida de trabajo, la pérdida de seres queridos, discusiones, problemas jurídicos, desahucios, maltratos en la infancia, aislamiento social, y determinados trastornos mentales, de tal forma,

<sup>20</sup> MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J., Accidente de trabajo (II): delimitación legal, *AS*, 2008.

<sup>21</sup> STSJ Cataluña, de 27 de enero de 2010, rec. núm. 6698/2008.

<sup>22</sup> STSJ Navarra, de 8 de septiembre de 1999.

<sup>23</sup> MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J., Accidente de trabajo... *op. cit.*

<sup>24</sup> STSJ País Vasco, de 1 de julio de 2008, rec. núm. 1262/2008.

<sup>25</sup> SSTSJ Castilla y León, de 18 de marzo de 2009, st. núm. 195/2009; Madrid, de 31 de marzo de 2008, rec. núm. 2485/2007.

que la existencia de estas circunstancias complicará probar que la situación emocional que ha llevado al suicidio está relacionada de forma directa con el trabajo<sup>26</sup>.

De ahí, la necesidad de analizar caso por caso las concretas circunstancias concurrentes, para poder determinar si existe una conexión entre trabajo y acto suicida.

Así se ha considerado como accidente en base a los informes presentados por la entidad sanitaria competente donde se indica que “el actor por problemas sufridos en el ámbito laboral había presentado diversos episodios depresivos desde 1994, siendo el primero de entidad en 1996, estando sometido desde 2002 a tratamientos psiquiátricos con ingresos diversos en el servicio de psiquiatría por resistencia al tratamiento y riesgo de auto/hetero agresivo diagnosticado de depresión mayor de tipo melancólico, con rumiación obsesiva sobre las penurias sufridas. Tanto el EVI en el dictamen previo a la concesión de la incapacidad permanente total como en el de determinación de contingencias concluyó con el origen laboral del cuadro como también don Pedro Antonio al que fue derivado por FREMAP, coincidente con el origen que recoge el DR”<sup>27</sup>. También se ha señalado que “el suicidio podía 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”<sup>28</sup>, es decir, “el suicidio siempre es 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 o, al menos, estimarse agravado por el trabajo, no sería procedente la calificación de accidente de trabajo”<sup>29</sup>.

De igual modo, se ha calificado de accidente de trabajo, el suicidio que se produce un domingo cuando, tras una fiesta familiar, el trabajador se desplaza a su centro de trabajo para realizar cometidos propios de su actividad laboral y, poco después, pone fin a su vida, pues en este caso, el trabajador ya había estado anteriormente en situación de incapacidad temporal por ansiedad, caracterizada por preocupaciones excesivas y persistentes sobre su actividad laboral, lo cual había dado como resultado síndrome depresivo<sup>30</sup>. Así también se califica en el caso de un trabajador, engrasador en un buque congelador, que unos días antes del suicidio, había comentado que “no era dueño de sí”, y que “en su casa pasaba algo”, que había dejado de comer y había intentado ponerse en contacto telefónicamente con su domicilio sin éxito<sup>31</sup>. También en el caso de un trabajador que padecía una situación de estrés y tensión que tuvo como resultado un proceso depresivo con trastorno adaptativo, siendo una de las causas las dificultades que tenía en su trabajo, y la angustia por su pérdida de capacidad para el trabajo<sup>32</sup>. O, el suicidio de un trabajador que sufría fuertes episodios de crisis, que según los servicios médicos se debían al estrés laboral, habiendo dejado además

<sup>26</sup> PÉREZ AGULLA, S., “El suicidio con ocasión o por consecuencia del trabajo”, *REDT*, núm. 160, 2013 (versión on line).

<sup>27</sup> STSJ País Vasco, de 31 de octubre de 2000.

<sup>28</sup> STSJ Cataluña, de 3 de octubre de 2002, rec. núm. 7667/2001.

<sup>29</sup> SSTSJ Cantabria, de 11 de diciembre de 2017, rec. núm. 725/2017; Madrid, de 4 de abril de 2016, rec. núm. 667/2015.

<sup>30</sup> STSJ Castilla y León, de 10 de junio de 2003, rec. núm. 355/2003.

<sup>31</sup> STSJ Galicia, de 4 de abril de 2003, rec. núm. 2394/2000.

<sup>32</sup> STSJ Canarias, de 8 de octubre de 2008, rec. núm. 547/2005.

una nota en la que indica, entre otros aspectos, “treinta y nueve meses en la empresa han podido conmigo, estoy triste, deprimido”<sup>33</sup>. En el mismo sentido, se concluye en el suicidio de un agente rural al constar la existencia de una depresión originada a raíz de un incendio forestal en el que había participado y del que podían derivarse responsabilidades penales<sup>34</sup>.

Sin embargo, también se pueden encontrar supuestos en los que se niega la calificación como accidente de trabajo en el caso de aquel suicidio de un trabajador que aparece vestido con el uniforme de la empresa y en las dependencias del centro de tiro de formación y reciclaje de seguridad, argumentado que no es suficiente alegar que el tipo de trabajo que desarrollaba el trabajador y el modo en que la empresa intervenía en su supervisión fuesen la causa de la alteración psíquica de éste; y de que las notas autógrafas escritas por el trabajador y encontradas junto al cadáver, no se deduce la conexión laboral con el suicidio, ya que ninguna contiene una explicación del suceso ni la causa de la decisión que llevó al trabajador a poner fin a su vida<sup>35</sup>. En este caso, considero que existía un claro nexo causal entre el acto suicida y el entorno laboral, justamente cuando, además, el acto se produce en el centro de trabajo y con la ropa de trabajo. Es claro que para llegar a cometer tal acto suelen concurrir varias causas, y no es una única la que lleva a tal situación, pero cuando, entre ellas, se encuentra el ambiente y las circunstancias que rodean el trabajo, ya debe entenderse que existe un nexo causal probado.

### 2.3. Presunción de laboralidad del concepto de accidente de trabajo vía art. 156.3 LGSS

El art. 156.3 LGSS establece una presunción iuris tantum a favor de la laboralidad de los accidentes ocurridos durante el tiempo y en el lugar de trabajo. Como indica la doctrina “cuando la presunción legal se establece salvo prueba en contrario, dicha prueba podrá dirigirse tanto a probar la inexistencia del hecho presunto como a demostrar que no existe el enlace entre el hecho probado o admitido que fundamenta la presunción y el hecho que se presume, de manera que la presunción legal, salvo que se trate de presunción iuris et de iure, la cual no admitiría prueba en contrario, puede ser atacada, tanto por la vía de negar el hecho base que le sirve de apoyo, como por la inexistencia del enlace que necesariamente ha de existir entre el hecho probado y presumido”<sup>36</sup>.

La presunción de dicho precepto legal se aplica a aquellos accidentes sufridos durante el tiempo y en el lugar de trabajo, y conlleva que el trabajador queda exento de probar la existencia de relación de causalidad entre el trabajo y la lesión sufrida, siendo el empresario quien deberá desvirtuar dicho nexo de causalidad.

La cuestión es determinar si en este tipo de sucesos, se aplica de manera automática la presunción de laboralidad o, si por el contrario, la calificación como accidente de trabajo depende de la prueba de la relación causal entre el trabajo y el deceso.

Por tanto, en estos casos la clave central se haya en determinar qué es tiempo de trabajo, y qué es lugar de trabajo, siendo ambos requisitos imprescindibles para poder

<sup>33</sup> STSJ Comunidad Valenciana, de 1 de septiembre de 2008, rec. núm. 3739/2007.

<sup>34</sup> STSJ Cataluña, de 11 de febrero de 2014, rec. núm. 6407/2013.

<sup>35</sup> STSJ Madrid, de 14 de noviembre de 2008, rec. núm. 3394/2008.

<sup>36</sup> ROMERO RÓDENAS, M.J., *Presunción de laboralidad. El AT en la práctica judicial*, Albacete, Bomarzo, 2015, p. 127.



calificar el suceso de accidente de trabajo, pues si falta alguno de ellos, no será considerado como tal, sino como accidente no laboral. Todo ello, no obstante, sin perjuicio de que el trabajador podrá siempre probar la relación de causalidad existente, pues, como se ha señalado, se trata de una presunción iuris tantum que admite prueba en contrario.

### 2.3.1. Lugar de trabajo

Por una parte, el lugar de trabajo puede ser definido como aquel lugar en que se está por razón de la actividad que se está realizando por orden del empresario, aunque no sea el lugar habitual de trabajo. La jurisprudencia tradicionalmente ha identificado el lugar de trabajo con el centro de trabajo, abriendo de esta forma el concepto de accidente de trabajo para los casos de contratas y subcontratas. De esta forma, se considera lugar de trabajo, no sólo el centro de trabajo, sino también los lugares donde se celebran actos o reuniones a los que se asiste por encargo de la empresa, así como también los vestuarios<sup>37</sup>, siempre que concurra el requisito adicional, como se ha indicado, de que suceda en tiempo de trabajo. En este sentido, se ha considerado accidente de trabajo el infarto sufrido en el vestuario de la empresa cuando el trabajador ya había fichado la entrada y se coloca la ropa de trabajo y los equipos de protección individual<sup>38</sup>. Incluso también se ha estimado accidente de trabajo el ocurrido en el parking de la fábrica<sup>39</sup>, en el porche de la empresa mientras se espera el autobús de la misma<sup>40</sup>, o en el pasillo tras haber fichado la entrada<sup>41</sup>.

### 2.3.2. Tiempo de trabajo

Por un lado, el tiempo de trabajo, según la doctrina jurisprudencial es aquel tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo a disposición del empresario. Como es sabido, el art. 34.5 ET establece que “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”. Según el art. 2.1 Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, es tiempo de trabajo “*todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales*”.

En este sentido, un sector doctrinal considera que existen situaciones que no deben computar dentro de la jornada de trabajo como “los tiempos de desplazamiento de ida y vuelta del trabajo, los de cambio de ropa o de equipo para efectuar el trabajo, los desplazamientos desde la entrada en el centro de trabajo hasta el puesto y otros similares”<sup>42</sup>. Asimismo, también se señala que “salvo que la autonomía colectiva o individual disponga una regulación más favorable no se computa como tiempo de trabajo el empleado por el trabajador en la ida y en la vuelta al trabajo, en el cambio de ropa o equipo para efectuar el trabajo, en los controles o fichajes que deba cumplir en la empresa antes de iniciar su jornada ni en los desplazamientos desde el garaje de la empresa a su puesto de trabajo (STS de

<sup>37</sup> STS de 10 de abril de 2001, rec. núm. 2200/2000.

<sup>38</sup> STS de 4 de octubre de 2012, rec. núm. 3402/2011.

<sup>39</sup> STS de 10 de diciembre de 1984; STSJ La Rioja, de 23 de diciembre de 2004, rec. núm. 336/2004.

<sup>40</sup> STSJ Cataluña, de 7 de octubre de 1998, rec. núm. 7712/1997.

<sup>41</sup> STSJ Canarias, de 19 de junio de 2014, rec. núm. 82/2013.

<sup>42</sup> MARTÍN VALVERDE, A., *et al.*, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 1999, p. 553.

12.12.1994). Tampoco los desplazamientos desde la entrada en el centro de trabajo hasta el lugar de prestación se computan como centro de trabajo<sup>43</sup>, ni el “tiempo empleado en determinados reconocimientos médicos, el destinado a las tareas previas al desarrollo de la actividad laboral como el encendido de máquinas o los destinados a limpieza o actividades similares en el caso de trabajadores expuestos a determinados riesgos”<sup>44</sup>.

No obstante, otro sector doctrinal entiende que debe ser considerado tiempo de trabajo “aquellos que se derivan del ejercicio de deberes de equipamiento, protección personal, higiene o cambio de vestido, ordenados de acuerdo con las normas de prevención de riesgos laborales”<sup>45</sup>.

De cualquier forma, debe tenerse presente, y en relación con el art. 34.5 ET, por un lado, que cuando el legislador ha estimado conveniente matizar aspectos sobre el tiempo de trabajo por la concurrencia de determinadas circunstancias particulares, así lo ha hecho mediante la promulgación de normas específicas, como el conocido RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que prevé criterios específicos para sectores o puestos de trabajo que, por sus especiales particularidades, requiere de una regulación del tiempo de trabajo peculiar previendo así determinados tiempos como el de espera, expectativas, guardia, viajes sin servicio, averías o comidas en ruta que tienen una compensación peculiar. Por otro lado, llama la atención que los aspectos generales sobre la valoración de los tiempos de presencia del trabajador en el centro de trabajo de difícil concreción respecto de su inclusión o no como tiempo de trabajo han generado importantes litigios, por lo cual un sector doctrinal<sup>46</sup> considera que debería realizarse una valoración concreta sobre la consideración o no como tiempo de trabajo del tiempo destinado al cambio de vestuario, desplazamientos, o tiempo de bocadillo o pausa de comida.

No obstante, el TS<sup>47</sup> ha considerado tiempo de trabajo determinados períodos en los que aunque el trabajador no se encontraba en su puesto de trabajo, sí estaba realizando operaciones indispensables para incorporarse al mismo. Asimismo, la doctrina judicial<sup>48</sup> ha calificado de laboral el tiempo de trabajo invertido por los trabajadores de la empresa AENA en desplazarse del bloque técnico del recinto aeroportuario a sus respectivos puestos de trabajo, trayecto en el que los empleados son trasladados por vehículos autorizados, equipados con los correspondientes equipos de protección y ropa de protección. De igual forma, y a pesar de su finalidad preparatoria, se computa como tiempo de trabajo el período destinado a la formación teórica y práctica del trabajador en materia de prevención de riesgos

<sup>43</sup> DE LA PUEBLA VINILLA, A., “Comentario al art. 34 ET”, en DE LA VILLA GIL, L.E., (Coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, Iustel, 2010, p. 618.

<sup>44</sup> DE LA PUEBLA VINILLA, A., “Comentario al art. 34... *op. cit.*”, p. 618, citando la STS de 15 de noviembre de 1991.

<sup>45</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., “La jornada”, en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, Madrid, Civitas, 2000, p. 744.

<sup>46</sup> VALDÉS ALONSO, A., “La conflictiva valoración del “tiempo de trabajo” en la presunción de existencia de accidente laboral (Comentario de la STS de 4 de octubre de 2012)”, *RL*, núm. 12, 2014, p. 136.

<sup>47</sup> STS de 9 de diciembre de 2003, rec. núm. 2358/2002.

<sup>48</sup> SSTSJ Baleares, de 12 de enero de 2017, rec. núm. 319/2016; Baleares, de 7 de febrero de 2018, rec. núm. 163/2017.

laborales, así como la formación necesaria para la adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.<sup>49</sup>

Del mismo modo, también se ha calificado de accidente de trabajo aquel infarto de miocardio sufrido en tiempo y lugar de trabajo, aunque hayan existido molestias en momentos anteriores o tuviera antecedentes cardíacos o coronarios, o incluso de tabaquismo. Así se califica de laboral aquella lesión cardiovascular que ocasiona la muerte al trabajador, mientras realizaba actividades físicas en el gimnasio, terminado su horario de trabajo, pero con síntomas previos de la dolencia al desempeñar el mismo<sup>50</sup>, pues según el TS lo decisivo es que el accidente cardiovascular se ha iniciado mientras se encontraba en pleno desarrollo de su trabajo, aunque la dolencia se exteriorice en el gimnasio. Por tanto, entiende que opera la presunción de laboralidad. En el mismo sentido, se estima también laboral el accidente cerebro vascular que se inicia en tiempo y lugar de trabajo aunque se manifieste en la pausa de la comida<sup>51</sup>.

De hecho, un sector jurisprudencial señala que “recuerdan, en relación con el art. 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social, las Sentencias del Tribunal Supremo, de 20 de noviembre 2006 y de 22 de noviembre 2006, que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, compuesta por todos sus miembros, unificó la doctrina en la sentencia de 20 de diciembre de 2005 (recurso 1945/2004), donde se afirma que la presunción del artículo 115.3 Ley General de la Seguridad Social contiene la doble exigencia de que la lesión que sufra el trabajador se produzca durante el tiempo y en el lugar de trabajo. No basta entonces para que actúe esa presunción con que el trabajador se halle en los vestuarios de la empresa cuando ocurre el despido, que desde luego es lugar de trabajo a estos efectos, o en las duchas, sino que el término legal tiempo de trabajo contiene una significación más concreta, equivalente a la que se contiene en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores y referida a la necesidad de que el operario se encuentre en su puesto de trabajo, en el que se presume que se haya estado realizando algún tipo de actividad o esfuerzo –físico o intelectual– que determina una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo y por ello opera la presunción analizada. Interpretación que, por otra parte, no constituye un rigorismo excesivo, desde el momento en que se trata de delimitar el alcance de una presunción legal, que, dadas las consecuencias que tiene a la hora de calificar un suceso o una enfermedad, debe tener unos límites lo más definidos posibles en aras a la seguridad jurídica de quienes participan en las relaciones de trabajo en que tales eventos ocurren. De hecho, no se cierra la posibilidad de que la denominada enfermedad de trabajo tenga la consideración legal de accidente de trabajo del número 1º del artículo 115 Ley General de la Seguridad Social, sino que cuando esa enfermedad se manifiesta fuera del puesto, del tiempo de trabajo, es preciso que, con arreglo a lo previsto en el número 2 e) del referido precepto tenga que acreditarse por quien la padeció en esas condiciones que esa dolencia tuvo por causa exclusiva la ejecución del trabajo”<sup>52</sup>. Por tanto, teniendo en cuenta la exigencia de que se esté realizando “algún trabajo físico o psíquico en el momento del suceso del accidente, debe considerarse plenamente ajustado a Derecho que el juzgador resolviera que no se trató de accidente laboral al no ser posible estimar tiempo de trabajo el tiempo del bocadillo a los efectos del 115.3. Tampoco se

<sup>49</sup> STS de 11 de diciembre de 2017, rec. núm. 265/2016.

<sup>50</sup> STS de 20 de marzo de 2018, rec. núm. 2942/2016.

<sup>51</sup> STS de 10 de diciembre de 2014, rec. núm. 3138/2013.

<sup>52</sup> SSTS de 18 de diciembre de 2007, rec. núm. 3793/2006; de 4 de diciembre de 2008, rec. núm. 104/2008.

esgrimíó por el trabajador que ese tiempo de descanso debiera ser considerado tiempo de trabajo efectivo en los términos del art. 34.4 del Estatuto de los Trabajadores porque así lo previese el convenio aplicable o el contrato de trabajo<sup>53</sup>.

### 2.3.3. Posición de la doctrina judicial

En un primer momento, la jurisprudencia<sup>54</sup> negó de manera rotunda la aplicación de la presunción a los suicidios.

No obstante, con posterioridad, la doctrina judicial y, según mi parecer, en buena línea, se ha ido flexibilizando y comienza a admitir la utilización de la presunción de laboralidad, aunque con posturas enfrentadas. En este sentido, encontramos diversos pronunciamientos que se basan en esta presunción de laboralidad para abogar por su consideración como accidente de trabajo, argumentando que “en el contexto de crisis empresarial en el que don Pedro Jesús decide terminar con su vida y lo hace en el centro de trabajo y durante el tiempo de trabajo y dejando una nota explicativa sobre las razones que le llevaron a tomar tan drástica decisión, que no dejan lugar a duda sobre la incidencia de los problemas laborales<sup>55</sup>. También se ha aceptado argumentando que “dado que el suicidio aconteció en el lugar y tiempo de trabajo, el trastorno o patología mental que sufrió el fallecido fue el desencadenante de su autolisis, y tuvo su causa última en una situación de estrés laboral, por lo tanto, el suicidio del trabajador en este concreto caso debe reputarse como derivado de la contingencia de accidente de trabajo<sup>56</sup>. En otras palabras, “una vez, por tanto, que el acacimiento súbito ha ocurrido en tiempo y lugar de trabajo, como se admite que ocurrió en el caso de autos, la presunción del artículo 115.3 LGSS exige que se destruya tal presunción para que pueda dejar de atribuirse al suceso la condición de accidente de trabajo, de forma que se acredite de manera inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre trabajo y lesión<sup>57</sup>”.

A la misma conclusión se llega en el caso de un vigilante de seguridad, que tenía antecedentes de psicopatía, y reincorporado a su puesto de trabajo, durante un turno de guardia decidió quemarse a lo bonzo<sup>58</sup>; o el de un trabajador del sector bancario, quien tras serle abierto un expediente disciplinario grave por una supuesta actuación irregular se suicida<sup>59</sup>.

Pero, en otros casos, se ha negado alegando que el suicidio es un acto voluntario que rompe el nexo causal, esto es, aplicando directamente el art. 156.4 b) LGSS. De ahí, la necesidad de demostrar que no existe una voluntad consciente por parte del trabajador, probando además la relación de causalidad. Así se indica que “el suicidio no es una enfermedad de súbita aparición, sino un evento puntual, un acto voluntario que rompe toda

<sup>53</sup> SSTS de 18 de diciembre de 2007, rec. núm. 3793/2006; de 4 de diciembre de 2008, rec. núm. 104/2008.

<sup>54</sup> STS de 15 de diciembre de 1972, que lo niega al considerar que se trata de un acto voluntario, por lo que el nexo causal se rompe.

<sup>55</sup> STSJ Comunidad Valenciana, de 1 de septiembre de 2008, rec. núm. 3739/2007.

<sup>56</sup> STSJ Castilla y León, de 16 de octubre de 2006, st. núm. 1630/2006. En esta misma línea, SSTSJ Cantabria, de 11 de diciembre de 2017, rec. núm. 725/2017; País Vasco, de 17 de diciembre de 2012, rec. núm. 2792/2012; Aragón, de 30 de octubre de 2000, rec. núm. 780/1999.

<sup>57</sup> STSJ Canarias, de 8 de octubre de 2008, rec. núm. 547/2005.

<sup>58</sup> STSJ Castilla-La Mancha, de 2 de febrero de 2016, rec. núm. 1672/2014.

<sup>59</sup> STSJ Cataluña, de 26 de octubre de 2015, rec. núm. 4319/2015.

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 trabajo. Por ello, la doctrina jurisprudencial ha negado el carácter de accidente de trabajo a 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 (Sentencias del Tribunal Supremo 19 de febrero de 1963, 28 de enero de 1969 y 15 de diciembre de 1972), mientras que será accidente de trabajo, si el proceso depresivo o perturbación mental puede imputarse directamente al trabajo o, al menos, estimarse agravado por la situación laboral (Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 1970, 26 de abril de 1974)<sup>60</sup>. También se ha señalado que “en el caso enjuiciado en el que propiamente no se sufre una lesión sino que el trabajador se la produce así mismo, el relato fáctico no permite concluir la existencia de un nexo causal entre el trabajo y la autolesión, ni es aplicable la presunción antedicha, lo cual enerva la presunción del art. 115.3”<sup>61</sup>; o bien que “al definirse el accidente no laboral, no se efectúe una exclusión del que es fruto de la acción voluntaria del propio accidentado, a diferencia de lo que sucede en la regulación del accidente de trabajo. Estamos, por tanto, ante un supuesto expresamente previsto por el legislador (lesión causada por la conducta dolosa del accidentado” y al que, sin embargo, únicamente ha querido dar un tratamiento específico en una de las posibles causas (accidente de trabajo), pero no en otras (accidente no laboral, enfermedad común o profesional), no siendo la razón de esa regla específica dejar sin protección al trabajador, sino dársela con la especial intensidad y seguridad que tiene la que trae origen en el trabajo”<sup>62</sup>. También se ha negado, aún a pesar de ocurrir en tiempo y lugar de trabajo, en el caso de caída de un trabajador desde la azotea del edificio en el que presta servicios<sup>63</sup>.

De cualquier forma, en mi opinión, debe tenerse presente que una interpretación estricta y acogiéndose a la absoluta literalidad del art. 156.2 e) LGSS rechazaría de plano la consideración del suicidio como accidente de trabajo, pues, en la gran mayoría de supuestos responden a una pluralidad de causas, no ciñéndose a una única causa derivada del trabajo. Sin embargo, un sector doctrinal<sup>64</sup>, y así lo estimo, afirma que aunque no existe unanimidad a la hora de interpretar este precepto y de enjuiciar el nexo causal, pudiéndose encontrar diferentes posturas desde las que exigen que éste sea la causa exclusiva a otras donde abogan por la suficiencia de la mera influencia del trabajo en su aparición, nada obsta para que el trabajo pueda dar lugar a estas patologías (acoso, estrés, burn out...).

<sup>60</sup> STSJ Murcia, de 2 de julio de 2007, st. núm. 836/2007.

<sup>61</sup> STSJ Aragón, de 30 de octubre de 2000, rec. núm. 780/1999.

<sup>62</sup> STSJ País Vasco, de 11 de septiembre de 2001, rec. núm. 1547/2001. En el mismo sentido, SSTSJ Cataluña, de 3 de noviembre de 2000, rec. núm. 8636/1999; Castilla-La Mancha, de 25 de enero de 1999, rec. núm. 1374/1998; Andalucía, de 9 de mayo de 1997; Andalucía, de 21 de mayo de 1996. También la STSJ Andalucía, de 30 de marzo de 2000, rec. núm. 960/1998, niega la calificación de accidente de trabajo por entender que “el suicidio por ahorcamiento, como todo acto por el que una persona se quita la vida, es un suceso imprevisto e imprevisible por no ser el final propio de ésta, pero no deja de ser un acto en el que interviene la voluntad del accidentado, lo que impide la afirmación de que se trate de algo fortuito o imprevisible”.

<sup>63</sup> STSJ Aragón, de 4 de marzo de 2015, rec. núm. 80/2015.

<sup>64</sup> OLARTE ENCABO, S., Acoso moral y enfermedades psicolaborales: Un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades, *TL*, núm. 80, 2005.

### 3. NEGACIÓN DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO VÍA ART. 156.4 LGSS

El art. 156.4 LGSS contempla unas situaciones que rompen el nexo causal, tales como la fuerza mayor extraña al trabajo, el dolo o la imprudencia temeraria, siendo su apartado b) el que hace referencia al dolo o imprudencia temeraria. 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 cual nadie puede beneficiarse de su propio dolo, no se aplica la protección de laboral al accidente.

El dolo implica que el trabajador con su conducta en el trabajo busca deliberadamente el resultado, esto es, la lesión corporal. Dentro de este contexto, nos encontramos el suicidio del trabajador causándose el trabajador su propia muerte, en principio, de forma voluntaria<sup>65</sup>. En algunos casos, la jurisprudencia<sup>66</sup> ha estimado que cabe considerarlo como accidente de trabajo, ya que “tiene especial relevancia en el enjuiciamiento de los supuestos de suicidio las circunstancias de cada supuesto concreto. Si bien es cierto que la presunción de laboralidad del actual art. 115.3 LGSS puede ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida, no es menos verdad que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo, por lo tanto, resulta imprescindible acreditar la vinculación entre el trabajo y la decisión suicida y en el presente caso tenemos de una parte, no consta la hora en que se produjo tal acto por el causante pero ha de entenderse que se produce en tiempo de descanso ya que fue visto retirarse a su camarote con tal fin y cuando es llamado al trabajo ya no se le encuentra, por lo que, ha de concluirse que no reinició actividad laboral alguna; de otra parte, no se constata ningún conflicto ni con la empresa ni con sus compañeros de trabajo”.

No obstante, también se ha declarado que el acto del suicidio a priori no puede considerarse un acto voluntario sin más, ya que para que haya voluntad debe haber plena posibilidad a nivel psíquico de decidir, por lo que determinar el suicidio como acto voluntario y consciente debe ser contextual y no apriorístico<sup>67</sup>.

En este sentido, se ha considerado 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 artículo 115.4 b) de la LGSS, que deriva de un proceso depresivo o perturbación mental, de suerte que lo decisivo, para determinar la calificación jurídica del acto, sea, no tanto el lugar y momento en que ocurre, sino que la situación patológica determinante del mismo se encuentre o no directamente relacionada con el trabajo”<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> MONEREO PÉREZ, J.L y LÓPEZ INSUA, B.M: El suicidio del trabajador y su calificación en el derecho social del trabajo, Albacete, Bomarzo, 2018.

<sup>66</sup> STS de 25 de septiembre de 2007, rec. núm. 5452/2005.

<sup>67</sup> STSJ Castilla y León, de 16 de octubre de 2006, st. núm. 1630/2006.

<sup>68</sup> STSJ Murcia, de 2 de julio de 2007. De forma similar, STSJ País Vasco, de 11 de septiembre de 2001, rec. núm. 1547/2001.

De hecho un sector doctrinal<sup>69</sup>, según mi parecer, no acertado por todo lo señalado anteriormente, ha estimado que el suicidio no puede calificarse como accidente, porque es un acto doloso, realizado de forma voluntaria.

#### 4. EVOLUCIÓN DE LA DOCTRINA JUDICIAL Y JURISPRUDENCIAL

Por lo que se refiere a la jurisprudencia, se puede observar una evolución donde se parte de un rechazo ontológico que niega que pueda ser calificado como accidente de trabajo por tratarse de un acto voluntario que, como tal, rompe el nexo causal, hasta llegar a una situación de aceptación si concurren determinadas circunstancias.

Así, en un primer momento, en los años cincuenta y sesenta<sup>70</sup>, existen pronunciamientos que niegan que pueda ser considerado accidente de trabajo, pues aunque la decisión suicida pueda tener su origen en una depresión derivada del trabajo, no existe nexo causal.

Posteriormente, a partir de los setenta, ya existen decisiones que van admitiéndolo como accidente de trabajo, por considerar que el suicidio de un obrero hospitalizado por lesiones de un accidente de trabajo que se arroja por la ventana del hospital, resulta del proceso depresivo generado por la lesión, la larga hospitalización y las sucesivas intervenciones quirúrgicas<sup>71</sup>. Como muestra de estos tímidos avances, la STS de 28 de enero de 1969, señala que aunque el suicidio se produjera como “consecuencia de un estado patológico mental” no existía “la menor indicación de que este fuera causado por el trabajo que efectuaba a bordo de la nave –se trataba del cocinero de un barco–, ni que fuera por ello agravado ni desencadenado”. Así, aunque niega la calificación teniendo presente el supuesto en cuestión, deja abierta la posibilidad de un pronunciamiento en contrario si se dieran las circunstancias que pusieran en relación al suicidio con las condiciones en las que el trabajo prestado se hubiera desarrollado. En este sentido, fue decisiva la Resolución de la Dirección General de Ordenación y Asistencia, de 22 de septiembre de 1976, que, resolviendo una consulta del servicio, supuso un avance en la clasificación del suicidio como accidente de trabajo, pues rechaza la voluntariedad presumida del acto suicida, considerando que el suicidio, en atención a las notas de hecho que normalmente lo caracteriza, debe ser calificado como accidente.

A partir de estos momentos, se producen sentencias contradictorias, pero siempre siguiendo criterios restrictivos, limitando la admisión del suicidio a situaciones donde previamente haya existido un accidente de trabajo que cause ese estado mental del trabajador

<sup>69</sup> GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (mobbing)*. [tesis doctoral] Universitat de Girona, 2004. Disponible en <https://www.tdx.cat/handle/10803/7675?show=full>

<sup>70</sup> STS de 31 de marzo de 1952. La STS de 29 de marzo de 1962 niega la consideración como accidente de trabajo el suicidio de un obrero hospitalizado por accidente de trabajo que se arroja desde la ventana de su habitación, por considerar que la decisión de suicidio se basa en un estado psíquico anormal predispuesto a estas decisiones. También la STS de 19 de febrero de 1963.

<sup>71</sup> STS de 29 de octubre de 1970. También la STS de 26 de abril de 1974.

alterado que le lleva a la decisión suicida, o bien a situaciones ligadas a riesgos psicosociales como estrés laboral, acoso o burn out<sup>72</sup>.

Así, por ejemplo, no se considera accidente de trabajo aquel suicidio donde aun admitiéndose que la depresión del trabajador se agrava por la situación laboral estresante, no obstante, considera que no deriva del ambiente laboral, sino de la forma de vivir<sup>73</sup>.

Paulatinamente, a partir del año 2001, la gran mayoría de las sentencias<sup>74</sup> son favorables a la asimilación del suicidio con el accidente de trabajo, pues parten de negar la identificación del suicidio con un acto voluntario y consciente. No obstante, aún se pueden encontrar pronunciamientos judiciales<sup>75</sup> que rechazan la estimación por no hallar nexo de causalidad entre la decisión suicida y el trabajo. En este sentido, existen pronunciamientos judiciales que realizan un análisis exhaustivo de las circunstancias concurrentes para verificar la relación de causalidad<sup>76</sup>, pero admitiendo también que no es preciso que exista una causalidad exclusiva con el trabajo, admitiendo la influencia de factores no profesionales, pues se indica que, aunque en el caso en cuestión no ha quedado acreditada la posible concurrencia de otros factores personales ajenos al ámbito laboral que pudiesen haber actuado como agentes coadyuvantes del desenlace autolítico, “de cualquier forma tampoco serían de relevancia tal como para romper el nexo causal que se ha evidenciado existente con la situación laboral con la que se encontraba la fallecida”.

Así también se pueden encontrar pronunciamientos que niegan su consideración como accidente de trabajo por no identificar un nexo causal<sup>77</sup>, argumentando que un cambio normal de puesto de trabajo, bien aceptado por todos los demás compañeros, no justifica una decisión tan grave como el suicidio<sup>78</sup>; o que aun admitiendo que el cuadro depresivo se descompasara con una situación laboral estresante, al valorar sus características personales, queda demostrado que no existe la exigida relación de causalidad<sup>79</sup>.

## 5. CONCLUSIÓN

El suicidio ha pasado de un primer momento en el cual era negada su consideración como accidente de trabajo, a ser, como regla general, admitida por la doctrina judicial como

<sup>72</sup> STSJ Castilla y León, de 30 de septiembre de 1997, rec. núm. 755/1997, que considera accidente de trabajo el intento de suicidio de un gerente debido a la situación de estrés laboral originada por la mala situación económica de la empresa.

<sup>73</sup> STSJ Cataluña, de 23 de noviembre de 2000, st. núm. 9034/2000.

<sup>74</sup> SSTSJ Cataluña, de 3 de octubre de 2002, rec. núm. 7667/2001; Galicia, de 4 de abril de 2003, rec. núm. 2394/2000; Castilla y León, de 10 de junio de 2003, rec. núm. 355/2003; Castilla y León, de 17 de febrero de 2004, st. núm. 2630/2004; Cataluña, de 21 de julio de 2005, st. núm. 6402/2005; Castilla y León, de 16 de octubre de 2006, st. núm. 1630/2006; Cataluña, de 18 de mayo de 2007, st. núm. 3685/2007; Canarias, de 13 de julio de 2007, st. núm. 1208/2007.

<sup>75</sup> STSJ Comunidad Valenciana, de 10 de marzo de 2005, st. núm. 1434/2005; Cataluña, de 18 de mayo de 2007, st. núm. 3685/2007.

<sup>76</sup> STSJ Cataluña, de 30 de junio de 2011, rec. núm. 875/2010, que considera que al no quedar acreditada la relación de causalidad entre el suicidio y el trabajo “por cuanto existen circunstancias que determinan la existencia de causas compartidas, así su situación sentimental, la enfermedad de su madre, a la que unía lanecesidad de atenderla personalmente, en una situación de sobrecarga laboral”, niega su calificación como accidente de trabajo.

<sup>77</sup> STSJ País Vasco, de 17 de enero de 2017, rec. núm. 2518/2016.

<sup>78</sup> STSJ Comunidad Valenciana, de 10 de mayo de 2005, rec. núm. 1001/2005.

<sup>79</sup> STSJ Cataluña, de 3 de noviembre de 2000, rec. núm. 8636/1999.



tal. En unos casos se aplica el apartado e) del art. 156.2 LGSS, esto es, su asimilación a enfermedad del trabajo, mientras que en otros casos se opta por la presunción iuris tantum de tiempo y lugar de trabajo del art. 156.3 LGSS. De esta forma, como indica la doctrina judicial, “así las cosas y aunque no pueda resultar de aplicación el anterior artículo 115.2 e) de la LGSS (hoy 156.2 e), al no constar la existencia de un diagnóstico de enfermedad mental previo, resulta correcta la aplicación del art. 115.3 de la LGSS vigente al tiempo del presente hecho causante, al estar acreditado que el brote psicótico que dio lugar a que el demandante se arrojara al vacío, debutó casi sin solución de continuidad a la probada existencia de una situación de conflicto laboral previo al momento del suicidio que fue la discusión y enfrentamiento con el cliente y la situación de estrés que le provocó, acontecida en tiempo y lugar de trabajo”<sup>80</sup>.

A la vista de lo indicado, y a mi parecer, el suicidio, en cuanto tenga alguna conexión con el trabajo –teniendo presente que el origen será, en la mayoría de los casos, multicausal– debe ser considerado como accidente de trabajo. Debe tenerse presente que, para que pueda aplicarse la presunción a favor de la consideración como contingencia profesional del art. 156.3 LGSS a los supuestos de suicidio producidos en el lugar de trabajo y durante la jornada laboral, se exige en todo caso la relación de causalidad entre la muerte y el trabajo, sin otra justificación que la incidencia del elemento de voluntariedad del acto, pues dicha presunción se debilita por el factor de intencionalidad que deriva del art. 156.4 LGSS : “Si bien es cierto que la presunción de laboralidad del actual art. 115.3 de la LGSS puede ser enervada por el carácter voluntario que tiene normalmente el acto de quitarse la vida, no es menos verdad que el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo”<sup>81</sup>.

En definitiva, no puede perderse de vista que tiene especial relevancia en el enjuiciamiento de los supuestos de suicidio las circunstancias de cada supuesto concreto. Pues, en estos casos, puede que no haya existido en sí la voluntariedad de las personas, es decir, no responde a un acto de voluntariedad del trabajador lo que puede hacer que sea declarable como accidente laboral, independientemente que el hecho suicida se produzca o no en el lugar de trabajo y/o durante la jornada laboral. La lesión y el accidente se generan directamente, no por voluntad del empleado suicida –no es producto de su voluntad consciente y libre– sino como consecuencia de causa externa y ajena a la intencionalidad del mismo<sup>82</sup>.

De ahí, la necesidad de que las empresas tengan en cuenta en su actividad preventiva los riesgos psicosociales. Pero, como es sabido, a pesar de que en la actualidad, existen muchos intentos para implantar una cultura preventiva en todo el tejido empresarial, no obstante, aún no existe un reconocimiento generalizado en todas las organizaciones empresariales, ya que muchas aún lo ven como un coste sin contraprestación alguna.

Por tanto, no cabe duda del deber de inclusión de los factores psicosociales en el ámbito de las obligaciones preventivas del empresario, pues constituyen unos riesgos más

<sup>80</sup> STSJ Andalucía, de 10 de enero de 2019, rec. núm. 1123/2018.

<sup>81</sup> STS de 25 de septiembre de 2007, rec. núm. 5452/2005.

<sup>82</sup> STSJ Andalucía, de 10 de enero de 2019, rec. núm. 1123/2018.

derivados del trabajo frente a los que se debe actuar para proteger la seguridad y salud del trabajo. Así se deduce del art. 14 LPRL que establece el deber general de protección por parte del empresario; como del art. 16 que fija los principios de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva; como del art. 22 LPRL que establece la obligación del empresario de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud.

Además, el RD 39/1997, de 17 de enero, deja claro en su Anexo VII (dedicado a la formación del técnico superior en prevención de riesgos laborales) que debe incluirse el estudio de los factores psicosociales como parte de la formación de los técnicos en prevención. Además, el art. 34 determina las cuatro especialidades posibles en los servicios de prevención, siendo una de ellas la de ergonomía y psicología aplicada, dedicada esta última al estudio de los factores psicosociales.

Y a la postre, debe destacarse como en los últimos años se está fomentando desde la Administración, especialmente, el INSST, la evaluación de los factores psicosociales, justamente para evitar situaciones como estas. Así, ya la Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012 ya situaba entre sus prioridades el tratamiento de los riesgos psicosociales, aludiendo específicamente a la promoción de la salud mental en el trabajo. También la Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015-2020, así como el Plan de Acción 2019-2020 del INSST prevén entre sus objetivos el desarrollo de metodologías de evaluación de riesgos psicosociales de referencia.

También se pueden encontrar pronunciamientos judiciales que dejan claro la inclusión de los riesgos psicosociales dentro de la seguridad y salud, señalando que el empresario tiene la obligación, en virtud de los arts. 14, 15 y 25 LPRL, de identificar y eliminar los riesgos psicosociales<sup>83</sup>; o la obligación de la empresa de aplicar medidas preventivas ante situaciones de riesgos psicosociales<sup>84</sup>.

---

<sup>83</sup> STSJ Cantabria, de 2 de noviembre de 2007, rec. núm. 809/2007.

<sup>84</sup> STSJ Madrid, de 11 de abril de 2007, rec. núm. 8/2007.