

# Psiquiatría Legal **4** para el psiquiatra clínico

CURSO ONLINE

## MÓDULO 2

“El suicidio en el ámbito  
laboral”

### AUTORES:

► **Sra. Isabel Marín Moral**

Abogada. Consultora en farmacia, sanidad, productos cosméticos y medical devices. Profesora Doctora en la Universidad Francisco de Vitoria de Madrid - PhD.

► **Dr. Guillermo Lahera Forteza**

Psiquiatra y profesor de Psiquiatría y Psicología Médica en la Universidad de Alcalá de Henares, Madrid. Doctor en Medicina.



# Psiquiatría Legal

para el psiquiatra clínico

# 4

# MÓDULO 2

---

## 1. El suicidio en el ámbito laboral

- 1.1. El papel del trabajo en el suicidio
- 1.2. El papel de la empresa

## 2. La prevención de la empresa

- 2.1. Situación
- 2.2. La normativa
- 2.3. Otros materiales de interés


## 3. El suicidio en el centro de trabajo

- 3.1. El suicidio como accidente de trabajo
- 3.2. La presunción de laboralidad
- 3.3. El dolor y la voluntariedad
- 3.4. Suicidio fuera del lugar y/o tiempo de trabajo

## 4. La organización de la prevención de riesgos en la empresa

- 4.1. Las diferentes modalidades de prevención según tipo de empresa
- 4.2. El plan de prevención de riesgos laborales
- 4.3. La evaluación de riesgos laborales
- 4.4. Los protocolos pensados en el bienestar mental y su delimitación (promoción de la salud mental, prevención del acoso, prevención del trabajador quemado, etc.)

## 5. Después del suicidio

- 5.1. La formación de un equipo para afrontar la situación en la empresa
  - 5.2. La comunicación del suicidio
  - 5.3. Especialidad de la comunicación a los trabajadores
  - 5.4. La soledad de la dirección, del responsable superior y del equipo de prevención
  - 5.5. Medidas futuras
  - 5.6. Los entornos saludables
- 

# 1 . EL SUICIDIO EN EL ÁMBITO LABORAL

## 1.1. El papel del trabajo en el suicidio

El trabajo es, en algunos casos, el desencadenante del suicidio de la persona.

Se considera que existen los siguientes riesgos que pueden ser decisivos en la toma de decisión del suicidio que están relacionados con el trabajo, ya sea desempeñado por cuenta ajena o por cuenta propia:

### 1- El estrés laboral

El estrés laboral no es algo nuevo en nuestra sociedad, sino que ha existido siempre, en mayor o menor medida. Sin embargo, en la actualidad se ha incrementado su incidencia por las autoexigencias del trabajador, pero también por los diferentes sistemas organizativos en la empresa sujetos a mucho control y gestión del rendimiento. La rapidez, la alta competitividad, jornadas superiores a las legales, la sensación de no ser más que un número en la empresa... Todo ello genera estrés laboral.

**El estrés laboral, en definitiva, supone una carga alta de trabajo o sensación de tenerla, que puede ocasionar saturación física y mental del trabajador.**

Lo relevante del estrés laboral no es tanto que puede repercutir en cómo se trabaja, en absentismo, o en falta de productividad o rendimiento, sino que **impide el equilibrio entre lo personal y laboral, pudiéndose llegar al extremo del suicidio.**

Por ello, en las empresas deben acometerse programas laborales que persigan la eliminación/limitación de un estrés que pueda derivar en una conducta suicida.

Todo programa o previsión en la empresa que busque una detección y facilite el tratamiento del estrés permitirá un mejor clima laboral pero, sobre todo, una mejor calidad humana en la empresa, que derivará en una disminución de los suicidios.

El estrés laboral supone:

- Reducción de la productividad
- Problemas de salud física y mental
- Problemas familiares
- Riesgo de alcoholismo y otras adicciones
- Trastornos de depresión y ansiedad
- En último término: suicidio

Todos los lugares de trabajo son lugares potenciales donde puede aparecer el estrés, circunstancia que **debe ser documentada por la evaluación de riesgos psicosociales** de conformidad con lo previsto por el artículo 16 LPRL.

## 2- El burnout o el síndrome de desgaste profesional

En la actualidad, se entiende **el síndrome de desgaste profesional, estar quemado o *burnout*** una forma específica del estrés laboral. De nuevo, existe una diferencia entre lo que quiere el trabajador y su vida real.

Se manifiesta, principalmente, dando los siguientes síntomas:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización o conductas negativas hacia usuarios y compañeros
- Sentimientos de baja realización personal

### 3- El acoso laboral en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de **índole sistemática, repetida o persistente** por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas **hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta**”.

**Precisamente, por cómo se mantiene en el tiempo este tipo de situaciones de acoso laboral, parece ser un detonador de pensamientos y comportamientos suicidas.**

El acoso laboral puede ser **horizontal** (derivado de los compañeros o iguales) o bien, **vertical**, que se da por los superiores al inferior. Esa violencia o acoso debe sostenerse en el tiempo y no ser meramente puntual.

El acoso laboral puede suponer:

- Enfermedades o problemas de carácter psicológico
- Abandono del puesto de trabajo
- En último término, el suicidio

### 4- El acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual se puede considerar como una **especialidad del acoso laboral**.

Puede implicar a los **dos sexos**, si bien se canaliza por mucha doctrina al ámbito de la mujer como consecuencia de los clichés o roles estereotipados de la sociedad que se extienden a la empresa.

## 1.2. El papel de la empresa

Es un hecho que en la empresa se generan problemas de índole psicosociales que pueden devenir en suicidios.

Por otro lado, existe la posibilidad por parte de la empresa de detectar la existencia de problemas del trabajador que pueden hacer pensar en la toma de decisiones suicidas.

**La empresa ante el grave problema del suicidio en España debe adoptar medidas de prevención.**

**La empresa tiene la obligación legal de proteger a sus trabajadores y velar por ellos.**

**Es preciso que la empresa actúe de forma activa y efectiva frente a todos los riesgos existentes en el lugar de trabajo y, en relación con riesgos psicosociales, velando por garantizar y preservar:**

- El derecho a la integridad moral.
- La dignidad debida al trabajador como persona.
- El derecho a la igualdad y no discriminación.
- El derecho a la intimidad, a la conciliación o a la desconexión digital.

Para que la empresa pueda llevar a cabo la labor de prevención adaptada a los tiempos actuales es preciso:

Evaluación de las nuevas formas de organización del trabajo, que incluye el trabajo a distancia y uso de dispositivos informáticos, así como políticas de desconexión digital.

Planificación de las medidas preventivas con seguimiento y controles efectivos.

# 2 . LA PREVENCIÓN DE LA EMPRESA

## 2.1. Situación

La empresa se enfrenta a una situación complicada para gestionar el riesgo de sus empleados en riesgo de suicidio ya que **falta normativa específica**.

**No existe una previsión normativa para afrontar el problema del suicidio en el ámbito laboral.**

Los programas de prevención del suicidio existentes sólo están presentes en el ámbito sanitario, no laboral, obviándose uno de los lugares (o el origen de la causa) donde se detona en muchos casos la razón del suicidio.

No existe una normativa específica sobre el suicidio como riesgo laboral, pero **sí se puede utilizar la normativa sobre prevención de riesgos psicosociales en materia de prevención laboral**, tal y como han hecho los tribunales.



La doctrina y jurisprudencia enmarca el suicidio dentro del concepto de accidente de trabajo (art. 156.4.b TRLGSS)

## 2.2. Situación

La normativa que regula la obligación empresarial de realizar la evaluación de riesgos psicosociales y, por tanto, prever la posibilidad de la toma de decisión del trabajador de suicidarse es la siguiente:

- La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE), adoptada en 1989.
- El Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El Acuerdo Europeo sobre estrés laboral, que se aprobó el 8 de octubre de 2014.
- Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007.

Además, son importantes los siguientes:

- El Criterio Técnico 69/2009, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- El Criterio Técnico 104/2021, de la Dirección del Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.
- Las Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales, que se enmarcan en el Plan de Acción de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

### 2.3. Otros materiales de interés

La normativa que regula la obligación empresarial de realizar la evaluación de riesgos psicosociales y, por tanto, prever la posibilidad de la toma de decisión del trabajador de suicidarse es la siguiente:

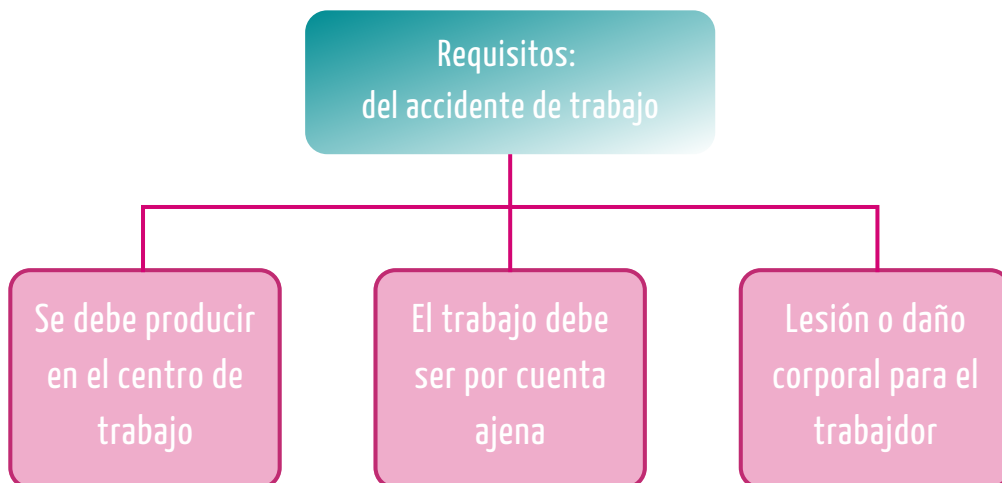
- Documento de la ONU para prevenir el suicidio: LIVE LIFE: An implementation guide for suicide prevention in countries.
- Comisión Europea: Promover la salud mental en el puesto de trabajo. Guía para la aplicación de un enfoque integral.
- Programa de prevención del suicidio de la Comunidad de Madrid.
- Eva Dumon y Prof. Dra. Gwendolyn Portzky - Prevención y manejo de la conducta suicida Recomendaciones para el ámbito laboral

# 3 . EL SUICIDIO EN EL CENTRO DE TRABAJO

## 3.1. El suicidio como accidente de trabajo



El art. 156 LGSS dice que “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”.



La dicción genérica del 156 LGSS ha permitido que, entre otras cosas, se considere accidente de trabajo, de acuerdo con la STS de 24 de febrero de 2014, *“las enfermedades o alteraciones de los procesos vitales que pueden surgir en el trabajo causadas por agentes patológicos internos o externos, por cuanto estima como lesión el daño corporal procedente de herida, golpe o enfermedad y más ampliamente cualquier daño o perjuicio, comprendiéndose igualmente dentro de ese concepto de lesión no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico”*.

Se procede así a interpretar el artículo de forma protectora para el trabajador.

Se ha cuestionado si el suicidio puede considerarse en sí mismo una enfermedad del trabajo, sobre todo cuando deviene de una depresión motivada por la relación laboral.

Sin embargo, STSJ de Murcia, de 2 de julio de 2007, entre otros, sostuvo que: *“el suicidio no es una enfermedad de súbita aparición, sino un evento puntual, un acto voluntario que rompe toda conexión con el trabajo que deriva de un proceso depresivo o perturbación mental, de suerte que lo decisivo, para determinar la calificación jurídica de tal acto, sea, no tanto el lugar y momento en que ocurre, sino que la situación psicológica patológica determinante del mismo se encuentre o no directamente relacionada con el desempeño del trabajo”*. **Por eso, es preciso probar la relación de causalidad entre el suicidio y la relación laboral.**

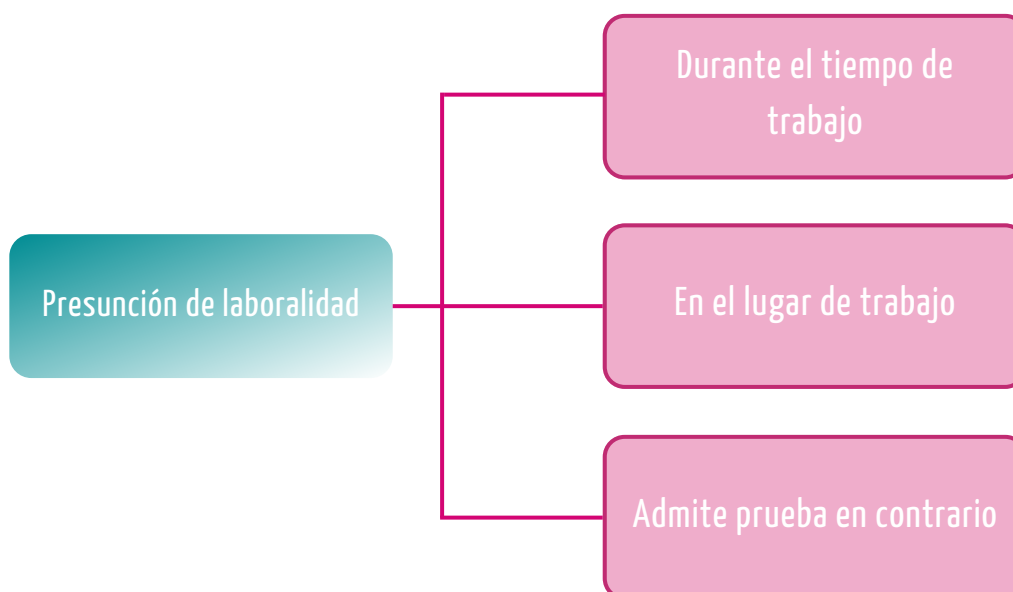
Como consecuencia de lo expuesto, será accidente de trabajo si un **proceso depresivo o perturbación mental** se puede imputar directamente al trabajo (entre otras, STS 29 de octubre de 1970, sentencia que supone el inicio de una nueva forma de considerar el suicidio como accidente de trabajo).

Sin embargo, no podrá considerarse accidente de trabajo **si no se prueba ningún elemento objetivo que revele una tensión emocional relacionada con el trabajo** que determine la toma de decisión de suicidarse (STSJ Asturias 27 octubre de 2006 y STSJ 2 de octubre de 2006).

### 3.2. La presunción de laboralidad.



El art. 156.3 LGSS dice que “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”.



Se trata de una presunción *iuris tantum*, de forma que se considera que la muerte en el centro de trabajo se considerará accidente de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario (entre otras, SSTSJ Cataluña, de 24 de noviembre de 1997; Andalucía, de 25 de octubre de 2000; Canarias, de 15 de enero de 2004 y STSJ Canarias, de 8 de octubre de 2008).

**Si no queda demostrado que se trata de un suicidio ajeno a lo laboral, se considerará accidente de trabajo por el mero hecho de haber tenido lugar en el centro de trabajo.**

La presunción de laboralidad supone que no hay que probar la existencia de relación de causalidad entre el trabajo y el suicidio, debiendo ser la empresa, la Mutua o la Seguridad Social quienes deberán desvirtuar dicho nexo de causalidad.

A título de ejemplo, si en un caso en concreto se logra probar que el trabajador tenía una enfermedad mental previa al suicidio o que existían otros motivos ajenos al trabajo que le llevan a decidir suicidarse (por ejemplo, estar arruinado, un divorcio, etc.), y no existe ni se encuentra ninguna posible causa relacionada con el trabajo, quedaría descartada la calificación del suicidio como accidente laboral.

**La determinación del tiempo de trabajo y el lugar del trabajo son imprescindibles para poder aplicarla presunción de laboralidad.**

El **lugar de trabajo** es aquel en el que el trabajador está por razón de la actividad que desempeña por orden o cuenta del empresario, aunque no sea el lugar habitual del trabajo.

Por otro lado, el **tiempo de trabajo** es aquel durante el cual el trabajador se encuentra en supuesto de trabajo a disposición del empresario.

Lugar de trabajo

Donde el trabajador está por razón de la actividad que desempeña por orden o cuenta del empresario

Tiempo de trabajo

Aquel durante el cual el trabajador se encuentra en supuesto de trabajo a disposición del empresario

**La presunción de laboralidad, y por tanto, que el suicidio se considere accidente de trabajo, solo se da si el trabajador estaba en su centro de trabajo realizando su trabajo. Es decir, en su jornada laboral. Si falta uno de los requisitos no se daría la presunción de laboralidad y el accidente *a priori* no sería laboral.**

En la actualidad, ante las nuevas formas de organización del trabajo en las que parte de la jornada se hace en el domicilio particular y, muchas veces, sin horario se debe plantear cómo se va a aplicar este precepto.

### 3.3. El dolor y la voluntariedad

Se debe cuestionar si es de aplicación el art. 196 CP a supuestos específicos sobre los que ya existe jurisprudencia.



En el art. 156.4 LGSS se puede leer que “no tendrán la consideración de accidente de trabajo: (...) b) Los que sean debidos a dolo o la imprudencia temeraria del trabajador accidentado”.

Precisamente, con base en el dolo durante muchos años se consideró que el suicidio en el centro de trabajo era algo buscado por el trabajador, y por tanto, se escapaba de la consideración de accidente de trabajo y responsabilidad de la empresa. Se consideró que el nexo causal entre el trabajo y el resultado lesivo estaba roto.

**Actualmente, la jurisprudencia (dada la falta de normativa específica) señala que debe analizarse cada caso.**

**Qué debe considerarse en la evaluación de la existencia de un accidente laboral y, siguiendo la STSJ Castilla-La Mancha de 2 de febrero de 2016, en concreto deben considerarse:**

- Las circunstancias relacionadas con el trabajo.
- Las características del mismo y las condiciones de su prestación.
- Los posibles elementos desencadenantes del suicidio: discusiones, acoso, tensión laboral con compañeros, superiores o clientes, estrés laboral, conflictividad laboral, etc.

Esta sentencia añade que es posible que **el suicidio tenga un origen multicausal**, siendo uno de los cuales el trabajo, lo que no impediría considerar el suicidio como accidente de trabajo.

**La voluntariedad de privarse la vida no es causa por sí sola para determinar que no existe accidente de trabajo. De manera que, deberá analizarse la causalidad ya analizada, para poder concluir si el acto suicida puede tener o no la calificación de accidente de trabajo.**

Previamente, el Tribunal Supremo en sentencia de 25/09/2007 consideró que, para valorar si un suicidio puede tenerla consideración de accidente de trabajo, era preciso analizar:

- La lesión (fallecimiento del trabajador por suicidio)
- Las concretas circunstancias laborales.
- La relación de causalidad entre ambas.
- Entre otros factores, deberá considerarse la posible existencia de trastorno mental del suicida y su etiología laboral.

**La doctrina jurisprudencial actual considera que el suicidio es accidente de trabajo cuando el trabajador ha actuado determinado por la concurrencia de causas externas y ajenas a su libre voluntad, que están estrechamente relacionadas de forma inequívoca con la relación laboral o circunstancias laborales. Por tanto, es preciso la existencia de una relación de causalidad.**

Un ejemplo es la sentencia del T.S.J. de Andalucía de 10-1-2017, que aplicó la presunción del art. 156.3 de la LGSS al declarar accidente de trabajo el suicidio en tiempo y lugar de trabajo de un empleado de banca que se precipitó al vacío desde la azotea del banco tras la discusión que había mantenido momentos antes con un cliente de la sucursal. En este caso, no se conocían antecedentes previos de enfermedad o trastorno mental alguno. No se logró romperla presunción y el Tribunal consideró acreditado que el brote psicótico que dio lugar a que este se arrojará al vacío debutó casi sin solución de continuidad ala probada existencia de una situación de conflicto laboral previo al momento del suicidio que fue la discusión y enfrentamiento con el cliente, y la situación de estrés que le provocó.

### **3.4. Suicidio fuera del lugar y/o tiempo de trabajo:**

La presunción de laboralidad no se aplica cuando el suicidio se produce fuera del centro de trabajo y/o de las horas de trabajo, como ha señalado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en múltiples sentencias.



Para la calificación de accidente de trabajo del suicidio producido en estas circunstancias se tendría que probar, como exige el art. 156.2 de la LGSS, que la enfermedad mental que provocó el suicidio tuvo por causa el trabajo o las relaciones dentro del trabajo.

Un ejemplo es el contemplado en la STSJ de Andalucía de 22/09/2011 en la que se concluye existe accidente laboral, aunque no tuviera lugar en el centro de trabajo, en el caso del conductor de un autobús que estaba en proceso de incapacidad temporal por razones de conflictividad laboral por haber una huelga en su empresa y graves incidentes laborales que llevaron a que incluso se imputara penalmente al trabajador. En este caso, se consideró que el suicidio estaba causado exclusivamente por razones laborales, ya que antes no había constancia de enfermedad mental.

# 4 . LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

## 4.1. Las diferentes modalidades de prevención según tipo de empresa

El **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar la actividad preventiva a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al equipo de gobierno, a los trabajadores y a sus representantes.

En función de las características de la empresa, del tipo de actividad y del número de trabajadores, el empresario organizará los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, existiendo diferentes modalidades:

Las Comunidades Autónomas están implicadas con el problema actual del suicidio. Por ello, existen publicaciones a modo de guía de autoayuda para prevenirlo.

El empresario asume la actividad de prevención personalmente. Debe realizar su actividad profesional de manera habitual en el centro de trabajo y tener la capacidad necesaria para llevarlas a cabo	Para empresas de hasta diez trabajadores o veinticinco trabajadores (si se dispone de un único centro de trabajo y las actividades desarrolladas en la empresa no están incluidas en ninguno de los dos casos en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención) el empresario podrá asumir personalmente las actividades preventivas.
Designando la empresa a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo	El empresario podrá designar a trabajador/es para colaborar activamente en las actuaciones preventivas de la empresa. Tienen que ser suficientes en número y contar con la capacitación, medios y tiempo suficiente para ejercer estas funciones.
Constituyendo un servicio de prevención propio	Esta modalidad es obligatoria para empresas con más de 500 trabajadores o 250 si realizan actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, o cuando lo decida la Autoridad Laboral en atención a la peligrosidad de la actividad o a la frecuencia o gravedad de la siniestralidad.
Recurriendo a un servicio de prevención ajeno	El empresario podrá concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos cuando la designación de trabajadores sea insuficiente, o no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio o se haya asumido parcialmente la actividad preventiva.

## 4.2. El plan de prevención de riesgos laborales

Toda empresa tiene el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias. **Dentro de esos riesgos deben considerarse también los psicosociales.**

**La empresa debe desarrollar una política de prevención de riesgos laborales que cristaliza en el plan de prevención de riesgos laborales, que es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión.**

En lo que afecta a riesgos psicosociales pueden tenerse en cuenta los siguientes peligros sobre los que alerta la Comisión Europea haciendo referencia al libro *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*, <http://www.prima-ef.org/prima-ef-book.html>

Peligros psicosociales en el lugar de trabajo:

TIPO DE PELIGRO	DEFINICIÓN
<b>Carga laboral y ritmo de trabajo</b>	Carga laboral excesiva o insuficiente, ritmo fijado por una máquina, nivel elevado de apremio de tiempo, trabajo regido continuamente por plazos.
<b>Contenido del trabajo</b>	Ciclos de trabajo monótonos o cortos, trabajo fragmentado o de poca utilidad, desaprovechamiento de las competencias, nivel elevado de incertidumbre, exposición continuada a otras personas durante el trabajo.
<b>Control</b>	Escasa participación en la adopción de decisiones, imposibilidad de controlar la carga de trabajo, el ritmo, los turnos, etc.

<b>Cultura organizativa y función</b>	Mala comunicación, nivel reducido de asistencia para la resolución de problemas y para el desarrollo personal, falta de precisión o de acuerdo en lo relativo a los objetivos de la organización.
<b>Desarrollo profesional</b>	Estancamiento e incertidumbre profesionales, exceso o falta de promoción, salario bajo, inseguridad laboral, reducido valor social de trabajo.
<b>Entorno y equipo</b>	Equipo inadecuado, equipo disponible, adecuación o mantenimiento, malas condiciones ambientales, como falta de espacio, mala iluminación o exceso de ruido.
<b>Función en la organización</b>	Ambigüedad de las funciones, conflictos entre funciones, responsabilidad de los individuos.
<b>Horarios de trabajo</b>	Trabajo por turnos, turnos de noche, horarios de trabajo rígidos, horarios imprevisibles, jornadas de larga duración o difíciles de compatibilizar con la vida social.
<b>Interrelación entre la vida privada y la laboral</b>	Conflicto de necesidades entre la vida privada y la laboral, falta de apoyo en el hogar, problemas de doble carrera.
<b>Relaciones interpersonales en el trabajo</b>	Exclusión o aislamiento social o físico, mala relación con los cargos superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social, acoso, intimidación.

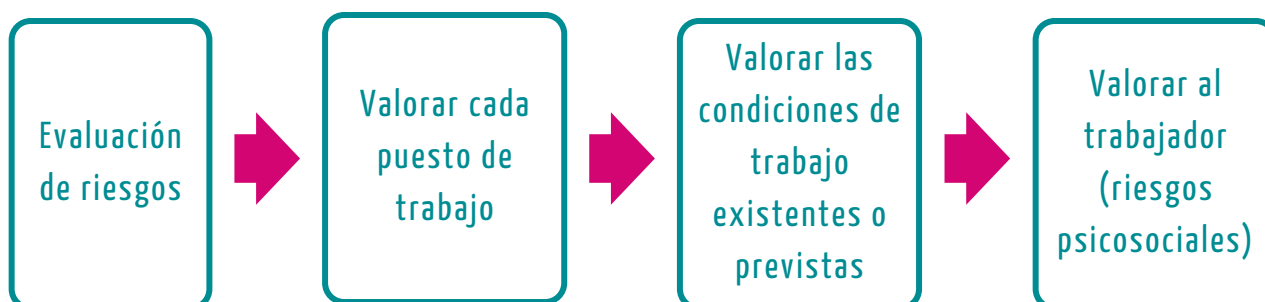
### 4.3. La evaluación de riesgos laborales

#### Qué empresas deben realizar la evaluación de riesgos laborales

La evaluación de riesgos se debe realizar en todas las empresas para poder tomar medidas que eviten riesgos para los trabajadores y tomar, por tanto, medidas preventivas.

## Qué se evalúa en la prevención de riesgos

Se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Para ello, se tendrán en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes o previstas y, por otro, el trabajador que ocupa el puesto. Al evaluar al trabajador deben tenerse en cuenta los riesgos psicosociales.



## Cuándo se debe realizar la evaluación de riesgos

La evaluación de riesgos debe realizarse al **inicio de la actividad, o cuando se cambien las condiciones de trabajo o se detecte alguna irregularidad** que pueda afectar a los trabajadores.

## Quién hace la evaluación de riesgos laborales

La evaluación ha de realizarse por personal técnico competente que forme parte de la organización de recursos para las actividades preventivas y que cuente con la capacidad y aptitud necesarias para desarrollar las funciones, según correspondan, de nivel básico, intermedio o superior definidas en el RSP.

#### 4.4. Los protocolos pensados en el bienestar mental y su delimitación (promoción de la salud mental, prevención del acoso, prevención del trabajador quemado, etc.)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es un estado de bienestar en el que la persona es capaz de desarrollar sus capacidades, afrontar el estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir en su comunidad.

**El dónde, cómo y con quién se trabaje incide de forma directa en la salud mental de la persona trabajadora.**

Por ello, a pesar de que no existe obligación legal, es recomendable tener protocolos de bienestar mental en la empresa y programas de ayuda psicológica, para tener herramientas con las que facilitar la relación con el empleado y ayudar a gestionar su estrés.

Se trata de medidas de mejora al plan de prevención de riesgos laborales.

Se considera que gestionar los riesgos psicosociales y promocionar la salud mental son dos de los retos más importantes que tiene ante sí la empresa.

**En este reto de mejorar la salud mental en la empresa deben participar el trabajador, la empresa, la representación sindical, los sistemas de prevención y las mutuas de accidentes.**

# 5. DESPUÉS DEL SUICIDIO

## 5.1. La formación de un equipo para afrontar la situación en la empresa

A pesar de que exista el servicio de prevención de riesgos, lo cierto es que un suicidio es algo que puede sobrepasar a aquello para lo que este servicio está entrenado.

Además, se van a plantear diversas cuestiones que afectan a la comunicación, dentro y fuera de la empresa, pero también a la reorganización del trabajo, en su caso. Por eso, para estos casos debe estar previsto o crearse en el momento un **equipo con personas clave en el lugar de trabajo**, como el gerente, trabajadores, responsables de recursos humanos, administrativos, profesionales de salud laboral, miembros de comisiones de salud y seguridad de la empresa, etc.

**Debe formarse un equipo para gestionar las situaciones de suicidio. Una de las figuras importantes será quien actúe como portavoz de la empresa, ya que debe haber, por seguridad de todos, una única voz que actúe por parte de esta.**

De igual forma, es recomendable que se disponga de ayuda especializada externa en prevención del suicidio y/o profesional de salud mental, por el impacto que puede suponer en los demás trabajadores y el riesgo de imitar la conducta.

## 5.2. La comunicación del suicidio

En la empresa debe existir un **protocolo de actuación** para el caso de que exista un fallecimiento de un trabajador que decide suicidarse.

La relevancia de tener previsto cómo afrontar esta situación permite afrontarla de una manera profesional y con una previa valoración de las dificultades que se pueden enfrentar.

Ante un suicidio, la empresa tiene varios retos:

1. La comunicación a los demás empleados
2. El manejo de la prensa y terceros ajenos a la empresa
3. La comunicación con la familia

En cualquiera de las comunicaciones que se realicen debe tenerse en cuenta:

### 1- Si realmente existe la certeza de que se trata de un suicidio.

No se puede atribuir a una muerte en la empresa la condición de suicidio si no está así establecido por el médico forense y ello, en ocasiones, tarda varios días.

Dar por supuesto que es un suicidio si al final no es, puede suponer para la empresa una reclamación judicial por la familia.

Por ello, antes de cualquier comunicación, la dirección u órgano encargado de la comunicación de la empresa debe tener todos los datos, comprobar los hechos y estar seguro de la causa de la muerte. Si no se tiene claro, debería informarse de que se está analizando la causa de la muerte e indicar que se dará información más adelante. No se debe dar pie a rumores.

### 2- Debe respetarse el derecho a la protección de datos y derecho a la intimidad del fallecido y su familia.

Esto implica que no puede publicitarse el nombre de la persona suicidada ni facilitar datos que puedan identificar a la persona (por ejemplo, decir que es el director de operaciones, que tras una búsqueda en Google o LinkedIn queda claramente identificado).

La prensa, por tanto, no debería acceder a datos personales del trabajador a través de la empresa.

La empresa tampoco debe informar de las condiciones personales del trabajador que le han llevado al suicidio, sus condiciones personales, su situación laboral o cualquier otra que forme parte de la esfera personal del trabajador.

Es fundamental respetar el derecho a la protección de datos del fallecido y de la familia, así como su derecho a la intimidad.

### 3- Debe respetarse a la familia y sus deseos.

Ya que ellos serán, *a priori*, los herederos y quienes podrán tomar decisiones sobre lo que pueda afectar a la persona que ha decidido suicidarse. En caso de que haya sido un intento de suicidio, se deberá tener en cuenta la voluntad del trabajador.

No puede obviarse a la familia en la comunicación que se haga hacia fuera de la empresa.

La comunicación debe ser veraz, con seguridad de que lo que se dice es cierto y, además, preservando la intimidad y derecho de protección de datos de la persona suicidada y su familia.

### 4- La empresa debe también tratar con la policía.

Que puede determinar aspectos sobre los que no pueden realizarse comentarios, ya que podría tratarse de un acto delictivo y no de un suicidio.

La policía puede limitar qué puede decir o hacer la empresa, por eso es importante que exista una comunicación permanente y fluida.

### 5- Las comunicaciones deben realizarse por un portavoz de la empresa.

1. Precisamente, para que la empresa pueda controlar el respeto de los derechos antedichos y las indicaciones de la familia y policía, las comunicaciones deben realizarse por un portavoz de la empresa. Se debe evitar que cada directivo o responsable de su versión de los hechos, ya que ello puede generar conflictos en la empresa (y fuera de ella).

En el marco de los protocolos es importante designar quién asumirá la función del portavoz de la empresa.

## 6- La comunicación con la prensa debe hacerse a través de una nota de prensa.

1.Especialmente, la comunicación con la prensa debe hacerse a través de una nota de prensa que esté bien definida y acordada con familia y policía.

Una nota rápida evita que los trabajadores hablen sin certezas.

La nota de empresa deberá informar, pero solo de los extremos pactados y respetando siempre los derechos del trabajador fallecido y de la familia.

## 7- Se debe evitar informar sobre las causas del suicidio.

11.Se debería evitar informar sobre las causas del suicidio ya que, además de lo expuesto sobre protección de datos e intimidad, es posible que la toma de esta decisión se deba a un conjunto de razones y no sea sólo por motivos laborales.

### 5.3. Especialidad de la comunicación a los trabajadores

Además de las reglas ya analizadas, especialmente **a los trabajadores compañeros de la víctima debe informarse tan pronto como sea posible** ya que ellos pueden haber sido testigos del suicidio. Por ello, la empresa les deberá comunicar aquella información que sea cierta y que los familiares o policía determinen.

La empresa **debe informar a los compañeros del fallecido sobre el funeral**, tanto el lugar y hora, así como normas de la empresa para asistir al funeral en horario de trabajo.

La empresa debe informar a los trabajadores con celeridad pero con cautela y, debe facilitar las normas de la empresa para asistir al funeral.

A partir de que se produzca el fallecimiento, la empresa - a través de su servicio de prevención de riesgos y salud laboral - debe tomar medidas de previsión y protección por el impacto que supone un suicidio en el resto de los trabajadores.

**Debe analizarse la situación de los demás trabajadores, y actuar dando ayuda y apoyo psicológico a los empleados e informar de otros lugares donde pueden recibir este apoyo fuera de la empresa o del teléfono 024.**

Se pueden, también, adoptar otras normas puntuales de flexibilización del tiempo de trabajo, para facilitar la asistencia de los trabajadores a profesionales que les ayuden con su salud mental a raíz del suicidio.

**La empresa debe ser consciente de que existe un proceso de duelo y que existe el riesgo de conducta de imitación. Así pues, deberá estar especialmente atenta, implementando cuantas medidas considere oportunas.**

#### **5.4. La soledad de la dirección, del responsable superior y del equipo de prevención**

Un suicidio de un trabajador en el que se plantee como posible detonante una causa laboral, como puede ser el estrés o un acoso laboral, puede suponer a la dirección de la empresa, superiores del trabajador fallecido y equipo de prevención de riesgos una enorme carga emocional de culpabilidad y de responsabilidad.

Estos directivos, además, están en primera línea en la investigación de los hechos, en las comunicaciones y en las gestiones con la prensa, autoridades y los demás empleados, por lo que su situación psicológica puede deteriorarse más que la que de cualquier otro trabajador.

**Por ello, además de las medidas de prevención con los compañeros del fallecido se deben fijar otras dirigidas expresamente a los directivos y responsables ya que, muy probablemente, necesitarán apoyo psicológico.**

## 5.5. Medidas futuras

Si bien que en una empresa se haya suicidado un trabajador no significa que otros vayan a seguirle, sí debe la empresa actuar de forma proactiva para evitar la imitación por parte de otros trabajadores.

### Se pueden realizar las siguientes medidas:

- **Campañas de sensibilización** y educación emocional de los trabajadores para promover la salud mental y desestigmatizar los problemas de salud mental.
- **Asesoramiento psicológico** adecuado, que puede ser clave para mejorar la salud emocional del trabajador.
- **Detección y prevención del estrés laboral**, que en ocasiones puede desembocar en trastornos de ansiedad y depresión.
- **Gestión y prevención de los conflictos en la empresa**, ya que en algunos casos un conflicto puede ser la causa del inicio de un trastorno de ansiedad o enfermedad mental en los trabajadores afectados.
- **Prevención del acoso en la empresa**, ya que, en ocasiones, puede incidir en el suicidio, sobre todo en personas vulnerables.

## 5.6. Los entornos saludables

La ONU sostiene que “identificar y trabajar en crear entornos saludables dentro del trabajo podría generar resultados frente al problema del suicidio” (Protocolos de prevención del suicidio en la empresa. LIVE LIFE).

Para tener entornos saludables es preciso que haya un posicionamiento claro de la empresa en el cumplimiento normativo laboral (especialmente lo relativo al tiempo de trabajo y derecho a la intimidad), así como en el cumplimiento de la normativa general de prevención de riesgos y los planes que cada empresa tienen. Con dicho cumplimiento se conseguirían los llamados entornos saludables.

En la medida en que el suicidio está ligado, mayormente, a una enfermedad mental, los servicios de prevención de riesgos de la empresa deben estar alertas para evitar no solo los accidentes y enfermedades estrictamente laborales sino también los suicidios, siendo la empresa un ámbito en el que es posible detectar estas situaciones mentales.

Por ello, **la prevención de riesgos y salud laborales deben ser puestas en valor en las empresas**, porque solo así será posible conseguir espacios seguros que beneficien la salud mental, sin perjuicio de la necesidad de normativa específica que contemple expresamente la salud mental en el ámbito laboral.