

El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado de la jurisdicción social (TSJ de Galicia).

Resumen: *La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, objeto de comentario, se inscribe en una tendencia jurisprudencial que se ha ido consolidando con el paso del tiempo y que admite, de manera excepcional, la calificación del suicidio de la persona trabajadora como accidente de trabajo cuando se prueba la causalidad. Los aspectos más novedosos de esta Sentencia se vinculan con la prueba de la causalidad, delimitando lo que hay que probar y valorando determinadas pruebas como el informe emitido por la Inspección de Trabajo y la “autopsia psicológica” aportada en el proceso.*

Palabras clave: *Accidente de trabajo. Suicidio.*

Abstract: *The Judgment of the Superior Court of Justice of Cantabria, subject to comment, is part of a jurisprudential trend that has been consolidated over time and that admits, exceptionally, the qualification of worker suicide as an accident of work when causality is proven. The most novel aspects of this Judgment are linked to the proof of causality, defining what must be proven and evaluating certain evidence such as the report issued by the Labor Inspectorate and the "psychological autopsy" provided in the process.*

Keywords: *Work accident. Suicide.*

I. Introducción

La calificación del suicidio de una persona trabajadora como accidente de trabajo es una problemática recurrente en la jurisprudencia y en la doctrina científica. La postura extrema de negar la causalidad dada la supuesta voluntariedad del suicidio desde antiguo ha conocido excepciones en la jurisprudencia laboral. Poco a poco, la jurisprudencia ha ido perfilando los supuestos de causalidad entre trabajo y suicidio (consumado o intentado). La Sentencia de la Sala cántabra, objeto de este comentario, presenta, desarrollando las precedentes líneas jurisprudenciales, un particular interés en el ámbito de la prueba, en orden a precisar qué es lo que hay que probar, y también destaca la novedad de algunas de las evidencias manejadas: el informe emitido a favor de la causalidad por la Inspección de Trabajo y la llamada autopsia psicológica, que la parte demandante aporta al proceso.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 118/2023, de 27 de febrero.

Tipo y número recurso o procedimiento: Recurso de suplicación núm. 798/2022.

ECLI:ES:TSJCANT:2023:128

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Illma. Sra. Dña. Elena Pérez Pérez.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Hechos declarados probados más relevantes

A 12 de abril de 2021, sobre las 8:20 horas, el Sr. Germán se quitó la vida por ahorcamiento. Redactó una nota de suicidio en su teléfono móvil dirigida a su esposa e hija.

El Sr. Germán había prestado servicios para la empresa demandada (Aldi Pinto Supermercados) desde el 1 de junio de 2011 con categoría inicial de encargado de tienda destinado en Vitoria. En 2015 solicitó acudir a Torrelavega, se le concedió y trabajó en esta localidad hasta diciembre de 2016. Finalmente, desde diciembre de 2016 hasta febrero de 2021, lo hizo en Santander, y en marzo de 2020 fue ascendido a responsable de tienda.

Como responsable de tienda, el Sr. Germán gestionaba a 18 trabajadores. Su superior inmediato era el Sr. Isidoro, responsable de una zona comprensiva de 10 tiendas. El siguiente escalón era el Sr. Inmanol que, como responsable de ventas, llevaba 30 tiendas.

A enero de 2021, se presentó una denuncia anónima de acoso ante el Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales. Del contenido de la denuncia se entresacan, con la finalidad de comprender su alcance, las siguientes afirmaciones: “el principal problema de la tienda es el acoso y discriminación que sufre Benita por parte del Responsable de tienda”; “todo ello no afecta únicamente a nuestra compañera sino que tiene doble repercusión, perjudicando al resto de CT con cambios de horarios, sobrecarga de funciones (al vaciar de funciones a la compañera para aislarla y degradada, éstas recaen sobre el resto en el mismo turno) y absoluta desorganización”; “desde hace muchos meses no se celebran reuniones de tienda (casi un año), tampoco briefings en el inicio del día”; “también se publican sin antelación suficiente los horarios ... se realizan constantes cambios”; “el RT ha hecho saber que prefiere el mal ambiente para trabajar confundiendo tensión y presión ... con abuso de poder y agravios”; “se permiten comentarios como estas son las llaves del poder y yo sí puedo ir a tomarme un café porque aquí el que manda soy yo”; “episodios violentos por parte del RT golpeando cestas y gritos vejatorios hacia los CT”.

La empresa encargó al servicio externo Igualia la investigación de la denuncia. Tramitada y desarrollada la oportuna investigación, se identificaron varias acciones contra la víctima, y por ello se concluyó que “existen indicios suficientes de acoso laboral por parte del RT, así como un más que probable conocimiento de estas acciones por parte del RZ”.

El 11/03/2021 el Sr. Germán fue declarado apto para el trabajo sin limitaciones.

El 19/03/2021 el Sr. Germán se personó en la tienda de Santander donde tuvo un incidente con Benita. Tras permanecer en ella 15 minutos, abandonó la tienda.

El 22/03/2021 se celebró en Bilbao (a eso de las 11.00 horas) una reunión entre el responsable de ventas (Imanol), el responsable de zona (Isidoro) y el trabajador (Germán). Durante esta reunión, que se prolongó en torno a una hora, Imanol llevó la

voz cantante junto con German (Isidoro apenas intervino). Inmanol le entregó a Germán una carta de sanción disciplinaria con suspensión de empleo y sueldo por 3 días. Además, se acordó el traslado de Germán a la tienda de Laredo para no coincidir con Benita. El tono de este encuentro fue pacífico, constructivo, educado. Germán grabó este encuentro. De esta grabación sale la afirmación de Germán de que, aunque el traslado a Laredo “no lo entiendo como un castigo”, añade “al puto infierno de Laredo que es un puto infierno esa puta tienda”.

Las conversaciones de *whatsapp* entre el Sr. Germán y sus compañeros, jefes y amigos se unieron a las actuaciones. Entre ellas, Germán escribió a Isidoro lo siguiente: “Estoy igual que antes, estoy jodido, Isidoro, si es que estoy como muy al fondo, ¿sabes? O sea ... pffff, no me ... O sea, lo de Laredo no ... no es que me preocupe, ni no me preocupe, ¿sabes? O sea, de hecho, pensé que ... que íbamos a valorar como salir o yo qué sé ¿sabes? O sea ... es que ... es que...reconozco que es problema mío, ¿eh? Aquí cada uno tiene que asumir lo suyo y yo tengo que asumir lo mío. Lo que pasa es que me jode tío ¿sabes? Me jode porque tengo todo ahí en Santander, tío y ahora voy al puto infierno de Laredo que es un puto infierno esa puta tienda ¿sabes? Pero ... Pfffff”.

El 11/04/2021, el Sr. Germán buscó en Google lo siguiente: “condena a alcalde a tres años de prisión ... delito de acoso laboral mobbing ... acoso laboral: la AP condena a ... sentencia penal por acoso laboral ... consecuencias penales en acoso ... delito de acoso”.

Al día siguiente, el 12/04/2021, es cuando se quitó la vida por ahorcamiento.

El 27/10/2021 la Inspección de Trabajo elaboró informe donde se concluye el nexo causal entre una situación laboral estresante y el suicidio del Sr. Germán, lo que supone su consideración como accidente de trabajo. Se ha propuesto la imposición a la empresa de un recargo por falta de medidas de seguridad del 45 % (falta de evaluación de los riesgos psicosociales y falta de adopción de medidas preventivas adecuadas para eliminarlo o reducirlo), así como una sanción de 8.196 euros (impugnada esta, se rebajó a 2.046 euros).

En relación con las prestaciones de viudedad y orfandad de la esposa e hija, se ha tramitado expediente de determinación de contingencia, considerando enfermedad común.

Hay otros dos factores a considerar (aunque, como se verá en su momento, no serán relevantes en orden a excluir la causalidad): el Sr. Germán arrastraba problemas con su esposa y su padre estuvo enfermo de máxima gravedad en los primeros meses de 2021.

2. Procedimiento en instancia

Doña Sara, esposa del trabajador fallecido, demandó a Aldi Pinto Supermercados, S.L., la Mutua Asepeyo, el INSS y a la TGSS, con la pretensión de que las prestaciones de viudedad y orfandad fueran reconocidas como accidente de trabajo. Tramitado el juicio, el Juzgado 3 de Santander dictó sentencia a 17/06/2022 desestimando la demanda.

3. El recurso de suplicación

Contra la sentencia de instancia anunció e interpuso recurso de suplicación la parte demandante, Doña Sara. El recurso plantea nueve motivos de revisión fáctica y seis motivos de denuncia jurídica en que invocan normas sustantivas y sentencias judiciales.

Impugnaron el recurso de suplicación la Mutua Asepeyo y Aldi Supermercados S.L.

IV. Posición de las partes

Doña Sara, esposa del trabajador fallecido, pretende la declaración de accidente de trabajo como contingencia causante de las prestaciones de viudedad y de orfandad.

Mutua Asepeyo y Aldi Supermercados S.L. sostienen el carácter común de la contingencia, en línea con lo decidido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

V. Normativa aplicable al caso

Ley General de la Seguridad Social, artículo 156, apartado 1 (“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”).

Ley General de la Seguridad Social, artículo 156, apartado 2, letra e) (“Tendrán la consideración de accidentes de trabajo ... Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”).

Ley General de la Seguridad Social, artículo 156, apartado 4, letra b) (“No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo ... Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado”).

VI. Doctrina básica

Siguiendo previas tendencias jurisprudenciales, el suicidio de la persona trabajadora puede ser calificado como accidente de trabajo si se acredita que se produjo con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena. Lo más novedoso de la Sentencia de la Sala cántabra lo encontramos en el ámbito de la prueba de la causalidad, pues define lo que se debe probar, y en la existencia, en el caso, de un informe emitido por la Inspección de Trabajo y la llamada “autopsia psicológica”, que la parte demandante aporta al proceso.

VII. Parte dispositiva

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por Doña Sara contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de Santander, de fecha 17 de junio de 2022, en el procedimiento número 871/2021, tramitado a su instancia frente al INSS, a la TGSS, a la Mutua Asepeyo y a Aldi Pinto Supermercados, S.L., y, en consecuencia, revocamos la sentencia de instancia declarando en su lugar que las pensiones de viudedad y orfandad derivadas del fallecimiento de D. Germán derivan de contingencia profesional -accidente de trabajo-, con las consecuencias legales inherentes a tal pronunciamiento, condenado a las demandadas a estar y pasar por tal pronunciamiento y a la Mutua ASEPEYO al pago de las prestaciones correspondientes de viudedad y de orfandad, calculadas conforme a una base reguladora mensual de 2.886,23 euros, con fecha de efectos el 13 de abril de 2021, y al pago de una indemnización a tanto alzado de 6 mensualidades de dicha base reguladora a la viuda demandante y de una mensualidad para la hija común.

VIII. Pasajes decisivos

“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, como sucede cuando el suicidio arranca de un estado mental patológico causado a su vez por un previo accidente laboral. Lo que sí es importante reseñar es que la naturaleza voluntaria del acto inicial suicida no es obstáculo para su posible consideración como accidente de trabajo”.

“En el presente caso, 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”.

“A la luz del relato fáctico, es evidente que existió una clara conexión o relación de causalidad relevante entre la acción suicida y el trabajo, esto es, que el trabajo o las circunstancias en las que se desarrollaba su prestación de servicios laboral es lo que está en la base de la decisión de quitarse la vida”.

“Realmente relevante es que no constan antecedentes psiquiátricos o patologías psíquicas previas que pudieran desvincular el fallecimiento del actor con la problemática laboral a la que nos venimos refiriendo y, por ello, concluimos que la decisión de quitarse la vida estuvo vinculada de manera próxima y más que directa con su trabajo y, en concreto, con la situación derivada de la demanda por acoso laboral y las consecuencias de la misma”.

“Hemos de puntualizar al respecto que la consideración del suicidio que tiene lugar fuera del lugar y del tiempo de trabajo, esto es, al margen de la presunción del artículo 156.3 LGSS, se ha admitido judicialmente en función de los elementos fácticos que consten acreditados y, en concreto, cuando existe una relación de causalidad con el trabajo, como aquí ocurre”.

IX. Comentario

La calificación del suicidio de la persona trabajadora tropieza con argumentos contrarios, algunos derivados de ciertos prejuicios sobre la figura del suicida. Quizás el más extendido es que es un acto de autolesionismo que, como acto doloso, está excluido de la consideración de accidente de trabajo en el artículo 156.4.b) de la LGSS. Pero un acto doloso no es asimilable al suicidio. Aunque la libertad está sometida a determinismos, un acto doloso es siempre voluntario, o esencialmente voluntario, al prevalecer la voluntad sobre los determinismos. Sin embargo, en el suicidio la voluntad, en cuanto facultad mental ligada a la vida, se ha doblegado -dicho sea con redundancia- a determinismos determinantes de una determinación suicida, destructora de la vida y la propia voluntad^[1]. En línea semejante, la OMS ha puesto de manifiesto que la persona suicida “no quiere dejar de vivir”, solo quiere “dejar de sufrir” una situación personal para la que no ve salida, de modo que adopta una solución definitiva para un problema que muchas veces es temporal.

Acaso por estas u otras semejantes razones ontológicas, la postura extrema de negar la causalidad dada la supuesta voluntariedad del suicidio desde antiguo ha conocido excepciones en la jurisprudencia laboral. Poco a poco, la jurisprudencia ha ido perfilando los supuestos de causalidad entre trabajo y suicidio (consumado o intentado). No vamos a entrar en este examen jurisprudencial. La Sentencia objeto del presente comentario^[2] realiza un completo repaso de toda esa jurisprudencia en cuyo análisis aquí no entraremos y que, a quien interese, puede consultar simplemente leyendo la Sentencia en toda su extensión.

Baste aquí apuntar que la Sentencia cántabra se inscribe expresamente en esa tendencia jurisprudencial cuando concluye lo que sigue: “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, como sucede cuando el suicidio arranca de un estado mental patológico causado a su vez por un previo accidente laboral. Lo que sí es importante reseñar es que la naturaleza voluntaria del acto inicial suicida no es obstáculo para su posible consideración como accidente de trabajo”.

Más relevante, en orden al comentario de la Sentencia, nos parece incidir en particular en lo que de novedoso puede presentar dentro de la tendencia jurisprudencial en la cual expresamente se inscribe. Y a estos efectos, lo más novedoso está en el ámbito probatorio.

¿Qué hay que probar? La Sentencia precisa, condensando afirmaciones tomadas de precedentes judiciales, lo que hay que probar en orden a la que denomina “teoría de la ocasionalidad relevante”, que caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva: la negativa supone excluir 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.

Basándose en esta teoría, la Sentencia desgrana, en positivo, los datos fácticos que le conducen a esa conclusión: una denuncia anónima contra el trabajador causante en la cual se le acusa de acoso laboral; una investigación realizada por un servicio externo; en pleno proceso de investigación, el causante acude al centro de trabajo de la víctima, produciéndose un incidente; reunión con la jefatura, sanción al causante y traslado a otra tienda; la conversaciones de *whatsapp* previas al suicidio; la preocupación por las responsabilidades en las cuales el causante pudo haber incurrido. Datos fácticos valorados en su conexión temporal pues “los problemas de índole laboral tienen una clara conexión temporal con el acto suicida, pues se inician apenas tres meses antes del fatal desenlace y están muy presentes los días previos a la toma de la decisión de quitarse la vida”.

Además, se valora el informe de la Inspección de Trabajo donde se concluye el nexo causal entre una situación laboral estresante y el suicidio del Sr. Germán, lo que supone su consideración como accidente de trabajo. Se ha propuesto la imposición a la empresa de un recargo por falta de medidas de seguridad del 45 % (falta de evaluación de los riesgos psicosociales y falta de adopción de medidas preventivas adecuadas para eliminarlo o reducirlo), así como una sanción de 8.196 euros (impugnada esta, se rebajó a 2.046 euros).

Ya en negativo, la Sentencia descarta que “la problemática familiar tenga la entidad precisa para suponer una ruptura del nexo causal, siendo así que, incluso, no sería descartable considerar, atendiendo al conjunto de elementos fácticos descritos, que la referida problemática laboral estuviera interfiriendo en su vida familiar y, por ende, en su salud mental y no al contrario”. “En realidad, lo realmente relevante es que no constan antecedentes psiquiátricos o patologías psíquicas previas que pudieran desvincular el fallecimiento del actor con la problemática laboral a la que nos venimos refiriendo”.

Todo ello le lleva a la Sala cántabra a concluir que “la decisión de quitarse la vida estuvo vinculada de manera próxima y más que directa con su trabajo y, en concreto, con la situación derivada de la demanda por acoso laboral y las consecuencias de la misma”.

¿Cómo probarlo? La naturaleza extraordinaria del recurso de suplicación por definición excluye de las sentencias dictadas la valoración de las pruebas practicadas. Sin embargo, una lectura de la sentencia de suplicación nos da pistas muy relevantes de cuáles han sido los medios de prueba utilizados, y también de cómo han influido en la decisión.

Una buena parte de los medios de prueba practicados son los habituales en procesos donde se dilucidan riesgos psicosociales: las comunicaciones a través de mensajería instantánea y la grabación disimulada de conversaciones. Un repaso a las revisiones fácticas solicitadas nos permite confirmar su utilización en el caso enjuiciado, siendo de precisar que la sentencia de instancia les dio validez, y daba su contenido por reproducido. Por ello, se rechazaron por innecesarias las revisiones fácticas que solo pretendían una transcripción completa de los mensajes o de la reunión. Ahora bien, los datos tomados de esas comunicaciones y grabación hemos visto que han sido los cimientos para la decisión.

Más singularidad presenta el informe a favor del carácter profesional emitido por la Inspección de Trabajo, pues no es tan habitual contar con un informe en tal sentido. Un informe, además, que la Sentencia objeto de comentario ha tomado en

consideración, como lo demuestra que aparece expresamente citado en el mismo corazón de su *ratio decidendi* (cuando, como hemos visto en párrafos precedentes, verifica la existencia de causalidad)

Finalmente, la parte demandante ha aportado una autopsia psicológica realizada por un Médico psiquiatra del Servicio Vasco de Salud - Osakidetza, Profesor asociado del Departamento de Neurociencias de la Universidad del País Vasco, Miembro de la Comisión Académica de Posgrado en Suicidología de la UPV/EHU, y que está acreditado para la realización de autopsias psicológicas por la American Association of Suicidology (AAS). Y las conclusiones de la autopsia psicológica fueron que “el suicidio de D. Germán no se hubiera producido sin el episodio de rechazo vivido en la tienda de Santander el día 19, advirtiendo que la supuesta víctima de acoso y el resto de compañeros conocían los resultados de la investigación con días de antelación y si la reunión del 22 de marzo se hubiera realizado en otros términos”, y que “no concurre ningún otro factor desencadenante, ni contexto personal ni intrafamiliar identificable, tampoco la enfermedad del padre de D. Germán, que por aquel entonces estaba resolviéndose de manera satisfactoria”.

Ciertamente, la Sala cántabra no estimó la revisión fáctica basada en dicha prueba pericial, pero, al desestimarla, también advierte que “cuestión distinta es la concreta consideración que merezcan los distintos hechos objetivos que constan debidamente acreditados y que deben ser objeto de valoración por la Sala junto a la normativa y a la jurisprudencia aplicable al caso”, lo que nos da la idea de que las conclusiones de la autopsia psicológica han sido tomadas en consideración en la medida en que en ella se enlazaban los datos fácticos existentes parecidamente a cómo lo ha hecho la Sala cántabra.

Queda así refrendada la posibilidad, en supuestos de suicidio, de utilizar la autopsia psicológica como método científico de evaluación reconstructiva *post mortem* del estado mental de una persona en el momento de su muerte para verificar si su causa ha sido un suicidio y en ese caso comprender las circunstancias del suicidio. Incluye el análisis de los antecedentes de la persona fallecida y de sus relaciones sociales, también el análisis de posibles indicios de comportamiento suicida, así como cuestionarios a familiares y allegados. Se trata de un método estandarizado de análisis científico que, en el caso, fue realizado por un perito en base a criterios de la American Association of Suicidology (AAS).

X. Apunte final

El suicidio vinculado con causa profesional es un problema creciente en el ámbito de las relaciones laborales. No solo en España. En 2019, la cúpula directiva de France Telecom fue condenada penalmente por la Justicia de la República francesa a causa de un acoso moral masivo que determinó el suicidio de hasta 19 trabajadores de la empresa. En Japón, el fenómeno tiene nombre propio: “karojisatsu” o suicidio de la persona afectada por el exceso de trabajo; y este, el exceso de trabajo, también tiene nombre propio: “karoshi”.

En España, las últimas estadísticas conocidas arrojan cifras demoledoras de suicidios: en 2020, 3.941, y en 2021, 4.003 (datos del INE). Aunque seguimos por debajo de la media mundial, no es menos cierto que, desde 1980 (en que se suicidaron 1.642 personas), la progresión al alza es muy relevante (desde 1980 hasta 2021, se ha multiplicado por 2,5).

Como demuestra la Sentencia comentada, las causas del suicidio en España a veces son laborales. Desgraciadamente, los casos como los de esta Sentencia se van a repetir, y en este sentido los criterios valorativos y probatorios de esta Sentencia resultaran útiles para la calificación del suicidio de la persona trabajadora como un accidente de trabajo.

Aunque lo deseable sería que esos criterios no tuvieran que utilizarse nunca más porque ninguna persona trabajadora se hubiere suicidado. De ahí la necesidad de profundizar en el derecho a la salud laboral en el trabajo a través de la deuda de

seguridad de la empresa, y a través de un mayor compromiso al respecto de los Poderes públicos.

Referencias:

1. [^] *Repito aquí la expresión que utilice en José Fernando LOUSADA AROCHENA, “El suicidio como accidente de trabajo. Comentario a la STSJ Galicia 4 abril 2003”, Actualidad Laboral, número 27, 2003, pp. 2331-2333.*
2. [^] *La Sentencia comentada ha sido ya prontamente noticiada por José SÁNCHEZ PÉREZ, “Una nueva sentencia abre expectativas de defensa para el suicidio inducido por causas laborales”, Noticias CIELO, número 3, 2023.*