

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**

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático. Universidad de Jaén

Cierto que acechan en el seno de nuestra sociedad terribles peligros no conjurados. Pero también es cierto que en la lucha que entablamos y debemos entablar por la continuación de nuestra cultura, nos aguarda la esperanza de victoria si cumplimos cada vez más con el espíritu común, y si sabemos modelar en sentido social el Estado, el Derecho, la Moral y la Economía

Otto Von Gierke

La función social del Derecho Privado

1. EL «VIEJO» MARCO: UN CONCEPTO JURISPRUDENCIALMENTE DESBORDADO POR LA EVOLUCIÓN DE LA REALIDAD Y LA INSUFICIENCIA PROTECTORA DEL RIESGO COMÚN

El concepto «legal» de accidente de trabajo es archisabido. Y lo es, entre otras razones, porque apenas ha variado, en su comprensión básica, en sus más de 115 años de historia (Ley de Accidente de Trabajo 30 de enero de 1900 –«Ley Dato»–). Precisamente, el accidente de trabajo –notablemente antes que las «enfermedades profesionales»– sería la primera de las «contingencias laborales» / «situaciones de necesidad» sobre las que la sociedad, surgida de la conjunción entre una «revolución económica» –revolución industrial–, una «revolución cultural» –la revolución burguesa– y un «quejido social» –la «cuestión social obrera»–, inventó una forma de aseguramiento social frente a sus graves consecuencias –personales, sociales, económicas–. Ni la histórica **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL), que pretendía un cambio sustancial en el afrontamiento de la trágica lacra de los accidentes de trabajo –también, aunque oculta, de las enfermedades profesionales–, primando el enfoque preventivo de los siniestros laborales, se

atrevió a perturbarlo. Al contrario; utilizado hasta la saciedad en buena parte de su cuerpo legislativo, rehuyó aportar un concepto propio –por ejemplo, el de «*daño a la salud laboral por incumplimiento culposo de la obligación preventiva*» ex arts. 4 y 14 en relación con el art. 42 de la LPRL–, limitándose a remitir, en su disposición adicional primera, al viejo concepto propio de aquel aseguramiento social –arts. 115 LGSS y 156 nuevo TRLGSS–.

Pero es igualmente archiconocido que para la calificación de un hecho dañoso como típico accidente de trabajo –o enfermedad del trabajo– no basta con conocer lo que dice el artículo 156 del actual TRLGSS, por lo que el genuino «concepto jurídico-social» de accidente de trabajo solo será cognoscible tras la calificación judicial –y en su caso jurisprudencial– como tal, a partir de la norma evolutiva que la jurisdicción social aplique-reecre para cada caso concreto que le es sometido a decisión. El legislador ha intentado seguir el paso a esta intensa y expansiva doctrina jurisprudencial a fin de ofrecer mayor seguridad jurídica –previsibilidad del sentido del fallo– y protección social –garantía de una mejora indemnizatoria, hurtada si solo se trata de la actualización de un riesgo común–, acogiendo en sus textos los desbordantes progresos de la jurisprudencia social –ejemplo: «*accidente in itinere*» (1954); «*accidente en misión*»–; la jurisprudencia social y realidad siempre parecen correr, sin embargo, más.

Cierto, pese a esta hegemonía del concepto de accidente laboral, a través de la técnica de la presunción de profesionalidad del accidente –art. 156.3 TRLGSS– y del desbordamiento aplicativo, el legislador se empeña en mantener ciertos casos-tipos excluidos (art. 156.4):

- a) *Fuerza mayor extraña* al trabajo (que no guarda relación de ningún tipo con el trabajo).
- b) *Dolo de la víctima* (la lesión sobreviene de forma voluntaria para la víctima, de manera que asume el resultado dañoso que se va a producir).

Imprudencia temeraria del trabajador accidentado (incumplimiento de las normas más elementales del deber de cuidado humano) –*culpa exclusiva de la víctima*–, descartada la «imprudencia profesional» [omisión del deber de cuidado profesional por exceso de confianza en su capacidad de controlar el riesgo de su profesión habitual; art. 156.5, letra a) TRLGSS].

Culpabilidad (civil o criminal) de otra persona (empresario, compañero de trabajo o un tercero) *que no guarde relación alguna con el trabajo* [art. 156.5 letra b) TRLGSS].

2. SUPUESTO DE HECHO: SÍNTESIS NARRATIVA DE LA TRAGEDIA PERSONAL

La antigua Caja de Ahorros del Mediterráneo (CAM), hoy perteneciente al Banco Sabadell, abrió un expediente disciplinario por falta muy grave a un trabajador. En marzo de 2011 nego-

ció con un cliente un «depósito estructurado». El depositante le solicitó al empleado un informe de solvencia de una tercera persona, también cliente de la CAM. El empleado accedió y cuando –a mediados de marzo– esa tercera persona tuvo conocimiento de la transferencia de información presentó una reclamación. A raíz de esta queja, la CAM abrió, el 4 de abril, expediente, por transgresión de la buena fe contractual.

El trabajador reconoció de inmediato su grave error. Al día siguiente de la apertura del expediente se presentó ante el despacho del director de zona para contestar, de su puño y letra y ante el superior jerárquico, al pliego de cargo. En «descargo» de su error alegó haber sido engañado por el cliente y no tener interés espurio al respecto, sino que su actuar fue movido únicamente, y «como siempre», por «beneficiar el negocio de nuestra empresa». Firmado y rubricado el documento, el director de zona le dio, al día siguiente –5 de abril de 2011–, traslado al director de Relaciones Laborales.

El 8 de abril, por la mañana, el empleado salió antes del trabajo con la excusa de ir al médico, si bien en realidad fue a la consulta de un abogado. Durante la consulta, el abogado le confirmó la gravedad de la falta y, por lo tanto, de las consecuencias, incluido el despido, si bien le expresó su convicción de que no habría imputación por delito, aunque no tenía conocimiento preciso, por no ser penalista. Buena prueba de su estado de zozobra y ansiedad, el mismo día, algo más tarde, tuvo una entrevista con el director de su oficina, evidenciándole su extrema preocupación por el asunto. El director, viendo tal inquietud y desasosiego, no solo trató de quitarle hierro al asunto, para desdramatizar, sino que le dijo que se interesaría personalmente por el expediente para solicitar la máxima agilización de la respuesta. Esta llegó el 14 de abril de 2011, de modo que la resolución de la Dirección General, pese a atribuirle una falta muy grave, propuso una sanción como falta leve –«amonestación por escrito»–, sin que ese notable desajuste entre gravedad de la falta y nivel de la sanción implicara justificación alguna de tan inadecuado proceder.

El texto de la resolución, de la que se giró copia al interesado, nunca llegaría a sus manos. Por la tarde de ese fatídico 8 de abril, tan solo cuatro días después de iniciarse el expediente, el trabajador se tiró a las vías del metro, poniendo fin a su vida. No consta en su trayectoria profesional y personal ningún antecedente, ni incidente, de índole psíquico, y sí su extrema responsabilidad profesional, siempre preocupado por el devenir de la entidad.

La familia –viuda e hija– reclamaron las respectivas pensiones, siéndoles reconocidas por accidente común, con una base reguladora de 2.732 euros mensuales (la pensión de viudedad era el 52 % de dicha base; la de orfandad el 20 % de la misma). Considerando que se trataba de una contingencia profesional y no común, demandaron la calificación del suicidio como accidente de trabajo y, en consecuencia, el aumento de sus respectivas pensiones en virtud de la base reguladora mayor que les correspondería. La calificación de contingencia profesional la reconoció el juez de instancia social, que fijó la base reguladora en 3.230 euros, esto es, casi un 20 % más.

Precisamente, es este fallo judicial –Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 21 de Barcelona, de 12 de septiembre de 2014, Autos 988/2011– el que se recurre en suplicación. Los deman-

dantes alegaban que la muerte ni aconteció durante el horario laboral ni el miedo al despido fue el único motivo del estado anímico determinante del suicidio, sino que en él incidió de forma relevante la visita al abogado.

3. DOCTRINA JUDICIAL: LA NORMA DE JUSTICIA DEL CASO CONCRETO

La STSJ de Cataluña de 26 de octubre de 2015 –rec. núm. 4319/2015– desestimó estos argumentos y calificó de accidente de trabajo el suicidio. A tal fin, siguiendo la doctrina jurisprudencial más ortodoxa en la materia, considera que concurren en el concreto supuesto de hecho, cuyas circunstancias en cada caso son determinantes de la calificación, los requisitos exigidos en el concepto legal, tal y como lo interpreta la doctrina judicial y la jurisprudencia. A saber:

- a) Existiría una manifiesta relación de causalidad entre el hecho dañoso y el trabajo, pues se acredita que el estado de alteración psíquica que padecía en el momento de decidir el trágico desenlace se debía a la apertura de un expediente disciplinario por falta muy grave. Por lo tanto, no es un acto estrictamente voluntario.
- b) No hay ruptura de ese nexo causal ni por una enfermedad depresiva de etiología común precedente, pues no se acredita padecimiento de tal tipo previo, ni tampoco por la conducta de tercero que rompa la exclusividad, en la medida en que la consulta al abogado no tiene *«tal relevancia que motivara aquella decisión»* –FJ 5.º–.

4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE LA DOCTRINA MÁS ALLÁ DE LA JUSTICIA DEL CASO CONCRETO: PREVISIBILIDAD DE SU CONSOLIDACIÓN JURISPRUDENCIAL

- a) La creciente frecuencia de la calificación de los «suicidios altruistas» como accidente de trabajo y la «auto-violencia mortal» como «riesgo psicosocial-laboral»

El suicidio es un tipo de dolo (STS, Sala 4.ª, de 13 de marzo de 2008 –RCUD 4592/2006–) que excluía el accidente laboral por sí mismo hasta que se asumió por fin –1976– el giro jurisprudencial, tras la pionera STS, Sala de lo Social, de 29 de octubre de 1970 (suicidio debido a trastorno por secuelas de un accidente de trabajo –larga hospitalización y repetidas intervenciones quirúrgicas–). Al respecto, si la STS, Sala de lo Social, de 28 de enero de 1969 seguía anclada en la vieja jurisprudencia que lo negaba en todo caso –un cocinero enrolado en un barco que se suicidó arrojándose al mar–, la STS de 31 de marzo de 1952 negó el carácter laboral pese a la manifiesta inmediatez entre el suicidio realizado por el trabajador y la acusación de falta muy grave por robo de material de empresa.

A partir de esta fecha, las decisiones jurisprudenciales no tuvieron siempre el mismo sentido favorable o desfavorable, sino que se fueron alternando a razón de las concretas circunstancias en juego, «concretándose en la existencia o no de trastorno mental del suicida y en la etiología laboral o no de dicho trastorno mental... que conduce a la decisión suicida» (STS, Sala 4.ª, 25 de septiembre de 2007, RCU 5452/2005, FJ 3.º). De ahí, las dificultades también para forjar criterios jurisprudenciales uniformes dados los obstáculos para acceder al recurso de casación para la unificación de doctrina y si se llega, *rara avis*, a menudo la decisión será de carácter desestimatorio por falta de contradicción, que es lo que ocurrió en la referida STS de 25 de septiembre de 2007, pese a lo cual la Sala del Tribunal Supremo decidió sentar doctrina jurisprudencial. No obstante, la primacía del momento circunstancial –la norma de justicia para el caso concreto– explicaría, y solo parcialmente justificaría, de un lado, que la propia Sala del Tribunal Supremo siga llegando a fallos de signo diverso, pese a partir de la misma doctrina. Así, las SSTS, Sala 4.ª, de 10 de junio de 2009, RCU 3133/2008 y de 9 de febrero de 2010, RCU 1703/2009 rechazaron calificar de laboral el suicidio; la STS, Sala 4.ª, de 4 de diciembre de 2012 –RCU 3711/2011–, sí asumió tal carácter laboral (auto-violencia mortal del conductor de autobús que había sido «pique de huelga»), por lo que la falta de contradicción significó validar la doctrina de suplicación que así lo había entendido (erróneamente para el voto particular que incluye, para el que sí habría contradicción con la doctrina de referencia que había calificado de no laboral el suicidio, con lo que las dudas y tensiones se producen en el propio seno del Tribunal Supremo).

De otro lado, también explicaría, si bien aquí ya es menos razonable, que justifique una aplicación del criterio jurisprudencial no uniforme –por tanto previsible– por las doctrinas de suplicación de la influencia de la inexistencia previa de una enfermedad mental, siendo los antecedentes clínicos determinantes en unos casos, pero no en otros. La cuestión no es nada baladí, en la medida en que esa patología psíquica puede ser, a menudo, expresión de una fuente de estrés laboral que, pese a no estar diagnosticado como tal, sí sea determinante de una decisión de auto-violencia mortal, el suicidio. La Sala de Suplicación del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña sí aplica correctamente la doctrina del Tribunal Supremo dejando, en todo caso, bien claro que no concurre patología previa psíquica que pueda interferir la etiología laboral. Y no lo hace por primera vez –STJ de Cataluña de 11 de abril de 2014, comentada en el núm. 376, julio 2014, de esta Revista (agente rural –jefe de área– que acabó con su vida, fuera del lugar y tiempo de trabajo, ante la presión que sufrió tras varios incendios en el Pirineo mientras estaba de guardia, evidenciando su elevado grado de responsabilidad, profesionalidad y auto-exigencia, sin lesión psíquica previa)– y mucho me temo que no va a ser la última, evidenciando la creciente frecuencia con que los tribunales han de enfrentarse a la calificación como «riesgo común» o como «contingencia profesional».

Ciertamente, este tipo de fallos no son muy frecuentes. Ahora bien, si no son más no es solo porque esta forma de auto-violencia mortal es inferior en España que en otras experiencias europeas –nivel de observación sociológica–, lo que, afortunadamente, es verdad, sino también porque se exige una prueba contundente del vínculo de causalidad entre el suicidio y el trabajo –nivel de observación normativa–. Por eso, a fin de salvar este escollo probatorio es práctica recurrente esgrimir diferentes vías de inclusión en el artículo 156 del TRLGSS:

La prueba de la etiología laboral de la enfermedad mental que lleva a la autolisis (art. 156.2 e) [TRLGSS: SSTSJ de Cataluña de 20 de diciembre de 2013 –rec. núm. 4932/2013–](#) y de [Galicia de 30 de marzo de 2012 –rec. núm. 3692/2008–](#)), tratándose de cuadros depresivos graves (ATS, Sala 4.ª, de 12 de marzo de 2013; [STS, Sala 4.ª, de 18 de enero de 2005 –RCUD 6590/2003–](#)). Muy interesante es el [ATS de 18 de julio de 2006 –rec. núm. 3811/2015–](#) [un trabajador con responsabilidad de encargado, con elevado nivel de exigencia (externa e interna), a raíz del cual genera una reacción de estrés que, con el paso del tiempo, se convierte en un estado de depresión que le llevó a la baja y, pocos días después del alta médica, al suicidio], que recuerda el carácter directo y exclusivo de la etiología laboral –[STS, Sala 4.ª, de 4 de diciembre de 2012, RCUD 3711/2011](#); [STSJ de Andalucía de 22 de septiembre de 2011, rec. núm. 186/2011–](#), salvo que concurra con otros factores respecto de los cuales no sea fácil identificar la prevalencia ([STSJ de Andalucía de 3 de marzo de 2011 –rec. núm. 1148/2010–](#)) o *suponga agravación*.

La *presunción de laboralidad* (suicidio durante el tiempo y lugar de trabajo) *ex* artículo 156.3 del TRLGSS ([STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de septiembre de 2008 –rec. núm. 3739/2007–](#), para un suicidio en un contexto de crisis empresarial). Qué duda cabe que la opción de acudir a esta vía facilita respecto de la primera la calificación de laboral, pues en el «conflicto de leyes» existente entre la norma (general) incluyente en el accidente de trabajo –presunción– y la norma (particular) excluyente –el suicidio como acto doloso–, daría preferencia a aquella. A veces, sin embargo, esta presunción cede: cuando se valora más el acto voluntario ([STSJ de Galicia de 20 de junio de 2012 –rec. núm. 2827/2009–](#)) o se prueba que el suicidio es una suerte de evolución «natural» o normal del padecimiento de tipo mental o psíquico que sufría, pues no cabría presumir que se debe al estrés laboral al no tratarse de una profesión con prevalencia (costurera del Servicio de Salud; [STSJ del País Vasco de 3 de junio de 2003 –rec. núm. 901/2003–](#)).

Precisamente, esta última observación nos pone sobre la pista de las evanescentes fronteras que hay entre el suicidio como «*caso fortuito*» (un hecho inevitable, pueda preverse o no) y el suicidio como «*riesgo psicosocial asociado con el trabajo*», que no solo ha de preverse, sino evitarse. En este sentido, no son *rara avis* los casos en los que el suicidio se vincula a reacciones y/o estados de estrés laboral ([STSJ de Madrid de 31 de marzo de 2008 –rec. núm. 2485/2007–](#)), incluido el síndrome de estar quemado (desgaste profesional).

Es el caso de la [STSJ de Extremadura de 14 de diciembre de 2009 –rec. núm. 524/2009–](#): «*ante la notoria situación de crisis del sector en que actúan las empresas miembros del sector... se encontraba impotente para resolver los problemas...* lo cual puede considerarse como... síndrome del quemado» (síndrome de agotamiento mental y físico intenso resultado de un estado de estrés crónico o de frustración continuada). Naturalmente, para derivar el suicidio como daño fatal culposo, responsabilidad empresarial, se necesitaría una mayor relevancia de la conflictividad laboral. En cambio, la entidad de ese nexos causal no se valora para la jurisprudencia, bastando con que exista (SSTS, Sala 4.ª, de [25 de septiembre de 2007 –RCUD 5452/2005–](#) y de [10 de junio de 2009 –RCUD 3133/2008–](#): el grado de justificación o no de los temores a perder su puesto de trabajo no se valora, pues sería tanto como exigir justificación causal laboral de la decisión). En extremo, exigir una conexión causal alta podría plantear la hipótesis de un «*homicidio imprudente*».

La STSJ de Cataluña, de nuevo siguiendo ortodoxamente esta jurisprudencia, *no valora la eventual corrección del actuar empresarial en el caso*, limitándose a fijar la relación o el nexo causal entre la decisión de suicidio y el conflicto laboral. A tal fin, también fiel a la doctrina y a la jurisprudencia en la materia, excluye que tengan relevancia determinante de la exclusión del carácter laboral ni (1) el factor externo de presión adicional que pudo suponer la consulta al abogado, quien le dibujó, de forma realista, un panorama nada halagüeño, ni el (2) particular rasgo de personalidad que le hace ser una persona con extremo nivel de exigencia (mantener una relación satisfactoria con el entorno laboral –también familiar y social–, es condición para su equilibrio estructural de personalidad; [ATS de 12 de abril de 2012 –rec. núm. 1857/2011–](#)). Desde esta perspectiva, se entiende que, terminado el proceso de calificación y alcanzada notoriedad mediática el caso, el abogado defensor revelara –pero no consta como hecho probado en autos– que se trataba de «una persona con una carrera brillante y de repente recibía amenazas de que sería despedido y de que perdería su prestigio profesional. Incluso se le dijo que podrían abrirle una causa penal por violación del secreto profesional». Al respecto, bien conocida es la presión que, al margen del caso concreto, han ejercido las entidades financieras sobre sus empleados más eficientes para lograr, a toda costa, los objetivos de productividad, presión presente en el caso de autos.

Consecuentemente, ausentes en este caso un factor causal biológico (la vulnerabilidad personal) y genético (árbol genealógico), hay que poner énfasis en el psicológico (disposición de ánimo) y en el sociológico (contexto profesional, empresarial, social y económico). Por eso, podría calificarse este supuesto como un tipo de «suicidio altruista», en la medida en que responde a la convicción de que por encima del derecho del individuo está el deber para con el grupo –interés de empresa–. En suma, prima el «código de deberes de grupo» como un deber de ética profesional por encima de la ética humanista (el instinto de conservación).

Suelen decir y escribir las personas que de esto saben –suicidios, factores de influencia y de control preventivo–, que la mayoría de los suicidios avisan, ofreciendo pistas de la probabilidad –esto es, riesgo– de que suceda. Ahora bien, el poder de prevenirlo de forma eficaz depende de la capacidad de *detección precoz* –alerta temprana– y de la capacidad para llevar a cabo una intervención exitosa. Pero tanto la celeridad con que se produjo el trágico desenlace –cuatro días solo desde la apertura–, reduciendo el factor objetivo –agilización del expediente disciplinario–, como la ausencia de factores individuales –antecedentes–, complican un *sistema alerta-intervención precoz* eficaz. En todo caso, este enfoque, menos individualista y más sociológico-empresarial, al margen de la decisión para el caso concreto, sí viene a confirmar que los suicidios aparecen cada vez más como tópicos en el marco de los procesos de crisis profunda, como los que vivimos. De ahí que este tipo de suicidios vistos no ya solo como accidentes de trabajo («siniestros») sino como posibles, y en ciertos contextos más que probables, «riesgos psicosociales» presentan, pues, un notable interés preventivo.

b) De la «muerte de sí mismo» al «asesinato del otro –tutor–» como accidente de trabajo

La violencia mortal contra uno mismo [suicidio viene de «matarse (*cirium*) a sí mismo (*sui*)»], se sumaría así al fenómeno todavía más extendido de la violencia en los ambientes de

trabajo. En consecuencia, también el asesinato aparece como expresión de accidente laboral. Por eso me parece oportuno enlazar el análisis con la noticia de otra muerte violenta calificada de laboral: *el asesinato de un trabajador –tutor– a manos de su aprendiz, en el interior de su garaje y media hora antes de emprender camino hacia el trabajo, que realizaban juntos desde la llegada del aprendiz a la empresa, para robarle un collar de oro*, que vendió al ridículo precio de 270 euros (STSJ del País Vasco de 2 de junio de 2015 –rec. núm. 896/2015–). Si el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña aplicó la doctrina de unificación –alambicadamente sentada, al afirmarse con fallos en los que se desestima el recurso por falta de contradicción–, la doctrina de suplicación vasca hace lo propio para estos casos, remitiendo a la STS, Sala 4.ª, de 14 de octubre de 2014, RCU 1786/2013, que sintetiza su evolución y amplía su doctrina precedente para las muertes violentas como accidentes *in itinere*.

La jurisprudencia asume para estos supuestos que, aun tratándose de «caso fortuito» –hecho imprevisible o inevitable–, se califica de accidente de trabajo. En este grupo de casos-tipo, la exclusión que hace del artículo 156.5, inciso final, del TRLGSS, si obedecen a «motivos ajenos al trabajo», debe interpretarse de una forma restrictiva; por eso debe primar, en ausencia de esta relación personal previa, la regla general de la calificación de accidente de trabajo de las muertes violentas a manos de compañeros o de terceras personas (STS de 20 de febrero de 2006, RCU 4145/2004) sucedidas *in itinere*.

Tanto los diarios económicos como los *blogs* especializados se han hecho eco de la noticia, con titulares que, a menudo, sugerían la perplejidad que puede causar a una persona de «conocimiento medio» una situación de este tipo¹. Al margen de la crítica que amerita este tipo de presentaciones sesgadas, no parece dudoso que esta nueva dimensión del accidente *in itinere* contribuye –la STS de 26 de diciembre de 2013 (RCUD 2315/2012) incluye las pernoctas cuando hay distancias más largas a raíz de las nuevas formas de organización del trabajo– a aumentar notablemente el proceso de desbordamiento del accidente de trabajo. En efecto, yendo más allá del estricto «riesgo profesional», se internaliza en la organización, a efectos de protección social reforzada, no solo el «riesgo del trayecto», que hace propio el «riesgo social vial» (convierte en accidente laboral el accidente de tráfico, cuya alta cifra de siniestralidad es conocida, no obstante su reducción hoy), sino también el «riesgo de violencia social» (convierte en accidente laboral los asesinatos y homicidios que también van en aumento en la sociedad o ambiente externo).

Ciertamente, por tratarse de una violencia imprevisible, consecuentemente inevitable, no es responsabilidad directa del empleador, sino del sistema de aseguramiento social. El artículo 1.105 del CC –al que implícitamente remite, no sin modulación, el art. 96.2 LRJS– establece que, fuera de los casos expresamente mencionados en la ley –y de aquellos en los que así lo declare la obligación (fuente contractual)–, no se responderá de los sucesos que no hubieran podido preverse

¹ Por ejemplo, en el diario *Expansión* vid. «Asesinar a tu jefe de camino al trabajo se considera accidente laboral». En <http://www.expansion.com/juridico/sentencias/2015/10/16/56214024268e3e2e4a8b461a.html>

o, que, previstos, fueran inevitables. Al respecto, es muy interesante (recuérdese que el aprendiz menor fue condenado por un delito de asesinato) la [STS, Sala 2.ª, de 1 de abril de 2014, rec. núm. 10643/2013](#). En ella se solicitaba la responsabilidad civil subsidiaria de la empresa armadora por el asesinato –en grado de tentativa, aunque con secuelas que le incapacitaron permanentemente de forma absoluta– de un marinero a su servicio por otro, mientras estaban enrolados.

Sin embargo, la sentencia, siguiendo su jurisprudencia mayoritaria, rechazó extender la responsabilidad a la empresa –en virtud de la teoría de la creación del riesgo y la objetivación de la culpa civil– porque los delitos no se cometieron «*en el desempeño de sus obligaciones o servicios*» (art. 120.4.º CP), sino tan solo «con ocasión de» aquellos. La corrección de esta doctrina jurisprudencial no puede hacer olvidar que la violencia socio-laboral, esto es, la que tiene relación con la prestación de servicios, ya provenga del empresario, de los compañeros o de terceras personas (clientes), es hoy calificable como un auténtico riesgo profesional ([STS, Sala 4.ª, de 20 de noviembre de 2014, RCU 2399/2013](#)), con lo que en el ámbito laboral la responsabilidad se agrava respecto del civil ([STS, Sala 1.ª, de 9 de septiembre de 2015 –rec. núm. 1663/2013–](#)) y penal.

c) El desbordamiento de un concepto –accidente de trabajo– y la necesidad de otro más útil a efectos preventivos –daño a la salud laboral evitable–

Vemos, pues, cómo la creciente expansión del concepto –reparador– de «accidente de trabajo» ha terminado por ampliar también el concepto de «riesgo laboral» –preventivo–, hasta el punto de definir el concepto de «riesgo laboral» como la mera posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo. Por «daños derivados del trabajo» se entienden no solo las lesiones y patologías sufridas «con motivo u ocasión del trabajo» (art. 4 LPRL), aceptando, pues, una causalidad directa e indirecta. Esta fuerte conexión se ha revelado, en parte, beneficiosa, porque reclama la atención sobre la necesidad de evaluar y gestionar, desde el punto de vista preventivo, nuevos riesgos, que en otro tiempo ni se consideraban (ejemplo: estrés laboral, violencia en el trabajo, incluido todo tipo de acoso, también la violencia sexual ejercida en el ámbito laboral –acoso sexual–, que se considera como accidente de trabajo, por constituir también un riesgo laboral –[STSJ de Galicia de 24 de enero de 2000, rec. núm. 5818/1996–](#)).

Ahora bien, no menos verdad es que, en este mismo tiempo, hemos visto desbordarse por completo el concepto de accidente de trabajo, identificándose con situaciones para las que esa conexión entre el enfoque preventivo y el enfoque reparador resultan ya disfuncionales. Casos cada vez más recurrentes y que reclaman la atención mediática, no solo profesional, en los que, por ejemplo, un trabajador –cocinero– cae al mar cuando regresa de su descanso saltando de barco en barco ([STS, Sala 4.ª, de 24 de febrero de 2014 –RCUD 145/2013–](#)), o en los que policías expedientados por haber ejercido fuerza contra los detenidos, y sancionados por ello, desarrollan trastornos de ansiedad, calificándose de accidente de trabajo ([STSJ del País Vasco de 27 de octubre de 2011 –rec. núm. 2239/2011–](#)), y tantos otros del género, ponen el acento en la oportunidad, si no en la necesidad, de que el legislador se atreva, por fin, a modificar un concepto que

lleva demasiado tiempo inalterado, modificándose para resultar más útil preventivamente, incentivando la cultura preventiva.

De modo que, sin perder protección reparadora de las situaciones de necesidad en el sistema de Seguridad Social, se gane en acción preventiva. Para lo que se precisa una reforma en la que se distinga claramente el concepto de «accidente de trabajo-reparación» y «accidente de trabajo-prevención», identificándose este con todo daño laboral a la salud culposo, esto es, el *daño a la persona del trabajador por incumplimiento preventivo empresarial de un riesgo del trabajo evitable*. En última instancia, terminando con una cita del inmortal jurista alemán con quien empecé:

«La ciencia del Derecho se condenaría ella misma a la impotencia si callase en los momentos... decisivos de la vida jurídica: puede poner límites... y no debe renunciar a ello».