

# El suicidio en el entorno laboral como contingencia profesional: nuevos fragmentos de derecho judicial para un inquietante problema de salud psicosocial

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 686/2026, de 13 de abril**

**María Marta Martínez Jiménez**

*Profesora sustituta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctoranda.*

*Universidad de Jaén (España)*

[mamartij@ujaen.es](mailto:mamartij@ujaen.es) | <https://orcid.org/0009-0007-8404-1721>

## Extracto

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 686/2026, de 13 de abril, reconoce la calificación de accidente de trabajo del artículo 156 de la Ley general de Seguridad Social al trágico suicidio de un empleado público. La sala aplica la teoría de ocasionalidad relevante, constatando que el entorno de trabajo fue el factor determinante de la decisión trágica del trabajador. En el presente comentario se incide en la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales y la protección de la salud mental en los entornos de trabajo.

**Palabras clave:** accidente de trabajo; suicidio; salud mental; ocasionalidad relevante; nexo causal; riesgos psicosociales; Administración pública.

Recibido: 09-06-2026 / Aceptado: 10-06-2026 / Publicado: 07-07-2026

**Cómo citar:** Martínez Jiménez, M. M. (2026). El suicidio en el entorno laboral como contingencia profesional: nuevos fragmentos de derecho judicial para un inquietante problema de salud psicosocial. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 686/2026, de 13 de abril. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 170-179. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25345>

# Suicide in the workplace as an occupational contingency: new developments in case law regarding a serious psychosocial health issue

Commentary on Ruling No. 686/2026 of the High Court of Justice of the Castilla y León, 13 April 2026

**María Marta Martínez Jiménez**

*Substitute Lecturer in Labour and Social Security Law. PhD student.*

*University of Jaén (Spain)*

[mamartij@ujaen.es](mailto:mamartij@ujaen.es) | <https://orcid.org/0009-0007-8404-1721>

## Abstract

Judgment of the High Court of Justice of Castile and León 686/2026, the 13th of April, recognises the tragic suicide of a public employee as a work-related accident under Article 156 of the General Social Security Act. The Chamber applies the theory of relevant causality, finding that the working environment was the determining factor in the employee's tragic decision. This commentary highlights the importance of preventing psychosocial risks and protecting mental health in the workplace.

**Keywords:** accident at work; suicide; mental health; relevant causality; causal link; psychosocial risks; public Administration.

Received: 09-06-2026 / Accepted: 10-06-2026 / Published: 07-07-2026

**Citation:** Martínez Jiménez, M. M. (2026). Suicide in the workplace as an occupational contingency: new developments in case law regarding a serious psychosocial health issue. Commentary on Ruling No. 686/2026 of the High Court of Justice of the Castilla y León, 13 April 2026. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 493, 170-179. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25345>

## 1. Marco jurídico

El marco jurídico de la [sentencia comentada](#) está constituido por el [artículo 156 de la Ley general de Seguridad Social](#) (LGSS). Este precepto define el concepto de accidente de trabajo estableciendo las pautas para su delimitación en los siguientes términos, que resulta oportuno recordar:

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
2. [...]
3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.
4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:  
  
[...]  
b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.  
  
[...]

Como puede observarse, para ser considerado accidente de trabajo el primer párrafo establece la existencia de un nexo causal entre la lesión sufrida –en este caso, el suicidio– y el trabajo desempeñado, lo que debe ser interpretado en el marco de la formulación clásica de los derechos fundamentales y libertades públicas de nuestra carta magna en relación con el «derecho a la vida y a la integridad física y moral» (ex [art. 15 Constitución española](#) –CE–), en línea con la obligación ineludible de los poderes públicos de «velar por la seguridad e higiene en el trabajo» ([art. 40.2 CE](#)). Cosa distinta es que la actuación de la persona trabajadora sea considerada finalmente «dolosa» y el accidente no sea considerado laboral –a tenor del [art. 156.4](#)–, pero lo relevante en este caso es la utilización de la teoría de la ocasionalidad relevante, la cual permite calificar como accidente laboral el suicidio del trabajador donde, si bien concurre una voluntad de la persona trabajadora, esta se encuentra determinada por un factor desencadenante de naturaleza laboral –como condición *sine qua non*–.

Asimismo, de la lectura conjunta de ambos preceptos constitucionales emana el deber de proteger la salud mental de las personas trabajadoras en línea con los derechos fundamentales ([art. 31 Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#)) donde la pro-

tección de la persona trabajadora en su esfera más amplia encuentra su verdadero anclaje, recayendo la obligación general de protección en la dirección empresarial –en este caso, en la Administración– mediante la aplicación de medidas preventivas ([Directiva 89/391/CEE](#)).

Finalmente, este marco normativo garantista –multinivel– se completaría a través del [Convenio 191 OIT](#), precisamente [ratificado por España en abril de este año](#), elevando el entorno laboral saludable, no solo seguro, a derecho fundamental. Bajo este prisma, podemos destacar la importancia del ámbito psicosocial en la gestión del trabajo a través de la prevención primaria eficaz y la protección integral de la persona trabajadora.

## 2. Breve síntesis del supuesto de hecho

El trabajador venía prestando sus servicios como operario de servicios múltiples para el Ayuntamiento de Onzonilla (León) desde mayo de 1991. A pesar de haber sufrido numerosos cuadros depresivos en 2001 y 2017, el trabajador se encontraba estable clínicamente y desarrollaba sus funciones con total normalidad durante sus 32 años de antigüedad.

Pasados unos años, en mayo de 2022, el trabajador es detenido por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en su puesto de trabajo y en presencia de sus compañeros, siendo presuntamente acusado de un delito de falsedad en documento público al haber firmado y sellado documentos de la entidad local para un tercero. Tras este incidente, unos días después, el Ayuntamiento realiza comunicación verbal al trabajador sobre la suspensión de empleo y sueldo, instándole a la búsqueda de un profesional para ejercer su defensa, además de recomendarle acudir a un especialista médico.

La consecución de estos hechos derivó en una incapacidad temporal (IT) del trabajador motivada por un cuadro depresivo y ansioso, cuyo inicio se produjo el 19 de mayo de 2022. Durante el transcurso de esta IT, el trabajador estuvo en tratamiento psicológico manifestando un sentimiento profundo de indefensión, inutilidad y vergüenza a causa del incidente ocurrido en su puesto de trabajo, vinculando su malestar directamente a la pérdida de su trabajo y al impacto que había tenido socialmente en su localidad. Esta situación anímicamente fue empeorando y, finalmente, en marzo de 2023, el trabajador decide poner fin a esta situación poniendo en práctica la ideación suicida previa que había tenido, resultando en la muerte del mismo.

Este trágico desenlace inició un complejo proceso judicial para determinar la naturaleza de la contingencia. La viuda del trabajador instó a que el reconocimiento de la pensión de viudedad fuese considerada derivada de un accidente de trabajo, sosteniendo que el suicidio no fue un hecho aislado, sino que fue la consecuencia directa del quiebre emocional sufrido por el trabajador en el entorno laboral. Precisamente, esta pretensión fue estimada en primera instancia por el Juzgado de lo Social n.º 3 de León, apreciando la existencia de

nexo causal entre el conflicto y el fallecimiento. No obstante, esta resolución fue impugnada por la entidad local y la mutua a través de la interposición de sendos recursos de suplicación. En su argumentación, las entidades defendieron el carácter voluntario del acto autolítico, vinculándolo a la responsabilidad personal por un presunto ilícito penal y alegando «desconexión temporal» entre la detención del trabajador y su muerte, la cual se produjo un año después.

Finalmente, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León decidió desestimar sendos recursos, confirmando así la sentencia de instancia, fundamentando su decisión en la teoría de la «ocasionalidad relevante», donde el desencadenante inequívoco del agravamiento de la salud mental y de la posterior decisión suicida fue el conflicto surgido en el trabajo –tanto la detención como la suspensión de empleo y sueldo–, donde la sala califica legalmente el accidente como contingencia profesional.

### 3. Aspectos clave determinantes del fallo

Tras el recorrido procesal descrito, el Ayuntamiento de Onzonilla y la mutua decidieron recurrir ante el TSJ de Castilla y León, argumentando que el fallecimiento del trabajador no podía ser calificado como accidente de trabajo ex [artículo 156.1 de la LGSS](#), al considerar que el suicidio fue un acto libre y voluntario que rompe cualquier nexo causal con la actividad profesional ([art. 156.4 LGSS](#)). Como argumentos básicos del recurso, las entidades recurrentes indicaron que el suicidio se produjo casi un año después del incidente de la detención y la suspensión de funciones, lo que a su juicio determinaba una desconexión temporal insalvable. Asimismo, subrayan que la causa del malestar del trabajador no fue el trabajo en sí, sino las consecuencias penales de una conducta presuntamente ilícita cometida por el propio operario alegando el [artículo 156.3 de la LGSS](#) (y siguientes) al no producirse el fallecimiento «durante el tiempo y en el lugar del trabajo».

La parte demandante, por el contrario, apoya la resolución de instancia considerando que la detención en el centro de trabajo y la posterior medida disciplinaria fueron los factores principales que desencadenaron un cuadro depresivo mayor para el propio trabajador, y del que nunca se recuperó. Considera que la contingencia profesional está justificada porque, de no haber existido el conflicto laboral agravante de la situación previa, el trágico desenlace no se habría producido, situando el caso en la órbita de la ocasionalidad relevante, y justificando así el nexo causal necesario para ser considerado accidente laboral ([art. 156.1 LGSS](#)).

Ante esta situación, el TSJ estima la confirmación del fallo de instancia, desestimando los recursos de la patronal y la mutua. En este contexto, la argumentación de la sala destina un primer bloque referido a su doctrina sobre el concepto de accidente de trabajo en patologías mentales, entendiendo que la lesión psíquica que deriva en suicidio no debe ser

analizada desde la voluntariedad del acto final, sino desde el origen del daño psicosocial. El papel de la Administración en relación con la salud mental implica no solo el cumplimiento de normas de seguridad física, sino una medida positiva de protección frente a riesgos psicosociales, especialmente cuando se ejercen facultades disciplinarias de gran impacto reputacional (a través del [art. 98.3 del Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP–](#)).

Seguidamente, la sala entra a examinar con detalle la valoración de los hechos médicos, a fin de determinar si el trabajo fue la causa determinante del estado mental del fallecido o no. Destaca, en relación con esta cuestión, que existe una continuidad cronológica y clínica indiscutible, el trabajador inicia su baja el día siguiente a la suspensión de empleo y sueldo, manteniéndose en tratamiento por ese motivo hasta el día de su muerte. El tribunal subraya que la detención en presencia de sus compañeros y la posterior suspensión de funciones, vulneraron la integridad moral y la resistencia psíquica del trabajador. El TSJ destaca que:

[...] Considera que los datos que obran en los hechos probados permiten considerar que existió una clara conexión o relación de causalidad entre la acción suicida y el trabajo, esto es, que el trabajo es lo que está en la base de la decisión del Sr. Edmundo de quitarse la vida. A la juzgadora no le cabe ninguna duda que el causante, ante las posibles consecuencias laborales, penales y de descrédito, sufrió un grave trastorno y un grado de angustia tal que tomó la fatal decisión de quitarse la vida. Para llegar a esta conclusión la magistrada se apoya en el informe de la psicóloga y pone también de relieve que las entidades demandadas no han acreditado la posible concurrencia de otros factores personales ajenos a su ámbito laboral que pudieran haber empeorado la situación y ser los causantes de la decisión última de poner fin voluntariamente a su existencia mediante el suicidio.

A tal fin, también destacada la existencia de una ocasionalidad relevante, en virtud del [artículo 156.1 de la LGSS](#). Señala que:

[...] En definitiva, no nos encontramos aquí ante una ocasionalidad pura en el sentido expuesto en la antes citada sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 2008, sino ante una ocasionalidad relevante, por cuanto que el suicidio del causante se produjo con ocasión de su trabajo ( artículo 156.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social), dado que el origen último del grave deterioro mental sufrido que culminó con el suicidio, se halla en una actividad directamente relacionada con la prestación de servicios para el Ayuntamiento de Onzonilla.

En consecuencia, el TSJ considera que existe un nexo causal directo y suficiente entre el conflicto laboral y el fallecimiento, calificando correctamente la prestación de viudedad como derivada de accidente de trabajo.

## 4. Razones críticas sobre la invisibilización de los factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo

Históricamente, la calificación del suicidio como accidente laboral ha oscilado entre el rechazo y el reconocimiento de los tribunales, debido a la tendencia automática de catalogarlo como un acto de dolo o imprudencia de la persona trabajadora y a su ausencia en la normativa laboral –al no estar previsto expresamente en el [Real Decreto 1299/2006](#)–. Precisamente, la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, con pronunciamientos clave como la [Sentencia de 25 de septiembre de 2007 \(rec. 5452/2005\)](#) (FJ 3.º), abrió camino para conjugar el suicidio con el accidente laboral. Como bien explica la [Sentencia del TSJ de Aragón 120/2015, de 4 de marzo](#), desde 1970 se ha vivido una profunda metamorfosis metodológica, dejando atrás la visión del suicidio como un acto voluntario para poner el foco en la acreditación del nexo causal, pivotando necesariamente sobre la existencia de un trastorno mental en la persona trabajadora y en determinar si dicho trastorno tenía origen laboral. Pero, superadas las posturas más antiguas y restrictivas, la realidad judicial avanza alineada con los recientes estudios técnicos sobre siniestralidad y salud mental, consolidando una doctrina que no duda en calificar el suicidio como contingencia profesional siempre que se demuestre una conexión clara.

En la [sentencia comentada](#), se aborda un problema de enorme complejidad jurídica y humana, la determinación de la contingencia (profesional o común) de una pensión de viudedad derivada del suicidio de un trabajador. Desde un punto de vista técnico-procesal, la resolución confirma el fallo del Juzgado de lo Social n.º 3 de León al desestimar con rigor los intentos de revisión fáctica de las entidades recurrentes. Tanto la mutua como el ayuntamiento incurrieron en notorios defectos formales al amparo del [artículo 193 b\) de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#), pretendiendo modificar los fundamentos de derecho en lugar de los hechos probados, basándose en testimonios orales de testigos (como el del secretario municipal o la psicóloga), elementos de prueba que resultan legalmente inhábiles en sede de recurso extraordinario de suplicación. En este contexto, la sala ratifica que los hechos probados de la primera instancia son inamovibles, puesto que se sustentaban sólidamente en informes clínicos y en el expediente administrativo que acreditaban cómo el conflicto laboral y la desproporcionada reacción empresarial agravaron un cuadro psíquico previo, que hasta entonces estaba controlado y estabilizado.

La valoración sobre el fondo del asunto exige detenerse en la teoría de la ocasionalidad relevante. Dado que el suicidio no se produjo en el tiempo ni en el lugar de trabajo –el trabajador se encontraba de baja médica y se quitó la vida en su domicilio–, no operaba la presunción automática de laboralidad del [artículo 156.3 de la LGSS](#), debiendo demostrar que fue la situación originada en el entorno de trabajo el motivo que produjo el fatal desenlace. Así, los informes psicológicos aportados fueron determinantes al constatar la ideación suicida previa del trabajador derivada directamente de la indefensión e injusticia vividas en el

entorno de trabajo, llegando a sentirse una carga inútil por el miedo a perder un empleo al que había dedicado toda su vida y el perjuicio que le podía ocasionar socialmente, al producirse el incidente en un pueblo pequeño donde todos se conocían.

Asimismo, adquiere especial relevancia el hecho de que la suspensión cautelar de empleo y sueldo impuesta por el Ayuntamiento fue declarada radicalmente nula por los tribunales laborales poco antes del fallecimiento, al no cumplir los requisitos del EBEP. Aunque la mutua alegaba que la depresión era ajena al trabajo por nacer de un acto delictivo personal del empleado, la realidad judicial demuestra que el conjunto de circunstancias actuó como fuente principal del daño. Por todo ello, la presente resolución judicial merece una valoración altamente positiva al consolidar una línea de doctrina jurisprudencial humanista, realista y ajustada a la actualidad.

En este contexto, y lejos de ser un pronunciamiento aislado, la doctrina jurisprudencial en sus pronunciamientos más recientes sigue esta sólida y creciente tendencia, como es el caso de la [Sentencia del TSJ de Madrid 619/2023, de 30 de octubre](#), donde el tribunal califica como accidente de trabajo el suicidio de un trabajador expuesto a un incremento de la carga laboral, lo que le llevó a trabajar en fines de semana y festivos, o incluso, en horario nocturno. Todo ello se acentuó cuando la empresa le recomendó teletrabajar para mitigar el exceso de jornada, desembocando en un cuadro de ansiedad y estrés con insomnio severo. Frente a esta situación, la empresa no adoptó medida alguna aun conociendo las circunstancias tras la evaluación de riesgos.

En esta misma línea, cobra especial relevancia la [Sentencia del TSJ de Cantabria 118/2023, de 27 de febrero](#), donde el tribunal habría estimado el recurso de suplicación y revocado la sentencia del Juzgado n.º 3 de Santander, quien consideró que no existía relación entre los problemas laborales y el suicidio del trabajador, atribuyendo la motivación a la enfermedad del padre y a los problemas conyugales. Opinión distinta fue la considerada por la Inspección de Trabajo que sí identificaba el nexo causal entre el suicidio y el trabajo, poniendo en valor la falta de evaluación de riesgos psicosociales y la falta de medidas de prevención.

Asimismo, el Tribunal Supremo en su [Auto de 20 de marzo de 2024 \(rec. 1707/2023\)](#), ha desestimado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada –una cadena de supermercados (Aldi)– confirmando así la mencionada sentencia del TSJ de Cantabria. En este contexto, el Tribunal Supremo ha establecido el pago de 300 euros de costas a la empresa recurrente y ha declarado la firmeza de la sentencia recurrida, reconociendo las pensiones de viudedad y orfandad derivadas a la mujer e hija del fallecido, junto a la indemnización correspondiente.

Sin embargo, más allá del encuadramiento de la contingencia en el sistema de Seguridad Social, es una realidad que el incumplimiento de las medidas preventivas psicosociales no deriva en responsabilidad civil empresarial. Pero esta situación podría cambiar al estar

abriendo la puerta a condenas indemnizatorias de una magnitud sin precedentes. El exponente más paradigmático y reciente de esta nueva realidad es la [Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Tarragona, 537/2024, de 30 de diciembre](#). Esta resolución, si bien se encuentra todavía pendiente de ser ratificada por el TSJ de Cataluña, ha impuesto una condena histórica de más de un millón de euros a la empresa, sentando un aviso inequívoco y contundente sobre el altísimo coste indemnizatorio que conlleva la desatención preventiva de la salud mental de las personas trabajadoras. La otra cara de la moneda nos muestra que existen intentos de blindaje para que las empresas puedan ejercer el poder disciplinario para aquellos casos que integren amenazas de ideación suicida ([STSJ de Cataluña 1900/2026, de 30 de marzo](#)).

En definitiva, la valoración crítica de la doctrina judicial actual no debe limitarse al análisis punitivo o indemnizatorio *ex post*, sino que exige poner el foco en el entorno organizado de trabajo como un factor determinante en la salud mental de la persona trabajadora. Lo cierto es que, en el plano nacional, la protección de la salud mental ha cobrado una dimensión transversal a través de numerosos textos normativos. En este contexto, debemos destacar la [Estrategia Nacional de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud \(2022-2026\)](#), donde se integra una línea de acción destinada a la prevención del suicidio, concretamente la «Línea estratégica 3. Prevención, detección precoz y atención a la conducta suicida», además cuenta con planes de acción específicos como el [Plan de Acción para la Prevención del Suicidio \(2025-2027\)](#). Como es posible observar, no solo sitúa el riesgo de suicidio como una de las mayores prioridades de salud pública actual, sino que subraya su estrecha relación con el entorno laboral. Se destaca así la naturaleza dual del trabajo, por un lado, puede actuar como un desencadenante de riesgo ante condiciones de vulnerabilidad psicosocial, o transformarse en un factor de protección esencial mediante la implementación de protocolos preventivos adecuados. De ahí que se plantee en la negociación colectiva, como bien propone el nuevo [Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva \(VI AENC\)](#), a raíz de la especial importancia a la salud mental otorgada en el [V Acuerdo](#).

Estas pautas institucionales se complementan con estudios recientes sobre la gestión de la salud mental en los entornos de trabajo que evidencian la urgencia de implementar herramientas preventivas eficaces dentro de las empresas –como el reciente [Estudio de UGT Madrid, 2025](#)–. Entre estas iniciativas, cabe destacar la elaboración de protocolos para la prevención del suicidio –ya contemplados en la [estrategia](#) mencionada–, en los que deberán articularse pautas claras de detección temprana y actuación proactiva. Asimismo, con el fin de mejorar la prevención y la protección eficaz de la salud mental en los entornos de trabajo, el [Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía \(LARPSICO\)](#) ha desarrollado una [ficha científico-técnica preventiva](#) denominada «El suicidio como riesgo laboral: claves para su prevención». Como señala el documento, la clave de la prevención está en identificar a tiempo los signos de advertencia que se anticipan al suicidio y aporta propuestas concretas –entre otras– como: 1) Visibilizar abiertamente el binomio suicidio/trabajo reconociendo el peso central del empleo en la vida de las personas trabajadoras;

2) Desarrollar protocolos de evaluación de riesgos psicosociales ante cualquier indicio relevante en la empresa, y 3) Elaborar protocolos de atención médica específicos para la detección precoz durante las revisiones periódicas de salud de la plantilla.

En suma, la gran lección de [esta sentencia](#) radica en su reproche implícito a la falta de prevención psicosocial en las Administraciones públicas –extrapolable a la esfera privada–. Al calificar este suicidio como accidente de trabajo, la justicia no solo ampara económicamente a una familia rota, sino que lanza un mensaje contundente a los ámbitos laborales, ignorar el impacto psicológico que un entorno hostil o de extrema presión puede provocar en la plantilla tiene consecuencias letales a las que las empresas deben responder asumiendo responsabilidades. Integrar un sistema de gestión más amplio de protección eficaz frente a los factores y riesgos psicosociales ya no es una opción o un mero gesto de buena voluntad, sino una obligación preventiva de primer orden para evitar desenlaces fatales.