
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Quesada Valverde, Laura. *La calificación jurídica del suicidio como accidente de trabajo : un reto para el sistema de protección social en España*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 41 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331984>

under the terms of the  license.



**LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE
TRABAJO:
UN RETO PARA EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA**

LAURA QUESADA VALVERDE

ELISABETH NAVARRO GUTIÉRREZ

GRADO EN DERECHO

FACULTAD DE DERECHO

FECHA DE ENTREGA: 14-05-2026

La presente investigación tiene por objeto analizar la compleja relación jurídica entre la salud mental del trabajador y el sistema de protección de la Seguridad Social, centrándose específicamente en la calificación del suicidio como accidente de trabajo en el ordenamiento jurídico español actual. Este estudio parte de la premisa de que el entorno laboral ha dejado de ser un escenario de riesgos meramente físicos para convertirse en un ecosistema donde los factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y la gestión del personal desempeñan un papel determinante en la integridad de las personas. A lo largo del estudio se explora cómo la interpretación judicial ha transitado desde una visión restrictiva y estigmatizante propia del siglo pasado, que entendía el suicidio como un acto de voluntad libre y dolo del sujeto, hacia una doctrina moderna que reconoce la capacidad del entorno profesional para anular la determinación del individuo a través de trastornos como el estrés crónico, el acoso laboral o el síndrome de burnout.

El análisis se adentra en la configuración técnica de la enfermedad-accidente prevista en el artículo 156.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social, señalando las dificultades probatorias que conlleva la exigencia de una causalidad exclusiva y la necesidad de una reforma que incluya estas patologías en el cuadro de enfermedades profesionales para dotar de mayor seguridad jurídica a los sectores con alta incidencia demostrada. Asimismo el trabajo aborda el deber de prevención del empresario como garante de la salud integral del trabajador examinando las consecuencias indemnizatorias y el recargo de prestaciones que derivan de la falta de acción preventiva ante situaciones de riesgo psicosocial notorio.

En definitiva, este trabajo pretende contribuir a la reflexión sobre la necesidad de adaptar el sistema de protección social a las nuevas realidades del trabajo contemporáneo, en las que los riesgos psicosociales adquieren una relevancia equiparable a los riesgos físicos tradicionales. La adecuada calificación jurídica del suicidio en el ámbito laboral no solo plantea un desafío técnico en términos de causalidad y prueba, sino también un problema de fondo relativo a la protección efectiva de la dignidad y la salud mental del trabajador.

PALABRAS CLAVE: Riesgos psicosociales , Accidente de trabajo, Salud mental laboral, Suicidio, Nexo causal, Presunción de laboralidad, Enfermedad-accidente, Deber de prevención, Recargo de prestaciones, Jurisprudencia social.

The purpose of this research is to analyze the complex legal relationship between worker's mental health and the Social Security protection system, focusing specifically on the classification of suicide as a work accident within the current Spanish legal framework. This study is based on the premise that the work environment has ceased to be a setting of merely physical risks, evolving into an ecosystem where psychosocial factors, stemming from work organization and personnel management, play a decisive role in an individual's integrity. Throughout the study, it is explored how judicial interpretation has shifted from a restrictive and stigmatizing 20th-century perspective, which viewed suicide as an act of free will and willful misconduct, toward a modern doctrine that recognizes the professional environment's capacity to override an individual's self-determination through disorders such as chronic stress, workplace harassment, or burnout syndrome.

The analysis delves into the technical configuration of "accident-illness" as provided for in Article 156.2.e) of the General Social Security Law. It highlights the evidentiary difficulties associated with the requirement of exclusive causality and argues for the necessity of a reform that includes these pathologies in the official occupational diseases table to provide greater legal certainty to sectors with a high demonstrated incidence. Furthermore, the work addresses the employer's duty of prevention as the guarantor of the worker's holistic health, examining the compensatory consequences and the benefit surcharge arising from a failure to take preventive action in the face of notorious psychosocial risk situations.

Ultimately, this paper aims to contribute to the reflection on the need to adapt the social protection system to the new realities of contemporary work, where psychosocial risks acquire a relevance comparable to traditional physical risks. The proper legal classification of suicide in the workplace poses not only a technical challenge in terms of causality and evidence but also a fundamental issue regarding the effective protection of the dignity and mental health of the worker.

KEYWORDS: Psychosocial risks, Work accident, Occupational mental health, Suicide, Causal link, Presumption of occupational nature, Accident-illness, Duty of prevention, Benefit surcharge, Social jurisprudence

ÍNDICE

Introducción

1. El origen del daño: los riesgos psicosociales en el ámbito laboral

1.1. El deber de prevención del empresario y la salud psíquica como parte de la salud laboral

a) Responsabilidad empresarial y recargo de prestaciones

1.2. Principales riesgos psicosociales relevantes en la etiología del suicidio

a) El acoso laboral (*mobbing*)

b) Estrés laboral y síndrome de *burnout*

2. La doble vía de calificación: las enfermedades-accidente

3. Recorrido jurisprudencial: análisis de casos específicos

3.1. Primeros pronunciamientos judiciales: El suicidio como acto voluntario y la ruptura del nexo causal.

3.2. El cambio de paradigma en el siglo XXI: Hacia una concepción integral del accidente de trabajo.

4. Conclusiones

4.1. Propuestas de mejora legislativa

Bibliografía

INTRODUCCIÓN

El fenómeno de la muerte por exceso de trabajo, conocido en Japón como *karoshi* y reconocido oficialmente por su Ministerio de Sanidad desde 1987, representa la manifestación más extrema de cómo un entorno laboral patógeno puede derivar en el fallecimiento del trabajador por patologías directamente vinculadas al estrés crónico. Esta crisis de salud pública se ve agravada por cifras que indican que un porcentaje significativo de la población trabajadora dedica jornadas extenuantes que superan las doce horas diarias, resultando en aproximadamente 10.000 muertes anuales, cuya cuantificación real se ve obstaculizada por el estigma social de las familias o la elusión de responsabilidades por parte de las empresas. Dentro de este escenario, adquiere especial relevancia el concepto de *karoshisatsu*, referido específicamente a los suicidios por estrés laboral, los cuales suponen ya un tercio de las conductas autolíticas en el país y evidencian que el agotamiento mental puede anular por completo la voluntad de vivir.¹

Aunque históricamente se haya percibido como un fenómeno culturalmente lejano y circunscrito a la idiosincrasia asiática, la realidad del mercado laboral español demuestra que nuestro sistema no es inmune a estas dinámicas, pues los riesgos psicosociales derivados de la precariedad, la alta carga de trabajo y la falta de conciliación están generando daños psíquicos y físicos similares en nuestra población activa. En España, la progresiva relevancia de los riesgos psicosociales en la normativa preventiva y en la jurisprudencia social confirma que el estrés laboral no es una mera respuesta individual, sino un riesgo organizacional que la empresa tiene la obligación legal de identificar y neutralizar.

Según la encuesta OSH Pulse que realizó la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, un 29% de los trabajadores de la Unión Europea sufren estrés, ansiedad o depresión, provocados, o bien, agravados por el trabajo. Una cifra lo suficientemente relevante para que este problema sea una cuestión jurídica central en el sistema de protección estatal y en la normativa laboral en cada uno de los Estados Miembro. Estas cifras no solo representan un fracaso de las políticas de prevención, sino que sitúan la salud mental como una cuestión jurídica central y prioritaria en el sistema de protección estatal. La Unión Europea, a través de

¹ Nishiyama, K., & Johnson, J. V. (1997). *Karoshi--death from overwork: occupational health consequences of Japanese production management*. International journal of health services : planning, administration, evaluation, 27(4), 625–641.

sus distintas directivas, insta ya a los Estados Miembros a tratar la salud mental no como un elemento accesorio, sino como un pilar fundamental de la seguridad en el trabajo.²

En España, la magnitud de esta problemática se refleja en indicadores estadísticos que sitúan a los trastornos mentales como la segunda causa de baja por incapacidad temporal, destacando además como el motivo más frecuente en ausencias superiores a los quince días con una duración media que alcanza los 167,9 días por proceso. La evolución de la siniestralidad laboral con componente psíquico muestra una tendencia alarmante, pues entre los años 2018 y 2024 las bajas por síntomas emocionales se incrementaron cerca de un 490%, mientras que los diagnósticos de estrés grave y los trastornos de ansiedad sufrieron repuntes del 230% y 120% respectivamente. Esta realidad se ve refrendada por los registros del sistema PANOTRATSS, donde más del 70% de las patologías no traumáticas asociadas al trabajo corresponden a episodios de ansiedad, a lo que se suman casi cinco mil accidentes laborales tramitados a través del sistema DELT@ por daños psicológicos derivados de agresiones y amenazas. Estos datos confirman que no nos encontramos ante una patología marginal, sino ante una crisis estructural que afecta al sistema productivo, dado que solo el 21% de las personas con diagnóstico de depresión logra mantenerse en activo, generando un impacto económico que, según estimaciones internacionales, detrae entre el 3% y el 6% del PIB en los países industrializados.³

Por todo lo expuesto, el análisis del suicidio como accidente de trabajo en nuestro país debe ser abordado con el rigor que exige una crisis de derechos humanos en el entorno laboral. No debe entenderse como un hecho aislado ni como una interpretación forzada de la norma, sino como la respuesta jurídica necesaria ante un modelo de producción que, de no ser gestionado bajo los principios de la salud laboral integral, puede desembocar en desenlaces fatales. La calificación jurídica de estas muertes plantea un desafío técnico sin precedentes en términos de causalidad y prueba, pero sobre todo, supone un problema de fondo relativo a la protección efectiva de la dignidad humana.

² European Agency for Safety and Health at Work. (2025). *OSH Pulse. Occupational safety and health in the era of climate and digital change*.

³ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025). *Los trastornos mentales suponen la segunda causa de baja por incapacidad temporal en España*,

1. El origen del daño: los riesgos psicosociales en el ámbito laboral

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, el origen del daño no se limita a la exposición a agentes físicos, químicos o biológicos, sino que se extiende a aquellos factores derivados del diseño, la estructura y la gestión del trabajo, así como del entorno social, que pueden generar daños psíquicos, sociales e incluso físicos en la salud de las personas trabajadoras. En este contexto se encuadran los riesgos psicosociales (RPS), cuya relevancia ha ido adquiriendo un reconocimiento progresivo tanto en la normativa preventiva como en la jurisprudencia social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los riesgos psicosociales como aquellos factores presentes en el diseño, la organización o la gestión del trabajo que incrementan la probabilidad de que los trabajadores experimenten estrés relacionado con su puesto. Aunque el estrés no constituye por sí mismo una lesión física o psicológica, la respuesta al mismo implica reacciones físicas, mentales y emocionales que surgen cuando un trabajador percibe que las demandas de su trabajo exceden sus capacidades o recursos para afrontarlas. Si esta situación se mantiene en el tiempo o alcanza niveles elevados, puede derivar en daños tanto psicológicos como físicos. Señala que la presión es un elemento habitual en muchas actividades laborales, pero se convierte en un riesgo cuando resulta excesiva o difícil de gestionar.⁴

La OIT identifica múltiples fuentes de riesgos psicosociales en el trabajo. Entre ellas se incluyen el contenido y la organización de las tareas, como la falta de variedad, la asignación de tareas para las que el trabajador está poco cualificado o la utilización insuficiente de sus habilidades. La carga de trabajo, el ritmo exigido, los horarios extensos o irregulares y la falta de flexibilidad también contribuyen a estos riesgos. Del mismo modo, la limitada autonomía para tomar decisiones, la escasa participación en la organización de las propias tareas y las condiciones físicas del entorno laboral, como iluminación inadecuada, ruido excesivo o equipos inseguros, son factores determinantes.

Además, destaca la importancia de la cultura organizacional y las relaciones interpersonales. Objetivos poco claros, comunicación deficiente, supervisión autoritaria, acoso, violencia, discriminación o aislamiento social aumentan la vulnerabilidad de los trabajadores. Otros factores que incluye son la ambigüedad de los roles dentro de la organización, la

⁴ International Labour Organization. (2022). *Psychosocial risks and stress at work*.

inseguridad laboral, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y los procedimientos disciplinarios relacionados con el desempeño o las ausencias por enfermedad. Por último, las tensiones derivadas del equilibrio entre la vida laboral y personal, como demandas conflictivas o largos periodos de ausencia del hogar, también constituyen un componente relevante de los riesgos psicosociales.

En un mismo sentido, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) enfatiza que estas condiciones no deben confundirse con trabajos exigentes o desafiantes que, cuando se desarrollan en entornos de apoyo, con suficiente autonomía, capacitación adecuada y motivación, favorecen el rendimiento, el desarrollo personal y el bienestar integral de los trabajadores, puesto que un entorno laboral bien gestionado no solo previene daños psicosociales, sino que contribuye activamente a la salud mental, la satisfacción y la productividad, reafirmando la importancia de que las empresas adopten medidas organizativas y preventivas eficaces frente a los riesgos psicosociales.⁵

En consecuencia, cuando alguno de estos factores de riesgo no es identificado, evaluado y prevenido adecuadamente, puede dar lugar a daños relevantes para la salud mental del trabajador, pudiendo desembocar, en supuestos extremos, en conductas autolíticas directamente vinculadas al deterioro psíquico generado en el entorno de trabajo.

1.1. El deber de prevención del empresario y la salud psíquica como parte de la salud laboral

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) reconoce expresamente que la salud laboral comprende tanto la dimensión física como la psíquica del trabajador. El artículo 14 LPRL impone al empresario el deber de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, lo que incluye, de manera ineludible, la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales.

La salud psíquica forma parte integrante del concepto de salud laboral, tal y como se desprende tanto de la propia LPRL como de la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que la concibe como un estado de completo bienestar físico, mental y social. En consecuencia, el empresario está legalmente obligado a prevenir no solo los

⁵ Psychosocial risks and mental health at work. (s. f.). *European Agency for Safety and Health at Work*.

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de manifestación u origen físico, sino también aquellos daños derivados de la exposición a riesgos psicosociales.⁶

Este deber general se concreta en obligaciones específicas, tales como la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la adopción de medidas organizativas adecuadas y la vigilancia de la salud, todas ellas plenamente aplicables a los riesgos de naturaleza psicosocial. No obstante, cada vez es una corriente más asentada la que defiende que el deber de prevención del empresario debe ir más allá de las obligaciones específicas que determina la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para constituir la preservación del centro de trabajo como un espacio seguro, debiendo llevar a cabo todas las acciones materialmente posibles para garantizar un ecosistema saludable y equilibrado. Esta visión expansiva del deber de seguridad postula que la responsabilidad empresarial no se agota con el cumplimiento formal de protocolos o la entrega de equipos de protección, sino que exige una actitud proactiva y vigilante frente a los riesgos "invisibles".

Así lo declara expresamente el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 20 de febrero de febrero de 2007 (Rec. 2742/2006), al señalar que la obligación empresarial alcanza también a los riesgos psicológicos y sociales, incluidos los derivados de la conflictividad laboral, especialmente cuando la empresa es conocedora de la situación de riesgo y no adopta medidas eficaces para neutralizarla. La sentencia subraya que, conforme a lo dispuesto en el artículo 25.1 LPRL, el deber de garantizar la seguridad, de la empresa con sus trabajadores, no se limita a la protección frente a los riesgos objetivos del puesto de trabajo, sino que obliga también a prevenir aquellos riesgos específicos que puedan derivarse de las características personales o del estado de salud del trabajador, garantizando así un nivel de protección adecuado y efectivo en materia de salud y seguridad laboral.

a) Responsabilidad empresarial y recargo de prestaciones

La calificación del suicidio como accidente de trabajo, frente a su consideración como contingencia común, supone una alteración sustancial en el régimen de protección jurídica y económica de los beneficiarios de las prestaciones de muerte y supervivencia. Esta incidencia se manifiesta, de manera primordial, en el cálculo de la base reguladora de las pensiones de viudedad y orfandad, así como en el auxilio por defunción y las indemnizaciones a tanto alzado.

⁶ Organización Mundial de la Salud. (1946). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*.

Mientras que en la contingencia común la base reguladora se determina a partir de las bases de cotización por contingencias comunes de un período determinado, en el accidente de trabajo se utilizan los salarios reales del trabajador en el momento del fallecimiento, incluyendo el promedio de horas extraordinarias y complementos salariales del año anterior, lo que generalmente deriva en una cuantía significativamente más elevada. Además, el reconocimiento del origen profesional de la muerte exime a los beneficiarios del cumplimiento de períodos previos de carencia por parte del causante, garantizando el acceso a la protección de forma inmediata con independencia del tiempo que el trabajador llevara cotizando a la Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 165 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Más allá del incremento cuantitativo de las pensiones, la consideración de la conducta autolítica como accidente laboral conlleva el derecho al percibo de indemnizaciones especiales a tanto alzado, previstas en el artículo 227 del TRLGSS, que se añaden a las pensiones mensuales. En el caso de la viudedad, esta indemnización asciende a seis mensualidades de la base reguladora, mientras que para la orfandad corresponde una mensualidad, pudiendo verse estas cuantías incrementadas si existen otros familiares a cargo. Asimismo, la declaración del suicidio como contingencia profesional desplaza la responsabilidad del pago hacia la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, lo que asegura una gestión económica diferenciada y permite, en su caso, la apertura de la vía del recargo de prestaciones si se acredita la existencia de infracciones en materia preventiva. En definitiva, el tránsito de la contingencia común a la profesional no es una mera cuestión nominal, sino que constituye el factor determinante para que el sistema de Seguridad Social despliegue su máxima intensidad protectora, garantizando una reparación económica integral a la familia ante la pérdida del sustento económico derivado de un riesgo generado en el seno de la relación laboral.

La sentencia del Juzgado de lo Social de Gáldar, de 27 de enero de 2006 (Proc. 547/2005), resulta de especial interés para el análisis de la responsabilidad empresarial en casos de suicidio, pues vincula la falta de medidas de prevención de riesgos psicosociales con la obligación de resarcimiento. En el marco de la normativa vigente, la responsabilidad empresarial se fundamenta en el incumplimiento del deber de protección del empleador, que en este supuesto se manifiesta por la inacción ante los antecedentes de tensión y nerviosismo que el trabajador presentaba como consecuencia directa del ejercicio de sus funciones como policía local. La resolución judicial es taxativa al establecer que la mutua y las entidades

empleadoras deben responder por las consecuencias del fallecimiento, al no haber acreditado la existencia de factores externos que rompieran el nexo de causalidad entre el entorno profesional y la conducta autolítica del causante.

El recargo de prestaciones constituye una de las figuras más singulares y punitivas del ordenamiento laboral español, encontrando su anclaje normativo actual en el artículo 164 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Esta institución jurídica establece que todas las prestaciones económicas que tengan su origen en un 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 centros de trabajo cuyas instalaciones carezcan de los medios preventivos reglamentarios, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo. En el contexto de los trastornos psíquicos y el suicidio, la aplicación de este recargo exige un análisis riguroso de la responsabilidad empresarial en la gestión de los riesgos psicosociales previstos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Para que el recargo sea procedente en un supuesto de conducta autolítica, la jurisprudencia requiere acreditar que la empresa incurrió en una omisión de su deber de protección eficaz, ya sea por la inexistencia de una evaluación de riesgos específicos del puesto, por la inadecuación de esta, o por la falta de adopción de medidas correctoras ante una situación de estrés o conflicto laboral conocido.

Respecto al recargo de prestaciones, la sentencia sienta las bases para su aplicación al declarar el fallecimiento como accidente de trabajo por la vía de la presunción legal del artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social. Al determinar que no existió imprudencia temeraria ni dolo por parte del trabajador, el fallo deja expedita la vía para exigir la responsabilidad económica adicional del empleador si se demuestra que la situación de estrés y presión laboral que sufría el agente no fue debidamente evaluada ni mitigada mediante las medidas preventivas obligatorias. De este modo, la condena a la Mutua Balear y la declaración de responsabilidad del Ayuntamiento de San Nicolás de Tolentino subrayan que el suicidio, cuando es reactivo a un entorno laboral patógeno, genera una responsabilidad empresarial que trasciende la mera contingencia común, obligando al pago de las prestaciones de viudedad sobre la base reguladora de accidente de trabajo e indemnizaciones a tanto alzado.

La aplicación del recargo se fundamentaría en el nexo de unión entre la patología psíquica del agente y la inacción de la Administración empleadora. Si bien la sentencia se centra en la declaración de la contingencia profesional basándose en la presunción de

laboralidad del artículo 156.3 de la LGSS, los hechos probados que mencionan la "tensión y nerviosismo" que el causante padecía en sus funciones de policía local habrían permitido sustentar un recargo de prestaciones si se demostrase que el Ayuntamiento conocía dicho estado y no activó los mecanismos de vigilancia de la salud ni adaptó las condiciones de trabajo. Es imperativo destacar que el recargo de prestaciones posee una naturaleza híbrida, siendo a la vez una indemnización complementaria para los beneficiarios y una sanción económica para el empresario, con la particularidad de que su responsabilidad es exclusiva de este último, quedando prohibido cualquier pacto de aseguramiento para cubrir su importe. Por tanto, en los casos de suicidio laboral, el recargo no solo cumple una función reparadora del daño, sino que actúa como un mecanismo de control frente a la negligencia empresarial en la protección de la salud mental de los trabajadores, desplazando la carga económica del siniestro directamente al patrimonio del empleador que no evitó el riesgo existiendo medios para ello.

1.2. Principales riesgos psicosociales relevantes en la etiología del suicidio

a) El acoso laboral (*mobbing*)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido un marco jurídico de referencia en materia de violencia y acoso en el trabajo a través del Convenio núm. 190. En su Preámbulo, la OIT reconoce expresamente el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, afirmando que tales conductas pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos. Asimismo, subraya que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo suponen una amenaza para la igualdad de oportunidades y resultan inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Desde esta perspectiva normativa, el acoso laboral o *mobbing* se encuadra dentro del concepto amplio de violencia y acoso en el trabajo, en la medida en que afecta de manera directa a la dignidad de la persona trabajadora, derecho fundamental que constituye la base del sistema de derechos humanos. La relevancia jurídica del *mobbing* no deriva únicamente de su impacto en la relación laboral, sino de su consideración como una conducta contraria a los estándares internacionales de protección de la dignidad, la integridad y la igualdad en el ámbito del trabajo.

En un mismo tenor, el Tribunal Constitucional, en su Sentencia de 6 de mayo de 2019 (Rec. 901/2018), ha calificado estas conductas como un “trato humillante y vejatorio”, expresivo de un claro menosprecio a la dignidad del trabajador (art. 10 CE), vinculándolo directamente con la vulneración del derecho a la integridad moral reconocido en el artículo 15 CE. Esta doctrina eleva el acoso laboral más allá del plano meramente organizativo, configurándolo como una auténtica lesión de derechos fundamentales.

Desde el punto de vista normativo, diversas disposiciones legales contemplan expresamente la protección frente al acoso en el ámbito laboral. En primer lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de los empleadores de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como de prevenir y sancionar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A tal efecto, impone a las empresas el deber de adoptar medidas específicas destinadas a evitar cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo, reforzando así la tutela de la dignidad y la integridad moral de las personas trabajadoras.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce, entre los derechos básicos de las personas trabajadoras, el derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendiendo expresamente la protección frente a diversas modalidades de acoso en el ámbito laboral (art. 4.2.e ET). Asimismo, garantiza el derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (art. 4.2.d ET) y permite reaccionar jurídicamente frente a conductas que menoscaban la dignidad del trabajador mediante la extinción indemnizada del contrato (art. 50.1.a ET).

Asimismo, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, refuerza este sistema de protección al establecer, en su artículo 4.1 y concordantes, la prohibición de toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. En particular, la norma identifica expresamente el acoso como una de las conductas constitutivas de vulneración de dicho derecho, ampliando así el ámbito de tutela frente a comportamientos discriminatorios o lesivos de la dignidad en el entorno laboral.

Aunque el ordenamiento jurídico español ofrece a la persona trabajadora que sufre acoso laboral una amplia protección normativa, una de las principales dificultades prácticas radica en la acreditación de los hechos constitutivos de *mobbing*. Se trata de una materia que

requiere un análisis individualizado de cada supuesto concreto, lo que explica que su delimitación y apreciación hayan sido objeto de un relevante desarrollo jurisprudencial.

La Sentencia dictada por la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo el 21 de diciembre de 2018 (Rec. 2486/2017), ofrece una interpretación jurisprudencial del delito de acoso laboral (*mobbing*) tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 5/2010 en el artículo 173.1 del Código Penal, indicando que debe entenderse como un hostigamiento psicológico que se produce en el marco de cualquier relación laboral o funcionarial y que tiene por efecto humillar al trabajador, imponiéndole situaciones que constituyen una grave ofensa a su dignidad. Se trata, por tanto, de un trato hostil o vejatorio al que la persona es sometida de manera sistemática dentro del ámbito laboral. Para que esta conducta pueda ser considerada como acoso laboral, debe revestir el carácter de trato degradante, configurándose como una modalidad específica de atentado contra la integridad moral del trabajador. Su rasgo distintivo es la repetición prolongada en el tiempo, generando un clima de hostilidad y humillación por parte de quien ocupa una posición de superioridad y la ejerce de manera abusiva. El objetivo de estas conductas es generar en la víctima un estado de desasosiego y menoscabo psicológico, constituyendo una clara ofensa a su dignidad. Entre los elementos que caracterizan el delito de acoso laboral se incluyen: la realización de actos hostiles o humillantes hacia otra persona, aunque sin llegar a constituir un trato degradante en cada acto aislado; la reiteración de dichos actos en el tiempo; la ocurrencia dentro del contexto de cualquier relación laboral o funcionarial; la prevalencia de quien actúa sobre su posición de superioridad; y la gravedad de las conductas ejecutadas, que deben ser lo suficientemente serias como para afectar de manera significativa a la víctima.

En consecuencia, las secuelas derivadas del *mobbing* se consideran accidente de trabajo cuando queda acreditado que la afección psíquica del trabajador tiene un vínculo directo y causal con las condiciones laborales y la conducta hostigadora sufrida en el ámbito laboral. La calificación como accidente de trabajo reconoce que el daño no es fortuito, sino que surge del desempeño de la actividad bajo circunstancias que la empresa tiene la obligación de prevenir y controlar.

La Sentencia del Juzgado de lo Social N.º 4 de Oviedo, de 7 de julio de 2011 (Rec. 860/2010), ejemplifica un caso de acoso laboral o *mobbing*, en el que la relación entre el trabajo y la afección psíquica de la trabajadora quedó acreditada. En este caso, se probó que la trabajadora sufría un hostigamiento constante por parte de su superior, quien menoscababa su

dignidad, la trataba despectivamente, le hablaba a través de terceras personas y menospreciaba sistemáticamente su trabajo. No se identificaron otros factores externos al ámbito laboral que pudieran contribuir a la aparición del trastorno de ansiedad diagnosticado, ni antecedentes psiquiátricos previos ni procesos anteriores de incapacidad, según los informes médicos de la sanidad pública. Por tanto, el tribunal reconoció que la afección psíquica derivaba directamente de la conducta de acoso laboral sufrida, y procedió al cambio de contingencia de la incapacidad temporal a accidente de trabajo, reforzando la conexión entre mobbing y daños a la salud mental de los trabajadores.

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 20 de enero de 2019 (Rec. 1123/2018), muestra cómo un acto de violencia ocurrido en el ámbito laboral puede generar efectos psicológicos duraderos en el trabajador. En el presente supuesto, una trabajadora sufrió una agresión sexual por parte de un residente en el centro psiquiátrico donde prestaba servicios como limpiadora. Las bajas médicas posteriores fueron reconocidas como derivadas de accidente de trabajo, y no de enfermedad común, dado que su patología previa se agravó a raíz del incidente laboral. Aunque la trabajadora obtuvo el alta médica por recuperación anímica, la continuación de las investigaciones penales mantuvo su malestar mental, provocando nuevas bajas por trastorno depresivo grave y ansiedad. El tribunal consideró razonable establecer un vínculo directo entre la agresión sufrida y las secuelas psicológicas posteriores. Este fallo refuerza la idea de que los empleadores tienen la obligación de prevenir y mitigar riesgos psicosociales, incluidos aquellos derivados de violencia, acoso o mobbing, y que la ausencia de medidas de protección eficaces frente a estos riesgos puede generar responsabilidad por los daños psíquicos que sufran los trabajadores.

b) Estrés laboral y síndrome de *burnout*

El *burnout* es reconocido por la Organización Mundial de la Salud como un fenómeno ocupacional dentro de la 11.^a Revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (ICD-11), aunque no se considera una condición médica. Se enmarca en el capítulo que aborda los factores que influyen en el estado de salud, es decir, aquellos aspectos que pueden motivar la atención médica sin constituir una enfermedad propiamente dicha. La ICD-11 define el *burnout* como un síndrome que surge del estrés laboral crónico que no ha sido gestionado de manera adecuada, y que se manifiesta a través de tres dimensiones principales: agotamiento o sensación de falta de energía; distanciamiento mental del trabajo, junto con actitudes de negativismo o cinismo hacia el mismo; y una disminución de la eficacia profesional.

Desde esta perspectiva, aunque el burnout es un proceso de carácter crónico, la crisis aguda que puede derivarse de él, como un episodio de ansiedad severa, un infarto o una conducta suicida, puede calificarse como accidente de trabajo, en tanto que la materialización del daño se produce de forma súbita, aun cuando la exposición al riesgo haya sido prolongada.

El síndrome de burnout se configura a partir de tres dimensiones esenciales, siguiendo el modelo clásico elaborado por Christina Maslach y Susan E. Jackson. La primera de ellas es el cansancio emocional, entendido como el agotamiento físico y psicológico provocado por las exigencias continuadas del trabajo, que genera en el profesional una sensación de fatiga, pérdida de energía y disminución de la motivación laboral. La segunda dimensión es la despersonalización, que se manifiesta en actitudes frías, distantes o negativas hacia las personas con las que se trabaja, funcionando muchas veces como un mecanismo de defensa frente a la sobrecarga emocional. Finalmente, la falta de realización personal hace referencia a la percepción negativa que el trabajador desarrolla sobre su propia capacidad profesional y sobre la utilidad de su trabajo, provocando sentimientos de frustración, insatisfacción y pérdida de autoestima profesional.⁷

La jurisprudencia social ha subrayado reiteradamente la necesidad de no confundir el burnout con el acoso laboral, definiéndolo como un deterioro psíquico que no exige la existencia de un agresor, sino que nace de la propia naturaleza de las demandas del trabajo,, lo que no impide su consideración como contingencia profesional cuando existe una relación causal con las condiciones laborales.

Así lo ha reconocido el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, en su sentencia de 1 de junio de 2017 (Rec. 1607/2016), al considerar que el síndrome de “estar quemado” sufrido por una directora de fábrica tenía origen laboral, pese a la inexistencia de acoso, al derivar directamente del tipo de trabajo desarrollado. La sentencia descarta que rasgos de personalidad perfeccionista rompan el nexo causal, reforzando la imputación del daño al entorno laboral.

En la misma línea, el Juzgado de lo Social nº 2 de Tarragona en la sentencia de 30 de diciembre de 2024 (Rec. 357/2023), aprecia la falta de cumplimiento de la normativa de

⁷ Benevides et. Al. (2002). La evaluación específica del síndrome de Burnout en psicólogos: el «inventario de Burnout de psicólogos». Clínica y Salud, vol. 13, nº 3. (pp. 257-283)

prevención de riesgos psicosociales en un supuesto de fallecimiento por suicidio, destacando el elevado nivel de estrés laboral, la intensidad de la carga de trabajo y la ausencia de medidas preventivas eficaces por parte de las empresas codemandadas.

Cuando se acredita un proceso de estrés crónico, fallos organizativos persistentes, ausencia de evaluación de riesgos psicosociales y un progresivo deterioro emocional vinculado a las condiciones laborales, el suicidio no puede desvincularse del origen laboral del riesgo. Siguiendo la lógica jurídica establecida para otros daños psíquicos derivados del trabajo, el suicidio causado por un burnout severo puede y debe considerarse accidente de trabajo, especialmente cuando concurre un incumplimiento del deber de prevención empresarial.

2. La doble vía de calificación: las enfermedades-accidente

La calificación jurídica de las patologías mentales de origen laboral se articula a través de una doble vía que evidencia la rigidez del sistema prestacional frente a la realidad de los riesgos psicosociales. En primer lugar, la vía de la Enfermedad Profesional (EP) resulta, en la práctica, inaccesible para los trastornos psíquicos. Esto se debe a que nuestro ordenamiento jurídico sigue un sistema de *numerus clausus* o lista cerrada, regulado actualmente en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social. Para que una patología sea considerada EP, debe cumplir tres requisitos concurrentes: que esté recogida en dicho listado, que sea provocada por la acción de elementos o sustancias determinadas y que proceda de las actividades especificadas en el cuadro. Dado que las patologías mentales no figuran en este anexo, salvo supuestos residuales vinculados a la exposición a tóxicos químicos que afecten al sistema nervioso central, queda excluida su calificación automática como enfermedad profesional, obligando al trabajador a cargar con la difícil prueba de la causalidad bajo la figura del accidente de trabajo.

Ante esta limitación, la jurisprudencia y la doctrina han encontrado una solución a través de la figura del Accidente de Trabajo (AT), específicamente mediante el concepto de las "enfermedades del trabajo" o "enfermedades-accidente". Esta vía se fundamenta en el artículo 156.2.e) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), que permite calificar como accidente laboral aquellas enfermedades, no incluidas en el cuadro de EP, que el trabajador contraiga con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que

el trabajo fue la causa exclusiva de su aparición. A diferencia de la EP, donde la causalidad se presume por ley, en la enfermedad-accidente la carga de la prueba recae sobre quien la invoca, debiendo acreditarse un nexo causal directo y unívoco entre la actividad profesional y el trastorno mental.

Esta configuración jurídica, si bien ha permitido dar cobertura a casos que de otro modo quedarían desprotegidos, constituye en la práctica una protección parcial e insuficiente para la salud mental de las personas trabajadoras. El hecho de que la carga de la prueba recaiga exclusivamente sobre el trabajador o sus beneficiarios en la figura de la enfermedad-accidente crea una barrera de acceso que ignora la complejidad intrínseca que implican los riesgos psicosociales modernos.

Por todo ello, resulta imperativo que estas patologías se incorporen de manera adecuada al cuadro de enfermedades profesionales, especialmente en aquellos sectores donde existe una incidencia grave y demostrada de riesgos psicosociales. La exclusión de los trastornos mentales del sistema de lista cerrada. Es necesario que el legislador reconozca la naturaleza profesional de estos daños de forma automática en ámbitos de alta presión o conflictividad, evitando que la protección de la salud mental sea un camino excepcional y cargado de obstáculos probatorios para las víctimas y sus familiares.

3. Recorrido jurisprudencial: análisis de casos específicos

La necesidad de analizar la consideración del suicidio como accidente de trabajo de forma eminentemente casuística y a través del prisma de la jurisprudencia reside en la indeterminación y la parquedad de la regulación legal contenida en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El concepto normativo de accidente de trabajo se fundamenta en una definición genérica que exige que la lesión se produzca con ocasión o por consecuencia de las tareas ejecutadas por cuenta ajena, lo que obliga a los tribunales a integrar este concepto ante la ausencia de una lista cerrada de supuestos médicos o psicológicos. Esta falta de precisión legislativa se agrava al considerar que el suicidio es una conducta multicausal donde entran en juego factores personales, biológicos y sociales que la ley no puede prever de forma pormenorizada, dejando en manos de los órganos judiciales la labor de determinar si el trabajo fue la causa exclusiva o el desencadenante primordial del fatal desenlace. A su misma vez, pone de manifiesto la escasa consideración de la salud mental tanto en el momento de la redacción original de la norma como en la posterior ausencia de reformas integrales que adapten el derecho a la realidad psíquica del siglo XXI

La regulación legal introduce además conceptos jurídicos indeterminados como el dolo o la imprudencia temeraria del trabajador, los cuales operan como cláusulas de exclusión de la laboralidad pero no definen cuándo una crisis psíquica anula la voluntad del sujeto. Al no establecer la ley un criterio claro para distinguir entre un acto libre de autolisis y una patología mental reactiva al entorno laboral, la jurisprudencia se convierte en la verdadera fuente del derecho en esta materia, creando la doctrina de la "enfermedad-accidente" para dar cobertura a riesgos psicosociales que el legislador original no contempló con detalle. Por tanto, solo a través del examen de sentencias previas se pueden identificar los indicios que los tribunales consideran válidos para romper la presunción de voluntariedad, tales como la inmediatez de un conflicto laboral, la ausencia de patologías previas o la presión jerárquica desmedida.

En definitiva, la casuística es la única herramienta capaz de abordar la complejidad de la psique humana frente a la rigidez de una norma que fue diseñada pensando en traumatismos físicos y no en el deterioro psicológico. Cada supuesto requiere una valoración individualizada de los medios de prueba, desde informes periciales hasta testimonios sobre el clima laboral, para construir un nexo de causalidad que la ley simplemente enuncia pero no desarrolla. Esta dependencia absoluta de la interpretación judicial implica que la frontera entre la contingencia común y la profesional no esté marcada por el código, sino por la evolución del pensamiento

jurídico y la sensibilidad de los tribunales ante la salud mental en el trabajo, lo que convierte el estudio de los precedentes en un paso ineludible para cualquier análisis jurídico riguroso.

3.1. Primeros pronunciamientos judiciales: el suicidio como acto voluntario y la ruptura del nexo causal

La evolución jurisprudencial en torno a la consideración del suicidio como accidente de trabajo constituye un reflejo directo de la transformación social y jurídica experimentada respecto de la salud mental en las últimas décadas. Durante buena parte de finales del siglo XX y comienzos del XXI predominó una concepción profundamente restrictiva, influida por una visión tradicional del suicidio como un acto estrictamente individual, voluntario y desvinculado de cualquier dimensión laboral o patológica. Bajo este enfoque, los tribunales entendían que la decisión autolítica rompía automáticamente el nexo causal exigido para apreciar la existencia de accidente de trabajo, al intervenir de manera decisiva la voluntad consciente del trabajador.

Esta posición jurisprudencial descansaba, además, sobre una limitada comprensión de los trastornos psíquicos y de su posible conexión con el entorno profesional. Las patologías mentales rara vez eran concebidas como contingencias susceptibles de tener un origen laboral, lo que impedía reconocer jurídicamente situaciones en las que el deterioro psicológico del trabajador pudiera haber sido provocado o agravado por las condiciones de trabajo. En consecuencia, las resoluciones de esta etapa solían apoyarse en una interpretación estricta del concepto de accidente laboral, entendido como un acontecimiento fortuito, súbito e involuntario, incompatible con la existencia de una conducta intencional dirigida a poner fin a la propia vida.

En este contexto, encontramos la primera sentencia que aborda esta cuestión; la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 16 de junio de 1993 (Rec. 497/1993), constituye el primer ejemplo de la línea jurisprudencial más restrictiva respecto a la calificación del suicidio como accidente de trabajo, centrando su análisis en la ruptura del nexo causal por la concurrencia de dolo o imprudencia temeraria del trabajador. En este supuesto, el tribunal analiza el fallecimiento de un vigilante jurado que prestaba servicios para la empresa Vinsa Seguridad en una delegación de la ONCE, quien fue hallado en el interior de las dependencias con un disparo en la sien efectuado con su propia arma reglamentaria. Los hechos probados determinan que en el momento del suceso el trabajador se encontraba solo,

las dependencias estaban cerradas por dentro y no existían signos de violencia que apuntaran a la intervención de terceros.

En su fundamentación jurídica, el tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto por la madre del trabajador, confirmando la resolución de instancia que rechazaba la naturaleza laboral del fallecimiento. La Sala razona que, aunque el fatal suceso aconteció durante el tiempo y en el lugar de trabajo, no toda lesión sufrida en dichas circunstancias debe ser calificada automáticamente como accidente laboral si media dolo o imprudencia temeraria, conforme a lo dispuesto en el artículo 84.4 de la Ley General de la Seguridad Social entonces vigente. El tribunal sostiene que no se acreditó ninguna relación de causalidad entre el desempeño de las funciones de vigilancia y la decisión del trabajador de dispararse o la manipulación del arma, concurriendo en cambio circunstancias que evidencian un acto libre y voluntario.

La sentencia es taxativa al señalar que las conclusiones médicas de la autopsia situaban la etiología del fallecimiento entre lo suicida y lo accidental, descartando que el suceso pudiera ampararse en la figura de la imprudencia profesional derivada de la confianza en el ejercicio del trabajo. Por el contrario, la Sala considera que la conducta del vigilante, unida al elevado estado de embriaguez detectado, constituye una infracción de las normas elementales de seguridad que anula la presunción de laboralidad. En consecuencia, al no probarse que factores laborales actuaran como desencadenantes de la crisis autolítica, el tribunal concluye que el fallecimiento debe ser calificado como contingencia común, eximiendo a la Mutua Fraternidad y a la empresa de las responsabilidades e indemnizaciones derivadas de un accidente de trabajo.

En esa misma línea, la sentencia de 5 de julio de 1994 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Rec. 1441/1994) aborda la compleja distinción entre el suicidio voluntario y el accidente en el marco de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, resolviendo la denegación de una indemnización complementaria por fallecimiento accidental. El supuesto de hecho se centra en el fallecimiento de un trabajador, proyectista y accionista de su empresa, quien fue hallado muerto el 3 de mayo de 1992 en el garaje de su domicilio dentro de su vehículo particular. El fallecimiento se produjo por un disparo de carabina en la sien izquierda, efectuado a muy corta distancia, habiéndose encontrado la huella del fallecido en el arma y tramitándose inicialmente las diligencias policiales y judiciales como un presunto suicidio, lo que derivó en el archivo de las actuaciones penales al no apreciarse indicios de infracción por parte de terceros.

El conflicto jurídico surge porque el trabajador era beneficiario de una póliza de seguro de vida colectiva suscrita por su empresa, la cual cubría como riesgo principal el fallecimiento por cualquier causa y, como riesgo complementario, el fallecimiento por accidente, con una cuantía de diez millones de pesetas para cada garantía. Tras el pago de la indemnización por el riesgo principal, la viuda reclamó la suma correspondiente al riesgo de accidente, alegando que el disparo pudo ser fortuito mientras el causante manipulaba el arma. Esta tesis se apoyaba en la presencia de varios cartuchos sin percutir y un casquillo atorado en la ventanilla de expulsión del arma, elementos que, según la parte actora, permitían dudar de la intención suicida y sugerían una manipulación imprudente con desenlace accidental.

No obstante, el Tribunal Superior de Justicia confirma la sentencia de instancia que desestimó la demanda, fundamentando su decisión en que la totalidad de las pruebas y las circunstancias concurrentes tienden a acreditar de forma lógica que el trabajador se quitó la vida voluntariamente. La Sala razona que no existen indicios racionales suficientes para colegir con certeza que la intención del sujeto no fuera la de dispararse de forma deliberada, y destaca que la prueba pericial practicada no logró desvirtuar el convencimiento judicial sobre la naturaleza suicida del acto. En este sentido, la sentencia considera irrelevante el testimonio de un socio de la empresa que discrepaba de la tesis del suicidio o el informe de un psiquiatra forense jubilado, al no ser bastantes para quebrar la presunción de voluntariedad que emana de los datos objetivos recogidos en la instrucción.

En su análisis normativo, la Sala determina que no se infringen los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social relativos a la definición de accidente de trabajo, ni tampoco el artículo 100 de la Ley de Contrato de Seguro, al entender que el dolo del trabajador excluye la calificación de accidente. El tribunal subraya que, si bien no constaban razones laborales o familiares evidentes que explicaran la decisión autolítica, la falta de una motivación conocida no altera la realidad material de los hechos probados. De esta manera, al concluirse que el fallecimiento fue un acto de suicidio y no un suceso accidental, se confirma la improcedencia de la indemnización complementaria por accidente, validando la negativa de la compañía aseguradora a satisfacer una cuantía vinculada a una contingencia que requiere de un factor externo e involuntario ajeno a la voluntad del asegurado.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 30 de marzo de 2000 (Rec. 960/1998), representativa de la línea jurisprudencial más clásica y restrictiva en la materia. El caso se refería al fallecimiento de un operario de limpieza viaria de la empresa

Urbaser, S.A., hallado ahorcado el 12 de enero de 1996 en unas instalaciones de la empresa durante su jornada laboral. Los hechos probados describían con detalle la mecánica autolítica: el trabajador apareció suspendido de una cuerda atada a la reja de una ventana, a la que había accedido utilizando una silla colocada sobre un banco.

Aunque el fallecimiento tuvo lugar en tiempo y lugar de trabajo, circunstancia que, en principio, activaba la presunción de laboralidad prevista en el artículo 115.3 de la entonces Ley General de la Seguridad Social, la Sala confirmó la calificación del suceso como derivado de enfermedad común. El tribunal sostuvo que el suicidio no podía ser considerado accidente de trabajo porque desaparecía el elemento esencial de ajenidad e imprevisibilidad característico del accidente. A juicio de la Sala, el ahorcamiento constituía un acto plenamente voluntario en el que intervenía de forma determinante la intención del sujeto de quitarse la vida, lo que impedía conceptuarlo como un hecho accidental.

La resolución otorgó especial relevancia a la inexistencia de antecedentes acreditados de enfermedad mental en el trabajador. Precisamente esa ausencia de patología psíquica permitió al tribunal presumir la plena capacidad volitiva del fallecido y considerar que el acto obedecía a una decisión consciente y libre. Sobre esta base, la sentencia recurrió a la doctrina del Tribunal Supremo relativa al dolo y la culpa para afirmar que la conducta desplegada no podía integrarse dentro del desenvolvimiento normal de la actividad laboral ni de las reacciones previsibles ante las circunstancias concurrentes.

Lo más significativo de esta resolución es que la Sala entendió innecesario analizar la eventual conexión entre el trabajo y el suicidio. Al negar previamente la naturaleza accidental del hecho por razón de la intencionalidad, el tribunal evitó entrar a valorar si existían factores laborales capaces de influir en la decisión del trabajador. De este modo, la voluntad suicida operó como un elemento autónomo de ruptura del nexo causal, determinando la exclusión automática de la contingencia profesional. Consecuentemente, se desestimó el recurso interpuesto por la viuda y se confirmó que la prestación de viudedad debía derivar de contingencia común, exonerando tanto a la empresa como a la Mutua Asepeyo de las responsabilidades propias del accidente laboral.

En términos similares se pronunció la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 28 de febrero de 2000 (Rec. 2763/1999), aunque en un contexto ajeno al ámbito estrictamente laboral y vinculado a un sistema mutualista privado. El litigio surgió tras la

reclamación formulada por la madre de Toribio C. P., quien solicitaba una prestación por fallecimiento derivada de accidente después de que su hijo se arrojara a las vías del tren en Segur de Calafell el 31 de julio de 1996. El fallecido padecía una esquizofrenia paranoide grave, acompañada de pensamientos delirantes e ideas suicidas, circunstancia que ya había motivado el reconocimiento de una invalidez permanente absoluta. Los hechos probados reflejaban que el joven permaneció junto a la vía férrea, observó la aproximación del tren y, pese a las señales acústicas realizadas por el maquinista para advertirle del peligro, decidió lanzarse a las vías cuando el convoy alcanzó su posición.

La controversia jurídica giró en torno a la negativa de la Mutualidad General de Previsión del Hogar Divina Pastora a abonar la indemnización reclamada, al considerar que el fallecimiento respondía a un supuesto de suicidio expresamente excluido de cobertura. La recurrente intentó cuestionar la voluntariedad del acto mediante la revisión de los hechos probados, pero la Sala rechazó esta pretensión al entender correctamente valoradas las pruebas testificales practicadas, especialmente las declaraciones del maquinista y de un testigo presencial. Desde el punto de vista jurídico, el tribunal descartó que concurrieran los requisitos del concepto de accidente recogido en el artículo 100 de la Ley de Contrato de Seguro, el cual exige que el siniestro derive de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado. La Sala concluyó que el comportamiento del fallecido revelaba una actuación consciente y deliberada orientada a provocar su propia muerte, quedando así excluida la noción de accidente indemnizable.

Resulta especialmente relevante que, incluso existiendo una enfermedad mental grave acreditada, el tribunal continuó otorgando prevalencia al elemento volitivo del suicidio. La patología psiquiátrica no fue considerada suficiente para excluir la intencionalidad del acto, sino únicamente un antecedente personal del fallecido. Además, la sentencia reforzó esta interpretación mediante la aplicación del reglamento interno de la mutualidad, cuyo artículo 6 excluía expresamente tanto el suicidio como los hechos derivados de enfermedades mentales o nerviosas. Finalmente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña rechazó la aplicación analógica de la doctrina que, en determinados supuestos, había llegado a reconocer el suicidio como accidente laboral. La Sala entendió que esa línea jurisprudencial se limitaba a contextos específicamente relacionados con el trabajo y carecía de relevancia en el marco de una relación aseguradora privada regida por cláusulas de exclusión expresas.

Ambas resoluciones evidencian la orientación dominante en los primeros pronunciamientos judiciales sobre la materia: el suicidio era concebido prioritariamente como un acto voluntario e intencional que interrumpía el vínculo causal con el trabajo o con la cobertura aseguradora. La voluntad del sujeto se erigía así en el elemento central del razonamiento judicial, relegando a un segundo plano la posible incidencia de factores psicológicos, psiquiátricos o laborales en la génesis de la conducta autolítica. Solo con la progresiva evolución de la sensibilidad social hacia la salud mental comenzaría a abrirse paso una interpretación más flexible y compleja del fenómeno suicida en el ámbito laboral.

3.2. El cambio de paradigma en el siglo XXI: hacia una concepción más amplia del accidente de trabajo

A partir de los primeros años del siglo XXI, la jurisprudencia española comenzó a experimentar una transformación progresiva en la forma de abordar jurídicamente el suicidio vinculado al trabajo. Este cambio no puede entenderse de manera aislada, sino como consecuencia directa de una evolución social más amplia caracterizada por la creciente visibilización de los problemas de salud mental y por el reconocimiento de los riesgos psicosociales como una realidad inherente al entorno laboral contemporáneo. Factores como el estrés crónico, la presión por objetivos, la conflictividad profesional, la sobrecarga emocional o el acoso dejaron de percibirse como meras dificultades subjetivas del trabajador para comenzar a ser considerados auténticos riesgos laborales con capacidad de generar patologías psíquicas graves. Este nuevo contexto social tuvo un reflejo evidente en la doctrina de los tribunales, frente a la visión clásica que identificaba el suicidio exclusivamente con un acto libre y voluntario que rompía automáticamente el nexo causal, las resoluciones más recientes comenzaron a adoptar un enfoque más flexible y material. La cuestión central dejó de ser la mera voluntariedad formal del acto autolítico para desplazarse hacia el análisis de las causas psicológicas y laborales que podían haber condicionado o anulado la libre determinación del trabajador.

En consecuencia, la jurisprudencia empezó a admitir que no resulta imprescindible la existencia de una enfermedad mental previa claramente diagnosticada ni la concurrencia de un proceso depresivo prolongado en el tiempo. Bastaba, en determinados supuestos, con acreditar que el trabajador había sufrido una situación de especial intensidad emocional derivada del trabajo y que esta actuó como detonante de una crisis psíquica capaz de conducir al suicidio. Paralelamente, perdió relevancia el criterio estrictamente espacial o temporal para adquirir

mayor importancia el elemento material de la causalidad. Lo determinante pasó a ser la conexión efectiva entre el entorno profesional y el deterioro psicológico del trabajador.

De esta forma, la trayectoria jurisprudencial evidencia un tránsito desde una concepción rígida, centrada en la idea de voluntariedad absoluta y ajena a la salud mental, hacia un modelo más complejo y sensible a los factores psíquicos y emocionales. El trabajo comienza así a reconocerse como posible generador de trastornos mentales relevantes capaces de alterar profundamente la conducta del individuo. Este cambio doctrinal discurre en paralelo al proceso de desestigmatización social de la salud mental y a la progresiva incorporación de los riesgos psicosociales al ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La sentencia del Juzgado de lo Social de Gáldar de 27 de enero de 2006 (Proc. 547/2005), citada anteriormente respecto al reconocimiento del recargo de prestaciones, constituye un exponente relevante en la calificación del suicidio como contingencia profesional al aplicar de forma rigurosa la presunción de laboralidad establecida en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social. En este supuesto, el tribunal analiza el fallecimiento de un agente de la policía local que se quitó la vida mientras se encontraba de servicio, uniformado y haciendo uso del vehículo oficial. El fallo determina que, al haber ocurrido el evento en tiempo y lugar de trabajo, opera la presunción legal de accidente laboral, la cual no fue desvirtuada por las partes demandadas mediante prueba en contrario. Un aspecto doctrinal fundamental de esta resolución es la interpretación del suicidio frente a la exclusión por dolo o imprudencia temeraria del trabajador. El magistrado sostiene que el acto suicida no puede calificarse automáticamente como una conducta voluntaria o dolosa, sino que requiere un análisis de las causas psíquicas que anulan la voluntad del sujeto. En este sentido, la sentencia considera acreditado el nexo causal al valorar los antecedentes de tensión y nerviosismo que el causante padecía como consecuencia directa del desempeño de sus funciones profesionales. De este modo, la resolución concluye que la crisis reactiva que condujo al fallecimiento tuvo su origen en el entorno laboral, obligando a las entidades gestoras y patronales al reconocimiento de las prestaciones de viudedad derivadas de accidente de trabajo.

Sigue la misma línea la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2007 (Rec. 5452/2005), que resuelve el caso de un trabajador que se suicida en su centro de trabajo durante la jornada laboral, existiendo antecedentes de conflicto laboral y episodios depresivos vinculados en parte a su entorno profesional. Esta resolución constituye el punto de partida esencial en la configuración de la doctrina sobre el suicidio como accidente de trabajo, al

abandonar tanto la exclusión automática como la inclusión automática de estos supuestos y establecer que la calificación depende de la existencia de un nexo causal entre el trabajo y la conducta suicida. El Tribunal afirma que el componente voluntario del suicidio no rompe por sí mismo la relación de causalidad cuando la decisión está determinada por un trastorno psíquico, situando en el centro del análisis la etiología laboral de dicho trastorno. Asimismo, matiza el alcance de la presunción de laboralidad, indicando que no queda excluida pero sí debilitada por la intencionalidad, lo que exige acreditar el vínculo causal. Se consolida así un enfoque casuístico basado en las circunstancias concretas.

Asimismo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de octubre de 2015 (Rec. 6352/2015) analiza el supuesto de un trabajador de banca que se suicida fuera del horario y lugar de trabajo tras la apertura de un expediente disciplinario que le generó una intensa angustia por las posibles consecuencias profesionales. Su aportación principal consiste en reforzar el criterio material frente al espacial o temporal, al considerar que la clave sigue siendo la existencia de una conexión causal suficiente entre el trabajo y la situación psíquica del trabajador. El tribunal aprecia ese nexo en la presión emocional derivada del expediente y el temor a perder el empleo, destacando además la ausencia de antecedentes psiquiátricos y de factores personales ajenos al trabajo. De este modo, se consolida la idea de que no es necesario que el trabajo sea la causa exclusiva, sino que basta con que actúe como desencadenante principal del trastorno que conduce al suicidio.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 10 de enero de 2019 (Rec. 1123/2018), constituye una pieza fundamental en el desarrollo jurisprudencial sobre la calificación del suicidio como accidente de trabajo, al abordar con profundidad la aplicación de la presunción de laboralidad en supuestos de crisis psíquicas reactivas. El caso analiza el fallecimiento de un empleado de la entidad Cajamar quien, tras un incidente verbal violento con un cliente en la sucursal bancaria donde prestaba sus servicios, se precipitó al vacío desde la azotea del edificio en tiempo y lugar de trabajo. Los hechos probados revelan que el trabajador mantuvo un altercado con un cliente que se encaró con él e incluso le insultó, lo que provocó que el finado quedara en un estado de agitación extrema, caracterizado por nerviosismo intenso, sudoración y una pérdida de control manifiesta en el despacho de la directora de la oficina. Apenas dos minutos después de hablar con la interventora para intentar calmarse, el trabajador accedió a la azotea y se arrojó al vacío, lo que lleva al tribunal a concluir que el brote psicótico debutó sin solución de continuidad respecto al conflicto laboral previo.

En su fundamentación jurídica, la Sala confirma la aplicación de la presunción de laboralidad prevista en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social, al entender que existe un nexo causal indiscutible entre la discusión profesional y el estado de estrés que derivó en la conducta autolítica. El tribunal realiza un pormenorizado recorrido por la doctrina del Tribunal Supremo, especialmente la sentencia de 25 de septiembre de 2007, para sostener que la voluntariedad que normalmente se predica del acto de quitarse la vida no enerva necesariamente la calificación de accidente laboral si se demuestra que el trastorno mental es de etiología laboral. De este modo, la resolución enfatiza que el suicidio puede ser considerado accidente de trabajo siempre que no sea producto de una voluntad consciente y libre, sino el resultado de un deterioro psicológico generado por causas externas y ajenas a la intencionalidad del sujeto que tienen su origen en el entorno profesional.

La sentencia resulta especialmente relevante porque desestima los recursos de la Mutua y de la empresa, quienes alegaban que un conflicto puntual con un cliente no era causa suficiente para un desenlace de tal magnitud y que las relaciones laborales previas eran óptimas. El tribunal rebate estos argumentos señalando que, al operar la presunción de laboralidad por haber ocurrido el suceso en el centro de trabajo, corresponde a la parte empresarial probar que las causas reales del suicidio eran ajenas al empleo, extremo que no quedó acreditado al no constar antecedentes de enfermedad mental previa ni motivos personales que afectaran al trabajador. Asimismo, se descarta la existencia de dolo o imprudencia temeraria del trabajador, pues la lesión se generó directamente por una situación de angustia laboral que anuló la libre determinación del causante.

Finalmente, las consecuencias del reconocimiento del origen profesional del fallecimiento suponen un despliegue máximo de la acción protectora de la Seguridad Social para los beneficiarios. La sentencia confirma el derecho de la viuda y los hijos a percibir pensiones de muerte y supervivencia calculadas sobre las bases de contingencia profesional, así como el derecho a percibir indemnizaciones a tanto alzado consistentes en seis mensualidades de la base reguladora para la viuda y una mensualidad para cada uno de los hijos menores. En conclusión, este fallo consolida la visión de que el suicidio laboral no requiere necesariamente de un proceso de acoso prolongado o una patología psiquiátrica crónica, sino que un evento estresante agudo y traumático en el puesto de trabajo es suficiente para establecer el nexo de causalidad necesario para la protección del accidente de trabajo.

La determinación de la calificación del suicidio como accidente de trabajo en la sentencia de 21 de julio de 2023 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Rec. 781/2022) presenta una complejidad jurídica singular, ya que el tribunal debe resolver la contradicción entre una declaración previa de laboralidad y la inexistencia de responsabilidad civil empresarial. El caso analiza el fallecimiento de un vigilante de seguridad que se prendió fuego en su centro de trabajo utilizando gel hidroalcohólico. Para la determinación de si este hecho constituye un accidente de trabajo, el tribunal parte de la base de que ya existía una sentencia firme anterior que, a efectos de prestaciones de Seguridad Social, había reconocido el suceso como tal al amparo de la presunción de laboralidad del artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social. Esta presunción se basa en que el evento ocurrió en tiempo y lugar de trabajo, y que las peculiaridades de las funciones del vigilante, quien trabajaba en una unidad de salud mental con pacientes potencialmente agresivos, permitían presumir que el entorno laboral influyó en su decisión autolítica. Sin embargo, para la determinación de la responsabilidad patronal por daños y perjuicios, el TSJ realiza un análisis mucho más restrictivo sobre el nexo causal y el deber de prevención. El tribunal concluye que, aunque el suicidio sea calificado como accidente de trabajo para obtener una pensión, no puede imputarse automáticamente una culpa a la empresa bajo el régimen de responsabilidad contractual del artículo 1101 del Código Civil. El fundamento central para esta distinción radica en la imprevisibilidad del acto. La sala argumenta que, incluso si la empresa hubiera realizado una nueva evaluación de riesgos psicosociales tras la reincorporación del trabajador de una baja psiquiátrica previa, difícilmente habría podido prever o evitar un suicidio cometido mediante el uso de gel hidroalcohólico, un producto de higiene común y no un elemento de riesgo inherente a las funciones de vigilancia.

Asimismo, la sentencia destaca que el trabajador había sido dado de alta médica por mejoría y que los informes psiquiátricos más recientes descartaban la presencia de síntomas psicóticos antes del siniestro. Por tanto, el tribunal determina que no existe un incumplimiento empresarial del deber de protección eficaz previsto en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que el fallecimiento fue el resultado de una conducta que excedía la órbita de control razonable del empleador.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 18 de diciembre de 2023 (Rec. 1103/2023), constituye una pieza esencial para el análisis de la responsabilidad prestacional en supuestos de autolisis, al sistematizar de forma pormenorizada la doctrina sobre

el nexo causal entre la gestión disciplinaria empresarial y el suicidio del trabajador. El supuesto de hecho se centra en un conductor que, tras diecisiete años de servicio, se suicidó en una nave de almacenaje utilizada por la empresa apenas un día después de que se le notificara la apertura de un expediente disciplinario por una presunta sustracción de envases valorados en cerca de 50.000 euros, hechos que el propio operario había reconocido. Un factor determinante en la valoración del tribunal es que el trabajador carecía de antecedentes psiquiátricos previos y disponía de un apto médico reciente, lo que permite a la Sala emitir la concreción doctrinal de que la crisis suicida fue una respuesta reactiva y directa al conflicto laboral surgido. En cuanto a la configuración jurídica del accidente de trabajo, el tribunal emite una serie de concreciones de gran calado para el desarrollo de cualquier trabajo de investigación en la materia. En primer lugar, la Sala clarifica que el suicidio no puede ser asimilado al dolo o a la imprudencia temeraria que, conforme al artículo 156.4 b) de la Ley General de la Seguridad Social, excluirían la calificación de contingencia profesional. La doctrina establecida subraya que la naturaleza voluntaria del acto inicial no impide su consideración como accidente de trabajo, ya que el fallecimiento no es producto de una voluntad consciente y libre, sino el resultado final de un proceso de deterioro psicológico o una crisis de angustia generada por el medio laboral. En este sentido, la voluntad del sujeto se considera viciada o anulada por la presión del entorno profesional, lo que mantiene intacto el nexo de causalidad exigido por la norma. Otra concreción doctrinal de especial relevancia se refiere a la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la LGSS. El tribunal determina que, si bien el suceso ocurrió en un lugar de trabajo al producirse en una instalación de la empresa, la falta de prueba sobre el horario concreto del trabajador ese día impide activar la presunción automática de laboralidad. No obstante, la Sala establece que esta ausencia de presunción no es óbice para declarar la contingencia profesional si se acredita la causalidad por otras vías. La doctrina emitida enfatiza el valor del escaso lapso temporal como elemento de convicción: la inmediatez cronológica entre la comunicación del expediente sancionador y el suicidio permite concluir, bajo criterios de lógica y experiencia, que el detonante primordial fue la actuación empresarial.

Finalmente, el tribunal consolida la doctrina de la etiología laboral del suicidio incluso ante conductas infractoras del propio trabajador, pues lo que se juzga no es la culpabilidad del empleado en el expediente disciplinario, sino si la respuesta emocional a dicha situación fue la que condujo al fallecimiento. Al quedar acreditada esta conexión necesaria, la sentencia estima el recurso y condena a la Mutua Asepeyo al abono de las prestaciones de viudedad y orfandad derivadas de accidente de trabajo, incluyendo las indemnizaciones a tanto alzado de seis

mensualidades para la viuda y una mensualidad para el hijo, reafirmando que la Seguridad Social debe proteger el riesgo profesional siempre que el trabajo sea el factor desencadenante de la patología mental que anula la voluntad del accidentado.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 27 de febrero de 2023 (Rec. 798/2022), representa el pilar fundamental de un cambio de paradigma jurídico al consolidar una corriente que admite la calificación del suicidio como accidente de trabajo mediante una acreditación rigurosa de la causalidad. Es necesario entenderla no como un fallo aislado, sino como la culminación de un proceso de maduración jurídica que redefine la responsabilidad empresarial frente a la salud mental.

El eje central de este cambio de paradigma, tal como desarrolla el magistrado Lousada Arochena, reside en la superación de la visión del suicidio como un evento biográfico o personal para analizarlo como un fenómeno derivado directamente de la organización del trabajo. Esta sentencia es decisiva porque desarticula el prejuicio histórico que asimilaba el acto suicida al dolo o a la autolesión consciente, argumentando que mientras en el dolo la voluntad prevalece, en el suicidio laboral la voluntad se ve doblegada por determinismos externos que anulan la capacidad de decisión del individuo. El autor subraya que la persona no desea dejar de vivir, sino interrumpir un sufrimiento que percibe como insoportable y para el cual no encuentra salida dentro de su entorno profesional.⁸

El razonamiento jurídico que sustenta este nuevo paradigma se apoya en la teoría de la ocasionalidad relevante, un concepto que permite conectar el desenlace fatal con el empleo incluso cuando el suceso ocurre fuera del tiempo y lugar de trabajo. No se requiere que el trabajo sea la causa única del trastorno, sino que actúe como la condición «sine qua non» se hubiese producido el evento. En el caso enjuiciado, el tribunal analiza cómo una cadena de sucesos laborales: una denuncia anónima, una investigación externa de acoso, una sanción disciplinaria y un traslado forzoso a lo que el propio trabajador describió como un «infierno»; actuaron como motores de una crisis de angustia irreversible. Esta perspectiva permite a la justicia social reconocer que una gestión empresarial hostil o una presión desmedida pueden empujar a una persona previamente sana a una conducta autolítica, situando el daño dentro de la esfera de riesgos que el empleador tiene la obligación legal de prevenir.

⁸ Lousada Arochena, J. (2023). *El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?*. *Revista de Jurisprudencia Laboral*. Número 4/2023.

Un pilar fundamental que el autor destaca en este cambio de paradigma es la validación de la autopsia psicológica como un método científico de evaluación reconstructiva post mortem. Hasta este fallo, el suicidio era a menudo un «punto ciego» judicial donde la ausencia del testimonio de la víctima permitía a las mutuas alegar motivaciones desconocidas o de índole puramente personal. Sin embargo, la sentencia cántabra legitima este análisis pericial para reconstruir el estado mental del trabajador a través de sus comunicaciones, como mensajes de WhatsApp y grabaciones de reuniones, demostrando que el suicidio no fue un acto de libertad, sino el resultado de un proceso de deterioro psíquico laboralmente inducido. Lousada Arochena defiende que este avance probatorio es el que realmente dota de armas a los beneficiarios para romper la presunción de voluntariedad que solía proteger a las empresas de las consecuencias económicas de sus fallos organizativos.

Esta resolución sitúa la integridad psíquica en el centro de la protección social, transformando el reconocimiento de la prestación en un acto de reparación frente al fracaso de los sistemas preventivos de la empresa

La sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Tarragona de 30 de diciembre de 2024 (Rec. 357/2023) profundiza de manera exhaustiva en la responsabilidad empresarial derivada del suicidio laboral, vinculando directamente la falta de prevención de riesgos psicosociales con la obligación de indemnizar los daños y perjuicios ocasionados. En este supuesto, el tribunal ratifica la calificación de accidente de trabajo al considerar acreditado que el deceso fue causado por motivos profesionales, tales como el elevado estrés derivado de una gran intensidad laboral, la angustia por decisiones críticas durante la pandemia y el impacto psicológico de procesos penales en los que el trabajador se encontraba encausado por sus cometidos como director de fábrica. Este razonamiento jurídico pone de relieve que la responsabilidad empresarial no nace de un acto de maldad directa hacia el trabajador, sino de una negligencia organizativa grave al ignorar los riesgos invisibles del entorno laboral. La magistrada subraya que la evaluación de riesgos psicosociales no es un trámite burocrático opcional, sino una obligación preventiva imperativa que, en este caso, fue totalmente omitida. Al carecer de esta herramienta, las empresas se situaron en una posición de ceguera voluntaria, ignorando factores como la carga mental, la presión por objetivos y el estrés derivado de la gestión de crisis. Lo que resulta determinante para el fallo es el concepto de conocimiento notorio o dominio público del riesgo: la sentencia enfatiza que el deterioro psicológico del directivo no era un proceso íntimo o secreto, sino una realidad evidente para sus superiores y compañeros. Esta visibilidad del conflicto impone al empleador un deber de actuación

inmediata a través de la vigilancia de la salud, que en el ámbito de los riesgos psicosociales implica activar protocolos de apoyo, reducir la carga de trabajo o realizar ajustes en las funciones para detener el daño. Al no hacerlo, la empresa rompe el estándar de diligencia exigible, transformando un riesgo laboral previsible en un desenlace fatal evitable, lo que fundamenta la condena indemnizatoria al establecer que la organización del trabajo fue el motor que impulsó la conducta autolítica del fallecido. La resolución aplica el artículo 96.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para desplazar la carga de la prueba hacia la empresa, determinando que, al no haber acreditado el cumplimiento de las medidas necesarias para evitar el riesgo, debe responder por el resultado lesivo, sin que pueda apreciarse el suicidio como una conducta de imprudencia temeraria o dolo que exonere de responsabilidad. Finalmente, la sentencia trasciende la mera esfera prestacional de la Seguridad Social para imponer una responsabilidad civil que se traduce en una indemnización de 1.140.965,28 euros para los familiares, calculada mediante la aplicación analógica del baremo de accidentes de circulación. Este fallo consolida la doctrina de que la omisión de instrumentos preventivos objetivos, como los métodos CoPsoQ ISTAS 21 o FPSICO, constituye un déficit organizativo que obliga a la empresa a una reparación económica integral cuando el trabajo actúa como el desencadenante eficaz de la crisis suicida.

4. Conclusiones

La principal conclusión de este estudio es que el ordenamiento jurídico español se encuentra en una fase de transición inacabada entre un modelo de protección industrial, basado en daños físicos, y una realidad laboral moderna dominada por riesgos invisibles de carácter psicosocial. Se ha constatado que el suicidio ya no puede ser tratado por el Derecho de la Seguridad Social como un fenómeno ajeno o estrictamente individual, sino como la manifestación más extrema de un entorno de trabajo patógeno que la empresa tiene la obligación legal de neutralizar. La investigación demuestra que, aunque la jurisprudencia ha logrado humanizar la norma al reconocer que el trastorno mental derivado del trabajo puede anular la libre determinación del sujeto, esta protección sigue siendo primordialmente reactiva y no preventiva.

La actual exclusión de los trastornos mentales del cuadro de enfermedades profesionales genera un efecto dominó que vicia todo el sistema de protección social y preventiva. Al no reconocerse de forma directa y automática patologías precursoras como la depresión, la ansiedad o el síndrome de burnout, el sistema ignora el primer eslabón de una cadena que, en sus estadios más críticos, desemboca en la conducta autolítica. Esta desconexión inicial provoca que el riesgo psicosocial permanezca invisible para los mecanismos de vigilancia de la salud, permitiendo que un trastorno tratable y detectable evolucione, sin intervención alguna, hacia una crisis irreversible.

La primera pieza clave es la prevención: al no estar tipificadas como enfermedades profesionales, muchas empresas omiten la evaluación de estos riesgos de forma adecuada, considerándolos ajenos a la organización del trabajo. Esto conduce inevitablemente a la caída de la segunda pieza: la detección temprana. Sin protocolos obligatorios, el trabajador queda desamparado ante un deterioro que no se etiqueta como laboral, retrasando la asistencia especializada y agravando el cuadro clínico bajo el estigma de la "contingencia común". Finalmente, la última pieza es la carga probatoria que recae sobre la familia tras el suicidio; una carga que no existiría si el sistema hubiera reconocido el origen profesional de la patología previa.

En definitiva, la negativa a catalogar estas patologías como enfermedades profesionales crea un vacío legal que desprotege al trabajador en vida y desampara a su familia tras su muerte. El suicidio no es un hecho aislado, sino el resultado final de una serie de fallos sistémicos que

comienzan con la invisibilización normativa de la salud mental. Detener este efecto dominó exige que el legislador actúe sobre la raíz del problema, otorgando a la patología psíquica el mismo estatus y presunción de laboralidad que a cualquier otra enfermedad derivada del trabajo, garantizando así que la cadena se rompa antes de llegar al desenlace fatal.

En un Estado social y democrático de Derecho como el español, resulta especialmente preocupante que el sistema no sea capaz de ofrecer una protección efectiva frente a las consecuencias más graves de los riesgos psicosociales derivados del trabajo. El fracaso no reside únicamente en que existan personas trabajadoras que lleguen a quitarse la vida como consecuencia de entornos laborales patógenos, sino también en que, tras producirse el fallecimiento, sus familias deban enfrentarse a enormes obstáculos jurídicos y probatorios para lograr el reconocimiento de sus derechos. La actual configuración del sistema obliga, en muchos casos, a los familiares a demostrar una conexión causal extremadamente difícil entre el trabajo y el suicidio, trasladando sobre ellos una carga injusta en un momento de máxima vulnerabilidad. Esta situación evidencia una contradicción profunda entre los principios constitucionales de dignidad, protección social y tutela del trabajador y la realidad práctica de un modelo que continúa invisibilizando la salud mental laboral. Cuando el ordenamiento no reconoce adecuadamente estas situaciones, el Estado no solo falla en su deber preventivo de proteger la vida y la integridad psíquica de las personas trabajadoras, sino también en su obligación de garantizar una reparación justa y efectiva a quienes sufren las consecuencias de dicho fracaso.

4.1. Propuestas de mejora legislativa

En base al análisis realizado, resulta imperativo plantear una serie de propuestas de mejora legislativa que transformen el actual sistema de protección, el cual se ha demostrado insuficiente ante la realidad de los riesgos psicosociales modernos. La primera y más urgente medida debe ser la reforma del Cuadro de Enfermedades Profesionales para abandonar el rígido modelo de lista cerrada que excluye los trastornos mentales. Es necesario que el legislador incorpore patologías como la depresión, la ansiedad o el síndrome de burnout de forma automática en sectores de alta presión, permitiendo que la causalidad se presuma por ley y no sea una excepción cargada de obstáculos probatorios.

La actual articulación de la figura de la «enfermedad-accidente» peca de una deficiencia estructural que trasciende lo jurídico para convertirse en una cuestión de justicia social: la imposición de una barrera de acceso que resulta técnica y éticamente cuestionable. Al exigir que los familiares del fallecido asuman la carga de demostrar que el trabajo fue la causa única y determinante del fatal desenlace, el sistema ignora deliberadamente que la mente humana responde a una red compleja de factores, convirtiendo un derecho prestacional en un desafío probatorio casi inalcanzable. Esta estructura procesal obliga a las familias a judicializar su duelo en un momento de máxima vulnerabilidad, enfrentándolas a procedimientos donde la verdad material queda supeditada a la capacidad económica para costear peritajes expertos y sostener litigios durante años. En última instancia, la normativa vigente no garantiza una protección uniforme, sino que deja la calificación del accidente en manos de una lucha de recursos, donde la precariedad económica del beneficiario se convierte en el mayor obstáculo para obtener la tutela que la Seguridad Social debería ofrecer de oficio.

Por ello, la reforma legislativa debe encaminarse hacia una inversión de la carga de la prueba que proteja la dignidad de los supervivientes y reconozca la multicausalidad de las patologías mentales, impidiendo que el calvario judicial se convierta en una segunda victimización para quienes ya han sufrido una pérdida irreparable derivada del entorno laboral. Asimismo, es fundamental que la normativa tipifique el suicidio reactivo al entorno laboral, aclarando expresamente que la conducta autolítica no constituye dolo ni imprudencia temeraria cuando el trabajador presenta un deterioro psicológico o una crisis de angustia generada por el medio profesional. Esta clarificación legal evitaría que la voluntariedad del acto se utilice como una cláusula de exclusión automática de la protección social.

De igual forma, la actual configuración del deber de seguridad no puede quedar satisfecha con el mero cumplimiento de obligaciones documentales o la tenencia de protocolos archivados en una carpeta de recursos humanos. El empresario, en su posición de garante, debe desplegar una actividad de vigilancia proactiva que transforme el centro de trabajo en un ecosistema donde el riesgo psicosocial sea gestionado con la misma diligencia técnica que el riesgo de caída en altura o de contacto eléctrico. Bajo este prisma, la prevención debe dejar de ser una lista de requisitos administrativos para convertirse en un compromiso ético y jurídico con la protección integral de la persona.

Solo mediante un modelo donde la protección de la mente alcance el mismo rango de automatismo que la protección física se podrá garantizar una tutela efectiva de los derechos fundamentales en la empresa moderna.

Bibliografía

Nishiyama, K., & Johnson, J. V. (1997). *Karoshi--death from overwork: occupational health consequences of Japanese production management*. International journal of health services : planning, administration, evaluation, 27(4), 625–641.

European Agency for Safety and Health at Work. (2025). *OSH Pulse. Occupational safety and health in the era of climate and digital change*.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2025). *Los trastornos mentales suponen la segunda causa de baja por incapacidad temporal en España*.

International Labour Organization. (2022). *Psychosocial risks and stress at work*.

European Agency for Safety and Health at Work. (S.f.) *Psychosocial risks and mental health at work*.

Organización Mundial de la Salud. (1946). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*.

Benevides et. Al. (2002). *La evaluación específica del síndrome de Burnout en psicólogos: el «inventario de Burnout de psicólogos»*. Clínica y Salud, vol. 13, nº 3. (pp. 257-283)

Poquet Catalá, R. (2020). *El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona gris*. Revista de Derecho de la Seguridad Social nº 2. Laborum.

Lousada Arochena, J. (2023). *El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?*. Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 4/2023.

López Fernández, R. (2023). *El suicidio: criterios jurisprudenciales para su calificación como accidente de trabajo*. Lan Harremanak : Revista de Relaciones Laborales, 49, 180–214.

Martínez Ibáñez, N. (2025). *El suicidio como accidente de trabajo: Revisión jurisprudencial y perspectiva crítica*. Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha, 41, 241-304.

Monereo Pérez, J. L., & López Insua, B. del M. (2024). *Suicidio del trabajador en las fronteras de la presunción legal del accidente de trabajo: análisis técnico jurídico enmarcado en un debate doctrinal y jurisprudencial*. Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 1–34.

Anexo 1

Referenciación de la jurisprudencia citada:

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 547/1993 de 16 Jun. 1993, Rec. 497/1993
AS\1993\2897

Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia de 5 Jul. 1994, Rec. 1441/1994
AS\1994\3131

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1871/2000 de 28 Feb. 2000, Rec. 2763/1999
AS\2000\5094

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 1091/2000 de 30 Mar. 2000, Rec. 960/1998
AS\2000\3313

Juzgado de lo Social de Gáldar, Sentencia 17/2006 de 27 Ene. 2006, Proc. 547/2005
JUR\2006\82856

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 517/2007 de 20 Feb. 2007, Rec. 2742/2006
AS\2007\1579

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia de 25 Sep. 2007, Rec. 5452/2005
RJ\2007\8316

Juzgado de lo Social N°. 4 de Oviedo, Sentencia 417/2011 de 7 Jul. 2011, Rec. 860/2010
JUR\2011\272786

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6352/2015 de 26 Oct. 2015, Rec. 4319/2015
JUR\2015\300476

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 1683/2017 de 1 Jun. 2017, Rec. 1607/2016
JUR\2017\212917

Tribunal Supremo, Sala Segunda, de lo Penal, Sentencia 694/2018 de 21 Dic. 2018, Rec. 2486/2017
RJ\2018\5683

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sentencia 65/2019 de 10 Ene. 2019, Rec. 1123/2018
AS\2019\1974

Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia 56/2019 de 6 May. 2019, Rec. 901/2018
RTC\2019\56

Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 15/2020 de 20 Ene. 2020, Rec. 674/2019
JUR\2020\54781

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 118/2023 de 27 Feb. 2023, Rec. 798/2022
AS\2023\687

Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 1212/2023 de 21 Jul. 2023, Rec. 781/2022
JUR\2023\323544

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 2010/2023 de 18 Dic. 2023, Rec. 1103/2023
JUR\2023\547216

Juzgado de lo Social N°. 2 de Tarragona, Sentencia 537/2024 de 30 Dic. 2024, Rec. 357/2023
JUR\2024\571926