

¿Es correcto aplicar la presunción de laboralidad a un acto suicida ejecutado en el trabajo?

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero**

José Sánchez Pérez

*Profesor contratado doctor (acreditado) de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Granada*

1. El impreciso marco legal que acoge los actos autolesivos en el ámbito laboral

El punto de partida de nuestro análisis queda identificado por el alcance del ámbito protector de los actos autolesivos en la relación laboral. Hemos de tener presente que la propia delimitación y el concepto de «accidente de trabajo», *a priori*, excluye la protección del acto voluntario que genera daños, pues el [artículo 156.4 de la Ley general de la Seguridad Social](#) (LGSS) mantiene fuera del marco protector la lesión que se provoca voluntariamente al apreciarse que la víctima asume el resultado dañoso que su acto va a generar. Efectivamente, este tipo de actos en los que la lesión es consecuencia necesaria del acto ejecutado y resulta pretendida por quien la lleva a cabo quedan, de entrada, al margen del ámbito de protección del accidente de trabajo. Partiendo pues de la actual y rígida regulación normativa del suicidio en el ámbito laboral surge una dificultad especial cuando el mismo se pretende considerar accidente de trabajo, si bien resulta patente, en múltiples casos con claridad meridiana, que la actividad laboral puede erigirse en la causa directa o, al menos, el factor desencadenante del trastorno mental o desequilibrio psíquico que lo desencadena.

En línea con este criterio excluyente, la jurisprudencia tradicionalmente eludió toda protección profesional al acto suicida hasta que se produjo la novedosa Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 29 de octubre de 1970, que por primera vez admitió la posibilidad de que pudiera venir propiciado por el desempeño de la prestación laboral. Pese a la línea aperturista que avanzó el precedente descrito, se mantuvo un debate abierto, como dejó de

Cómo citar: Sánchez Pérez, J. (2019). ¿Es correcto aplicar la presunción de laboralidad a un acto suicida ejecutado en el trabajo? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 65/2019, de 10 de enero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 440, 213-220.

manifiesto la posterior STS de 15 de diciembre de 1972, la cual mantuvo un criterio restrictivo al valorar la acción de un trabajador que se precipitó al vacío voluntariamente desde la parte alta de la fábrica en la que prestaba servicios, apreciando que «la privación voluntaria de la vida es prueba en contrario que impide en principio el despliegue de los efectos habituales de dicha presunción legal». Véase *mutatis mutandis* que es un supuesto de hecho asimilable al que se describe en la [sentencia comentada](#).

2. El supuesto de hecho que perfila la cobertura de la contingencia profesional: el riesgo protegido es el que aparece provocado por el trabajo

A la hora de perfilar el ámbito de cobertura de la contingencia profesional hemos de tener presente que el accidente laboral surgió para proteger frente a los riesgos generados por el trabajo, de forma que el mayor riesgo que se genera en el desarrollo de la actividad laboral va a obtener una protección privilegiada y más amplia que los riesgos de carácter meramente común.

En el supuesto de hecho que examinamos puede constatarse la situación de conflicto que sufre un trabajador en la sucursal de la oficina bancaria donde presta servicios el mismo día en el que se produce el siniestro. El trabajador había sido increpado de forma reiterada por un cliente que acudió en la misma mañana en dos ocasiones a la oficina mostrándose agresivo con el empleado y llegando incluso a proferir insultos. El empleado, impactado por el incidente, opuso que llamaría a la policía si volvía a repetirse la escena. Acto seguido, y en estado muy alterado («nervioso, sudando, dando golpes en la mesa»), la directora de la sucursal acompañó al trabajador a su despacho particular, pasando a hablar a continuación con la interventora, quien le propuso que intentara calmarse unos minutos en el archivo de la oficina. Seguidamente el trabajador solicitó permiso para salir a la calle, autorizándose su petición. Sin solución de continuidad, el trabajador accedió a la azotea donde se encontraba la sucursal bancaria y falleció al precipitarse al vacío y caer sobre la acera colindante.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Almería entendió aplicable la presunción de laboralidad del [artículo 156.3 de la LGSS](#) sin otorgar un papel determinante al informe de la Inspección de Trabajo que había entendido que el conflicto surgido entre el cliente y el empleado no podría (objetivamente considerado) apreciarse como justificante o causa suficiente para que se produjera el ulterior suicidio. El magistrado aduce que la voluntariedad del acto por el que el trabajador resuelve suicidarse no enerva el efecto de la presunción citada a la vista del estado de nervios y estrés que sufre el trabajador a consecuencia del conflicto, y apreciando que no le corresponde al juzgador realizar juicios de valor acerca de la proporcionalidad o correspondencia entre el incidente ocurrido y el acto suicida ocurrido sin solución de continuidad.

Frente a la argumentación jurídica recogida en sentencia del juzgado *a quo* que vincula trabajo y acto suicida, la empresa y la mutua opusieron su planteamiento intentando hacer valer la ausencia de constatación causa-efecto y de proporcionalidad entre la discusión ocurrida en la sucursal y la decisión suicida. Asimismo formó parte del debate la falta de determinación relativa a si la conducta del fallecido pudiera deberse a un cúmulo de circunstancias de diversa índole que pudieran haber afectado al trabajador. Así, se advirtió, no cabría la aplicación del [artículo 156.2 e\) de la LGSS](#) si no había «prueba sobre la causa exclusiva del trabajo en el fallecimiento del trabajador».

El supuesto de hecho que se examina, descrito como acto suicida, ofrece una particularidad que se distingue de otros supuestos recientes en los que se ha ofrecido la protección propia del accidente de trabajo, pues no hay antecedentes de trastornos psiquiátricos o dolencias psíquicas previamente diagnosticadas. En el caso ahora examinado se había diagnosticado previamente un cuadro de ansiedad moderada (estrés) con carácter inmediato al acto suicida –*vid.*, al respecto, Sánchez Pérez, J. (2014). [Una «relación fatal»: el estrés laboral lleva al suicidio. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de abril de 2014, rec. núm. 2848/2014. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 376, 163-166](#)–. Se necesita, pues, un plus argumentativo o calificador para poder considerar el suicidio como accidente laboral. Veamos a continuación cuáles son las aristas de tipo jurídico que ofrece el supuesto discutido a la hora de otorgarle una adecuada calificación jurídica.

3. La solución en el caso concreto: la conexión entre el conflicto laboral y el acto suicida determina la situación protegida

La [sentencia que se comenta](#) considera válida la opción del magistrado de instancia cuando aplica el [artículo 115.3 de la LGSS de 1994](#) (LGSS/1994) (actual [art. 156.3 LGSS](#)) al apreciar que resulta acreditada la existencia de un conflicto laboral previo al acto suicida, identificado por la discusión llevada a cabo con un cliente que genera una situación de estrés y que provoca un apreciable estado de nervios en el trabajador que se había mostrado alterado y sudoroso. El magistrado aprecia que la presunción no queda enervada por la decisión voluntaria del trabajador a la vista del innegable conflicto laboral que se produjo y la constatación de sus efectos.

En la sentencia de suplicación, la sala añade que no procede la aplicación del [artículo 115.2 e\) de la LGSS/1994](#) (hoy [art. 156.2 e\) LGSS](#)) al estimarse la ausencia de constancia diagnóstica de una enfermedad mental previa, manteniendo el sentido del fallo estimatorio de la pretensión de la demanda de los causahabientes del trabajador al apreciar la aplicación correcta de la presunción de laboralidad. Se entiende así acreditada la existencia de un brote psicótico que provocó que el demandante se arrojara al vacío, en una acción

producida sin solución de continuidad entre la manifestación del conflicto laboral y la situación de estrés provocada en tiempo y lugar de trabajo.

4. Efecto de la sentencia en la interpretación evolutiva y expansiva de la protección de los actos autolesivos del trabajador: ¿procede consolidar la aplicación de la presunción de laboralidad, como hace la sentencia comentada, a los actos suicidas producidos en el trabajo?

La [sentencia comentada](#), a la hora de resolver los recursos interpuestos, hace mención al concepto evolutivo que se desprende de los usos jurisprudenciales –*vid.* Sánchez Pérez, J. (2013). La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial. *Actualidad Laboral*, 9, 1-21–. En concreto se remite a la doctrina jurisprudencial que incorpora la [STS de 25 de septiembre de 2007 \(rec. 5452/2005\)](#), a través de un planteamiento que salva las rigideces interpretativas que acompañaban al acto suicida en el trabajo, permitiendo ponderar las circunstancias concurrentes para valorar la eventual etiología laboral del suceso. Esta sentencia pone de manifiesto que «no» se amplía la presunción de laboralidad del [artículo 115.3 de la LGSS/1994](#) (actual [art. 156.3 LGSS](#)) a aquellos supuestos en los que el suicidio se produce en tiempo y lugar de trabajo, al exigirse de forma indeclinable la constatación del nexo de causalidad entre el fallecimiento y el trabajo. Pese a todo lo anterior, matiza el Alto Tribunal, facilitando el criterio argumental que permite encauzar la protección del acto suicida como contingencia profesional, que se admite sin ambages que «[...] el suicidio se produce a veces por una situación de estrés o de trastorno mental que puede derivar tanto de factores relacionados con el trabajo como de factores extraños al mismo».

Se estima que, a través de una conducta dolosa, el trabajador busca como resultado deliberado la provocación de una lesión corporal; conducta que pese a todo podría mantener la protección propia de la contingencia profesional, siempre que la decisión pueda achacarse a trastornos mentales provocados o que tengan conexión con el desempeño del trabajo, debiéndose estar a las circunstancias concretas de cada caso (SSTS de 29 de octubre de 1970 y 26 de abril de 1974, citadas ambas en la reseñada [STS de 25 de septiembre de 2007](#)) –*vid.* Molina Navarrete, C. (2016). [Suicidio, accidente laboral y riesgo profesional: ¿hora de recanalizar el desbordamiento de un concepto? Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 26 de octubre de 2015, rec. núm. 4319/2015. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 395, 162-171–. En estos supuestos, se razona, la lesión y el accidente se provocan no como consecuencia de la voluntad consciente y libre del trabajador, sino como consecuencia de una causa externa, ajena a la intencionalidad del mismo y que reside en el trabajo.](#)

La citada STS pone el acento en la importancia de fijar la relación causal para determinar que el suicidio queda amparado por la contingencia profesional, pues las mayores

dificultades derivan de la precisión relativa a este requisito. Debe tenerse presente que, como criterio genérico, la calificación de un accidente como profesional exige la concurrencia de sus tres elementos característicos: lesión, trabajo y relación de causalidad; requisito, este último, que, tratándose de un suicidio, se traduce en la dificultad de concretar una conexión suficiente entre el trastorno mental o alteración psíquica y la decisión que conduce al suicidio. En mi opinión, la [comentada sentencia](#) de la Sala de Granada podría haber mantenido el sentido del fallo que considera contingencia profesional el suicidio del trabajador sin desviarse ni un milímetro de los criterios expuestos en la [STS de 25 de septiembre de 2007](#), apelando a dos argumentos centrales: 1) la presunción de laboralidad no es aplicable al suicidio producido en tiempo y lugar de trabajo –véase a través de lo argumentado que la presunción no resulta determinante para el resultado final del fallo– y 2) el suicidio puede quedar revestido de la calificación correspondiente a la contingencia profesional apelando al análisis individualizado de las circunstancias concurrentes.

Efectivamente se aprecia que hablar de presunción de laboralidad por el «brote psicótico» producido en el trabajo, seguido inmediatamente del acto suicida, se antoja como un ejercicio en el alambre. Ello es así porque, si hablamos de «brote psicótico», estamos en el ámbito de una patología mental grave no diagnosticada, cuya existencia no parece corresponder al juzgador, sino al sistema sanitario. También cabría decir que no existe parangón doctrinal ni jurisprudencial que permita extender la presunción de laboralidad desde las enfermedades de súbita aparición (donde de forma indiscutida opera, por todas, el infarto agudo de miocardio) hacia las enfermedades mentales. Y, para finalizar, volvamos a la [STS de 25 de septiembre de 2007](#); en ella se habla de las situaciones de estrés que puedan desembocar o derivar en el acto suicida. Entiendo que aquí debe residir la clave del fallo, cuyo sentido final comparto con la sala, pues: a) la norma, hasta en tanto no se produzca una modificación legislativa, excluye la aplicación directa de la presunción de laboralidad; b) en el caso concreto no existe suicidio en lugar y tiempo de trabajo, porque el trabajador tras una situación de conflicto estresante abandona la sucursal donde trabaja; c) no cabe hablar de un diagnóstico psiquiátrico *ex novo* como el «brote psicótico» a pesar de que se intuya la existencia de un trastorno que anula o condiciona la voluntad, y d) la existencia de una importante situación de estrés en el trabajo sí es algo perceptible por el juzgador (se percibe sensorialmente a través de actos externos como: nervios, puñetazos en la mesa, actitud desencajada, etc.) y puede servir de indicio probatorio para que el juzgador estime que con carácter objetivo ha existido una situación de conflicto laboral generadora de una alta dosis de estrés en el trabajo inmediata al acto suicida que acabó con la vida del trabajador.

La [sentencia comentada](#) deja abiertas, en cualquiera de los casos, varias incógnitas generadoras de un debate aún no cerrado y que todavía deja un amplio margen para la polémica:

1. La primera pregunta, y más relevante: ¿cabría aplicar directamente la presunción de laboralidad en los supuestos de suicidio como hace la sentencia comentada?

2. En segundo lugar, de no existir diagnosticada una enfermedad mental o trastorno psíquico, ¿solo cabría recurrir a la presunción de laboralidad para declarar la contingencia profesional?, y
3. En tercer lugar, para el hipotético encaje legal en la aplicación del [artículo 156.2 e\) de la LGSS](#) (enfermedad que tiene como causa exclusiva el trabajo) respecto del acto suicida –y concretamente respecto del trastorno psíquico que genera la decisión suicida–, ¿sería imprescindible una cumplida prueba de esa exclusividad?

Despejemos las cuestiones planteadas: la primera –y fundamental– deriva de la aplicabilidad de la presunción de laboralidad respecto del acto suicida. Tengamos presente que el criterio flexible y aperturista de la [STS de 25 de septiembre de 2007](#) mantiene con claridad al acto suicida fuera del campo de aplicación de la presunción descrita. Véase, además, que la propia configuración normativa del acto voluntario (doloso) excluye la aplicación de la citada presunción, quedando fuera del ámbito protector «los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador» ([art. 156.4 b\) LGSS](#)). En mi opinión, para salvar esta seria objeción no basta con una interpretación amplia o generosa de los tribunales, sino que sería precisa una modificación legislativa, pues no cabe la aplicación de la presunción cuando hay una exclusión expresa del acto doloso o que voluntariamente provoca el daño, resultando preciso el tercer requisito del accidente de trabajo (acreditar el nexo causal entre trabajo y lesión a través de un hilo argumental que permita secuenciar, desde un punto de vista lógico, la acción producida en el trabajo y la reacción adoptada por el trabajador frente a una situación fáctica que lo desborda o que incita a ejecutar la drástica medida adoptada) como único modo de que pueda superarse la exclusión legal contemplada expresamente en el precepto legal –*vid.* una postura decidida en la doctrina que aboga por la aplicación normalizada de la presunción de laboralidad en el suicidio en Monereo Pérez, J. L. y López Insua, B. M. (2019). La presunción de laboralidad del suicidio y su calificación en la jurisprudencia reciente (II). *Trabajo y Derecho. Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, 51, 13-28–.

Para clarificar la realidad fáctica que podría quedar amparada por la protección profesional del accidente de trabajo, podemos remitirnos a una de las variedades tipo más frecuentes, descrita a través del supuesto en el que un trabajador de forma inopinada, y sin que conste justificación alguna (laboral o extralaboral), decide suicidarse en tiempo y lugar de trabajo. En este supuesto –que, como se indica, es una de las realidades fácticas más frecuentes, pues la actuación suicida no suele venir acompañada de una nota manuscrita de intenciones–, al no constar nexo causal alguno con el trabajo, a tenor de la exclusión legal existente, el suceso quedaría excluido de la protección propia de la contingencia profesional, sin que la discutida presunción de laboralidad pueda imponer consecuencia calificadora alguna.

Resulta llamativo que en la propia [sentencia comentada](#) (juzgado *a quo*) se aplique la presunción de laboralidad cuando el suicidio no se produce ni siquiera en el lugar del trabajo (el trabajador pide permiso para salir de la oficina bancaria a la calle, efectivamente sale, sube a la azotea del edificio donde se ubica la sucursal y se precipita hacia el vacío desde

la terraza). Para aplicar la repetida presunción, la sala –que reitera la aplicabilidad de la presunción, si bien con fundamento distinto– indica que «el brote psicótico que dio lugar a que el demandante se arrojara al vacío debutó casi sin solución de continuidad a la probada existencia de una situación de conflicto laboral». En el ámbito de la enfermedad de súbita aparición (como significativamente lo es el infarto agudo de miocardio) encontramos interpretaciones semejantes a la dada por la sala cuando la sintomatología comienza a desencadenarse en el trabajo y el infarto se manifiesta sin solución de continuidad fuera de él. Pese a todo, como resulta patente, el juego de la presunción unánimemente admitido para el infarto no puede extenderse sin más argumentaciones a otras patologías (como en este caso hacia una situación que genera un estado de nervios y estrés vinculado a unos hechos, eso sí, que no parecen albergar una extrema gravedad). De hecho, cualquiera habría advertido la dificultad mayúscula de haber calificado los hechos discutidos como accidente laboral si el suicidio se hubiera producido apenas 1 o 2 horas después de la finalización de la jornada laboral.

Prosigamos con nuestra segunda incógnita planteada: de no existir diagnóstico médico previo alguno, ¿queda excluida automáticamente la derivación del acto suicida hacia una enfermedad o trastorno mental? La doctrina jurisprudencial a través de la flexibilización y de la interpretación individualizada del caso concreto hace factible que se establezca el nexo causal (lesión-trabajo) –*vid.* el análisis que se realiza respecto a las enfermedades del trabajo, su deficiente regulación normativa y los mecanismos para interpretar los supuestos en los que se aprecia un origen o determinación por parte del trabajo en Sánchez Pérez, J. (2018). La inaplazable necesidad de reforma de las enfermedades del trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 207, 113-137–; nada impide que una interpretación lógica de un incidente en el trabajo que genera inestabilidad emocional, nervios o sudoración (en definitiva, estrés laboral) pueda considerarse como detonante de un acto suicida.

Y, por último, ¿cabría encajar el trastorno o la enfermedad mental que determina la decisión suicida como una enfermedad provocada por el trabajo? A pesar de la deficiente redacción del [artículo 156.2 e\) de la LGSS](#), que sigue exigiendo la exclusividad en la acreditación del origen causal de la enfermedad situada en el trabajo, las enfermedades psíquicas, desde hace al menos 40 años, se reconocen a través de una etiología multicausal que ha sido ignorada paladinamente por el legislador. Ello no ha impedido que la doctrina jurisprudencial (con criterio mayoritario sensible a pesar del deficiente texto legislativo sobre el que ha de operar) vincule el origen causal de la enfermedad del trabajo interpretando la causa determinante o principal. A la vista de lo expuesto, la exigencia de la exclusividad en la prueba de la enfermedad o trastorno que desencadena la decisión suicida resulta injustificada, siendo lo relevante que el trabajo se erija en causa fundamental o detonante de la decisión autolítica.

Permítase una última reflexión anudada al precedente dramático que en la primera década de nuestro siglo provocó 19 suicidios en la empresa France Telecom –hoy aún de actualidad al encontrarse en vía judicial, mientras se escriben estas líneas, las consecuen-

cias penales e indemnizatorias de aquellos hechos– y que, de forma directa o indirecta, ha cambiado la sensibilidad social hacia el acto suicida determinado por la relación laboral. Si hubiéramos de aplicar las consecuencias legales procedentes en nuestra legislación, la calificación adecuada a los descritos actos suicidas debería llevar indefectiblemente hacia la contingencia profesional, sin necesidad de que exista diagnóstico previo alguno de enfermedad en ninguno de los supuestos evaluados –situación que además es contingente pues el trabajador podría no haber acudido a los servicios médicos para su tratamiento–, resultando determinante el contexto crítico en el que se sitúa al trabajador con riesgo de pérdida de su estabilidad y de su puesto de trabajo y el acto final suicida –concurra o no tratamiento médico, enfermedad mental diagnosticada o trastorno psíquico advenidos por el sistema sanitario–.

Como acertadamente ha destacado nuestra jurisprudencia, se hace preciso un examen individualizado del caso concreto. Hemos de recordar que, producido el acto suicida, la motivación interna que movió al trabajador a tomar una decisión tan drástica suele constituir una prueba diabólica indescifrable en la mayoría de las ocasiones. Habrá entonces que recurrir a las evidencias externas para poder interpretar de forma acertada el vínculo que relacione de forma transparente la actividad laboral con la decisión suicida.

En definitiva, ni la norma ni la doctrina jurisprudencial permiten en el ámbito del suicidio aplicar de forma automatizada la presunción de laboralidad, pues necesariamente se ha de salvar la excepción del acto voluntario, causante del daño a través de la justificación asociada a la prestación laboral de servicios, a través del análisis individualizado que permita justificar o relacionar la acción suicida con un riesgo objetivable directamente provocado por el trabajo.