

Occupational Suicide: Psychosocial Risks and Regulatory Challenges in Latin America

 **Enrique Daniel Escobar Gómez**
RH Gestión del Rendimiento, España
enriesco@ucm.es

 **Andrés Lucero Leiva**
RH Gestión del Rendimiento, España
andres.lucero@gmail.com

**De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias
Sociales**

vol. 14, núm. 24, 2025

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

ISSN-E: 2250-6942

Periodicidad: Semestral

depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

Recepción: 16 mayo 2025

Aprobación: 22 octubre 2025

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.14248970>

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4765481002/>

Resumen: El suicidio relacionado con el trabajo es una problemática urgente dentro del campo de los riesgos psicosociales, debido a su relación con condiciones laborales adversas como el acoso, la sobrecarga, la precariedad organizacional, entre otras. Mediante un estudio jurídico-comparado y documental de países latinoamericanos, se evidencia que su reconocimiento enfrenta barreras conceptuales y legales, especialmente en la interpretación restrictiva del “acto intencional”, así como también del “nexo causal”. Sin embargo, se observan avances en marcos normativos como el que incorporan criterios técnicos y periciales –como es la autopsia psicológica– para reconstruir el contexto laboral en muertes que son dudosas. A su vez, es posible complementar estas herramientas preventivas con los cuestionarios de evaluación psicosocial aplicados por diferentes países. En consonancia con la evidencia empírica, se plantea que este tipo de suicidio es un fenómeno multicausal, que debe ser abordado desde una perspectiva estructural más que individualista. Se propone, de este modo, avanzar hacia una política de salud laboral que no sólo mitigue los factores de riesgo, sino que también fortalezca los mecanismos de compensación, al igual que la visibilización de la problemática. Por último, se concluye con propuestas para una regulación más robusta, centrada en la prevención y la justicia social.

Palabras clave: suicidio laboral, riesgos psicosociales, derecho comparado.

Abstract: Work-related suicide is an urgent issue within the field of psychosocial risks, due to its association with adverse working conditions such as harassment, work overload, and organizational precariousness, among others. Through a legal-comparative and documentary study of Latin American countries, it is evident that its recognition faces conceptual and legal barriers, particularly regarding the restrictive interpretation of “intentional act” and the “causal link.” However, progress can be seen in regulatory frameworks that

incorporate technical and expert criteria—such as psychological autopsy—to reconstruct the work context in cases of suspicious deaths. In turn, it is possible to complement these preventive tools with psychosocial assessment questionnaires used by different countries. In line with the empirical evidence, it is proposed that this type of suicide is a multicausal phenomenon that must be addressed from a structural rather than an individualistic perspective. It is proposed to move toward an occupational health policy that not only mitigates risk factors but also strengthens compensation mechanisms and raises awareness of the issue. Finally, the article concludes with proposals for more robust regulation focused on prevention and social justice.

Keywords: work-related suicide, psychosocial risks, comparative law.

Introducción

La vinculación normativa entre el suicidio y el trabajo presenta una complejidad significativa a nivel global. Países como Corea del Sur, Japón, España, Portugal, Suecia, Francia e Inglaterra han avanzado en reconocer que ciertas condiciones laborales pueden contribuir directa o indirectamente a conductas suicidas (Costa, 2017; Rodríguez Crespo, 2017). La financiación de las organizaciones y la erosión de los lazos de solidaridad entre trabajadores constituyen factores estructurales que afectan a la salud mental y favorecen el aumento de suicidios vinculados al trabajo, como evidenció el caso de France Télécom (Chabrak, 2025). Situación que ha sido explorada en profundidad por Waters (2017), quien al analizar los suicidios ocurridos en France Télécom y Foxconn, propone el concepto de “estados de negación” institucionales. En este marco, sostiene que tanto las empresas como los Estados involucrados desplegaron discursos destinados a individualizar las muertes, negar su vínculo con el trabajo y contener sus efectos reputacionales. Más allá de la tragedia personal, estas muertes dieron visibilidad a condiciones sistémicas de sufrimiento, propias de un orden productivo global que se sostiene, muchas veces, en la precarización, el aislamiento y la presión por resultados. Su análisis permite comprender cómo estos fenómenos tienden a ser minimizados o invisibilizados, a pesar de su creciente frecuencia, incluso en contextos laborales con altos niveles de regulación. Se vuelve aún más complejo al considerar que el acto suicida rara vez obedece a una decisión plenamente racional; por el contrario, suele ser el desenlace de un proceso prolongado de sufrimiento, condicionado por riesgos laborales identificables, siendo el estrés uno de los principales desencadenantes (Macías, 2023). Desde los aspectos estructurales, Llosa et al. (2023) proponen un modelo psicosocial que vincula el suicidio con la disolución de vínculos sociales, la inestabilidad y la pérdida de anclajes laborales, abordando la multicausalidad desde un enfoque ecológico e interconectado.

Desde esta comprensión ecológica del fenómeno, diversos estudios empíricos han identificado factores laborales específicos que contribuyen al deterioro de la salud mental y al riesgo suicida. Se encontró el estrés extremo, el acoso laboral (vertical u horizontal), la sobrecarga de tareas y el burnout como incidencias en el deterioro de la salud mental (Ceballos-Espinosa y García Pérez, 2022; León Gualdrón, Márquez Márquez y Salas Restrepo, 2020; Palma et al., 2024; Yoon, Chang y Kim, 2015). A su vez, se observó que el bajo control –entendido como la escasa capacidad para influir en la forma en que se realiza el trabajo– está asociado con un incremento en

intentos de suicidio y muertes por esta causa, incluso aun cuando se estén controlando algunos factores sociales, familiares y económicos (Almroth et al., 2022). De igual manera, en una revisión realizada por LaMontagne et al. (2024), enfatizan seis categorías principales de causas potenciales del suicidio relacionado con el trabajo: exposición a condiciones laborales adversas, exposición a traumas laborales, acceso a medios para cometer suicidio, entornos laborales con alta estigmatización, ambientes que promueven una orientación extrema hacia el trabajo y experiencias adversas derivadas de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cuando estos factores no son adecuadamente identificados y gestionados, pueden desencadenar trastornos psicológicos graves como la depresión, ansiedad o síndrome postraumático, aumentando considerablemente el riesgo suicida (Escudero García, 2019). Un reciente meta-análisis realizado por Milner et al. (2018) examinó la relación entre estresores laborales psicosociales y la suicidalidad, incluyendo ideación suicida, intentos de suicidio y muertes por suicidio. Los resultados indicaron que la exposición a estresores laborales como baja autonomía en el trabajo, alta demanda laboral y falta de apoyo social en el trabajo se asocia significativamente con un mayor riesgo de ideación y comportamientos suicidas.

En el plano regional, esta compleja interacción entre factores estructurales, psicosociales y organizacionales adquiere particular relevancia en América Latina, dado que enfrenta desafíos comunes derivados de barreras normativas como contextuales para reconocer la vinculación suicidio y trabajo. Dentro de este contexto, investigaciones en Brasil han evidenciado una relación entre la precarización del empleo –incluyendo la subcontratación y la flexibilización laboral– y el aumento de suicidios (Palma et al., 2024), identificando así diversos mecanismos de sufrimiento asociados al entorno laboral, tales como sistemas de control excesivamente rígidos, la introducción constante de nuevas tecnologías, el acoso, el temor permanente al desempleo y la configuración de ambientes que tienden a deshumanizar al trabajador. Dentro de la misma región se encuentra Colombia, realizando estadísticas entre 2017 y 2021, donde reconoce 141 casos de intentos de suicidio ocurridos en lugares de trabajo (Pérez Claros, 2023). Castro Moreno et. al (2023) estudiaron estos intentos de suicidio entre 2016-2017 y destacan que la exposición a altos niveles de carga laboral y la falta de apoyo social son factores laborales relevantes para considerar como elementos predictores de los intentos de suicidio. De manera general, un análisis realizado por Cárdenas (2021) en ocho países de América Latina y el Caribe reveló que, aunque la tasa promedio de suicidio en hombres es de 8,39 por cada 100.000 habitantes, naciones como Uruguay y Cuba superan ampliamente esa cifra, especialmente en los grupos de adultos

mayores, donde se registran entre cinco y ocho veces más suicidios en hombres que en mujeres. El estudio identifica como factores socioculturales asociados al suicidio el desempleo, la inestabilidad laboral, el aislamiento social y la mala calidad del empleo. Investigaciones internacionales refuerzan esta perspectiva: en Australia, la exposición al acoso laboral muestra una asociación significativa con la ideación suicida, incluso controlando factores psicosociales (Leach et al., 2020). De modo similar, Gigonzac et al. (2021) estiman que cerca del 10% de los suicidios presenta un vínculo potencial con el trabajo, evidenciando el peso de las condiciones laborales en estos desenlaces. Cabe destacar que ciertas profesiones presentan tasas de suicidio significativamente más elevadas. En el caso de las mujeres, destacan las profesionales de las ciencias de la vida y la salud, mientras que en los hombres se observa una mayor incidencia entre trabajadores de los sectores de maquinaria, metalurgia y servicios personales (Santander et al., 2022). Particularmente, el personal sanitario enfrenta riesgos especialmente altos debido a condiciones laborales altamente estresantes, como el síndrome de burnout y los frecuentes conflictos en el entorno de trabajo (Cano-Langreo et al., 2014).

Asimismo, las dinámicas estudiadas se vieron intensificadas durante la pandemia de covid-19, que reveló con especial crudeza la interacción entre los factores psicosociales y las condiciones laborales en la génesis del sufrimiento mental. Diversos estudios registraron un incremento significativo de la ideación e intento suicida durante este periodo (Jerónimo et al., 2021). En Cataluña, el 53,8% de los trabajadores de los Servicios de Vigilancia Epidemiológica presentó riesgo de trastorno psicosocial, con mayor vulnerabilidad entre mujeres y personal sanitario debido al déficit de apoyo organizacional y la sobrecarga emocional (Pardos Plaza, Miret López y Godoy, 2023). Desde el plano médico-legal, se ha enfatizado que la evaluación de suicidios laborales en este contexto debe integrar los criterios de exposición y temporalidad (Herrero, Ruiz-Flores y Torres, 2023). En América Latina, la escasez de recursos en salud mental y el débil apoyo institucional profundizaron las desigualdades laborales, incrementando el riesgo de descompensación psíquica (Economist Impact, 2023). Estos antecedentes sostienen la necesidad de incluir el fenómeno pospandémico en el análisis integral del suicidio laboral como expresión extrema de las condiciones de trabajo contemporáneas.

A pesar de toda la evidencia de la relación existente, la dificultad reside en probar el nexo causal directo entre las condiciones psicosociales del ambiente laboral con el desenlace trágico del suicidio, dada la complejidad para distinguir los factores específicamente laborales de los desencadenantes personales o de

salud mental previos. Esta dificultad no ha impedido que se abran nuevos marcos jurídicos. En Perú, por ejemplo, se ha argumentado que la omisión empresarial en desplegar acciones posventivas puede ser causal determinante en la etiología del suicidio, incluso si existen condiciones médicas preexistentes, imputando así responsabilidad civil al empleador (Bravo Senmache, 2023). Al otro lado del mundo, Francia, a través de una publicación de Santé Publique France en colaboración con ocho Institutos de Medicina Legal, implementó un sistema piloto de vigilancia que propone una definición operativa del “suicidio potencialmente vinculado al trabajo”. Además, esta definición considera elementos verificables, tales como: el suicidio ocurrido en el lugar de trabajo, cartas póstumas que responsabilizan a la organización, testimonios de personas cercanas, uso de vestimenta laboral o antecedentes de conflictos laborales (Gigonzac et al., 2021).

A pesar de que varios países de América Latina han ratificado el Convenio 190 de la OIT –como Uruguay (2020), Argentina (2021), Ecuador (2021), México (2022), Perú (2022) y Chile (2023)– y han impulsado reformas legales nacionales contra el acoso, la violencia y el hostigamiento en el trabajo (por ejemplo, la Ley Karin en Chile en 2024, la Ley N° 14540/23 en Brasil y la Ley N° 2466/25 en Colombia), ninguna de esas normativas contempla expresamente el suicidio como una consecuencia legalmente reconocida de dichas conductas. Las reformas tienden a establecer obligaciones de prevención, mecanismos de denuncia, sanciones y protección de víctimas, pero no abordan el suicidio como manifestación extrema derivada del acoso, lo que revela un vacío significativo en la protección de la salud mental laboral a nivel regional.

Este estudio, de carácter jurídico-comparado, adopta una metodología cualitativa y documental mediante un análisis normativo, jurisprudencial y doctrinario. Esa decisión metodológica responde a que el objeto de estudio (el reconocimiento jurídico del nexo entre factores laborales y suicidio) demanda un escrutinio profundo de los fundamentos legales, interpretativos y técnicos en la región. El enfoque comparado permite detectar convergencias, discrepancias y vacíos en las normativas de distintos países latinoamericanos. Por su parte, la revisión doctrinaria y jurisprudencial complementa el análisis desde las perspectivas del derecho, la salud pública, la ética forense y la psicología jurídica, integrando argumentos doctrinales y decisiones judiciales que podrían orientar un entendimiento del suicidio como desenlace extremo con potencial carácter laboral. Este diseño metodológico provee un marco analítico-multidimensional para evaluar las posibilidades y límites del reconocimiento legal del suicidio laboral en la región.

Obstáculos normativos para el reconocimiento

Uno de los principales obstáculos normativos que dificulta el reconocimiento del suicidio como accidente del trabajo en algunos países latinoamericanos radica en la propia definición legal del concepto de “accidente del trabajo”, tal como se observa a continuación:

- Uruguay: “Todo patrono es responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma y condiciones que determinan los artículos siguientes” (**Artículo 2, Ley N° 16074**).
- Argentina: “Todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo” (**Artículo 6, Ley N° 24557**).
- Colombia: “Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte...” (**Artículo 3, Ley N° 1562**).
- Perú: “Toda lesión orgánica o funcional que en forma violenta o repentina sufran los trabajadores que se refiere el Artículo 2° del Decreto Ley N° 18846 debido a causas externas a la víctima o al esfuerzo realizado por ésta y que origine reducción temporal o permanente en su capacidad de trabajo o produzca su fallecimiento” (Artículo 7, DS N° 002-72-TR, Reglamento del Decreto Ley N° 18846 de Accidente de Trabajo y enfermedades profesionales del Personal Obrero).
- Chile: “Toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte” (**Artículo 5, Ley N° 16744/68**).

Las definiciones contenidas en las normativas laborales latinoamericanas configuran el primer límite para el reconocimiento del suicidio como accidente del trabajo. Ellas se sustentan en una concepción clásica de causalidad que exige un vínculo directo, inmediato y objetivamente demostrable entre el hecho laboral y el daño resultante, lo que excluye de facto a aquellas manifestaciones cuyo origen es de naturaleza multicausal o progresiva, como ocurre en los casos de sufrimiento psíquico extremo. La interpretación de carácter restrictivo limita la posibilidad de establecer dicho vínculo en los casos de suicidio, particularmente cuando el desenlace ocurre fuera del espacio o del horario laboral habitual (Del Amo Muñoz, 2023). Incluso cuando existen antecedentes documentados de acoso, hostigamiento u otras formas de violencia psicológica –corroborados

por organismos competentes vinculados a este tipo de situaciones–, la posibilidad de calificación sigue siendo limitada.

Ante este escenario, algunos autores han propuesto enfoques más amplios, incorporando criterios técnicos que permiten valorar la relevancia laboral del suicidio más allá del momento y lugar en que se produce. Entre estos factores se incluyen el acoso persistente, la flexibilidad laboral desregulada y la desprotección organizacional (Olarte Encabo, 2023), los cuales ofrecen una base más sólida para considerar su reconocimiento dentro del ámbito de la seguridad social laboral.

El segundo obstáculo, específicamente en la legislación chilena, se encuentra en la parte final del mismo artículo, donde se establece lo siguiente: “No se considerarán accidentes del trabajo los debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo, y los producidos intencionalmente por la víctima” (Artículo 5, Ley N° 16744/68).

El criterio de intencionalidad como causal excluyente ha sido utilizado para descartar los suicidios del ámbito de protección de la ley, bajo la premisa de que constituyen actos voluntarios, conscientes y deliberados. Esta interpretación ha sido críticamente discutida por Escobar y Lucero (2025), quienes señalan que uno de los mayores desafíos para el reconocimiento del suicidio como accidente laboral radica en la forma en que se interpreta el artículo 5 de la Ley N° 16744, especialmente su referencia a la “fuerza mayor extraña” y a los actos “intencionales” de la víctima. Según los autores, esta redacción mantiene una visión arcaica e individualizante del suicidio, sin considerar las dinámicas organizacionales y el deterioro mental progresivo asociado a ambientes laborales tóxicos, lo que limita la posibilidad de una protección efectiva. Tal como plantea Adedeji (2023), existe una deuda institucional con la investigación sistemática del suicidio relacionado con el trabajo, destacando la necesidad urgente de políticas que reconozcan su dimensión estructural y eviten su invisibilización legal y social.

Sumado a esto, se presume que el trabajador decidió poner fin a su vida por causas ajenas al trabajo, interrumpiendo así el nexo causal necesario para clarificar su muerte. Sin embargo, dicha interpretación ignora la complejidad del deterioro progresivo de la salud mental provocado por condiciones laborales adversas a lo largo del tiempo (Escudero García, 2019), aun cuando diversos estudios han resaltado el papel del estrés laboral crónico y del burnout como catalizadores del suicidio en entornos laborales, acentuando su capacidad para erosionar progresivamente la estabilidad emocional y la percepción de su área de trabajo (Aldrich, 2025; Marceaux, Kim y Wallace, 2025).

Una interpretación más avanzada y humanizada implica considerar el suicidio laboral no únicamente como un acto voluntario, sino como

el resultado de un proceso sostenido de desgaste mental y emocional provocado por factores psicosociales laborales negativos. Howard et al. (2021) destacan la importancia de factores interpersonales y psicológicos en la evolución del comportamiento suicida, ofreciendo una perspectiva multidimensional sobre cómo las condiciones laborales pueden influir desde la ideación suicida hasta llegar al acto consumado. Además de esto, países fuera de esta esfera como Japón, con el concepto de *Karojisatsu* (suicidio por estrés laboral extremo), han logrado avances importantes al reconocer oficialmente esta causalidad (Arango Rúa, 2024).

Complejidades de la carga de la prueba legal: “Onus probandi”

Determinar si un suicidio puede ser considerado de origen laboral constituye uno de los desafíos más complejos para el sistema normativo en conjunción con aspectos médico-legales. Desde una perspectiva jurídica, la principal dificultad radica en establecer un nexo causal directo entre las condiciones del entorno de trabajo y la conducta suicida del individuo. Tradicionalmente, el suicidio ha sido concebido como un acto consciente y deliberado, tal como lo plantea Émile Durkheim (1897), quien lo define como una decisión voluntaria adoptada por el sujeto –se llama suicidio a todo caso de muerte que resulte directa o indirectamente de un acto positivo o negativo, realizado por la víctima misma, siendo que esta sabía que debía producir ese resultado– (Neira, 2018).

No obstante, esta visión ha sido ampliamente revisada por autores contemporáneos. Joiner (2005), mediante su teoría interpersonal del suicidio, sostiene que dicha conducta puede estar motivada por la percepción de ser una carga para otros y por sentimientos de desconexión social, lo que impacta negativamente lo personal. Desde un enfoque clínico-contextual, psiquiatras chilenos como Gómez, Silva y Amon (2016) han argumentado que la conducta suicida debe analizarse considerando la interacción de factores mentales, sociales y neurobiológicos, destacando que la voluntad suicida puede estar significativamente condicionada por variables externas, más allá de la deliberación racional del sujeto.

En este marco, el sufrimiento psicológico asociado al trabajo es un factor crítico. Así lo reflejan los datos de la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), que muestran un aumento sostenido en las denuncias por enfermedades profesionales de salud mental, pasando del 64% al 72% del total de denunciadas realizadas por los trabajadores entre 2022 y 2024 (Suseso, 2024). Esta tendencia apunta a una creciente afectación psíquica atribuible a los factores laborales involucrados en cada profesión.

Siguiendo esta línea, se observa que en Colombia se han producido avances normativos relevantes en esta materia. Por ejemplo, resoluciones posteriores como la N° 2764 de 2022, en el marco de la Ley N° 1562, han contribuido a fortalecer el marco normativo para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo –como el estrés, el acoso y el burnout– como posibles causas de enfermedad laboral (Arango Rúa, 2024). No obstante, la barrera sigue siendo la exigencia de demostrar, mediante evidencia contundente, que la conducta suicida fue consecuencia directa de una omisión por parte de la empresa en el cumplimiento de las medidas de prevención establecidas.

En el caso de Argentina, antes de las reformas introducidas por la Ley N° 24028 (1991) y la Ley N° 24557 (1995), la figura pretoriana de la enfermedad-accidente fue empleada por la jurisprudencia laboral para reconocer determinadas afectaciones psicosociales graves vinculadas al trabajo. Si bien dicha construcción ha sido desplazada por el régimen vigente de Riesgos del Trabajo, su antecedente conserva relevancia para comprender los debates doctrinarios en torno a la posible inclusión de los suicidios de origen laboral dentro del sistema de protección social.

En la jurisprudencia posterior a la Ley N° 24557, destacan pronunciamientos que precisan los estándares de responsabilidad y de nexo causal en la vía civil. Un precedente ilustrativo es la Sentencia Definitiva N° 64172, dictada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Florenza, Carlos Enrique Tomás c/ Losada, Antonio Miguel y otro s/ accidente-acción civil, Buenos Aires, 13 de julio de 2012). En dicho fallo se sostuvo que quien obtiene beneficio de la actividad laboral no puede permanecer ajeno a los riesgos inherentes a ella y que, acreditado el daño, procede la imputación objetiva. Si bien el caso no se refería a un suicidio, el informe del médico psiquiatra tratante confirmó la declaración del demandante respecto de un “intento de suicidio”, aportando un marco interpretativo valioso para la evaluación judicial de los daños psicosociales, al resaltar la conexión entre el riesgo propio de la organización del trabajo y el resultado lesivo.

No obstante, su aplicación práctica enfrenta importantes restricciones normativas y una elevada carga probatoria que recae, en muchos casos, casi exclusivamente sobre los familiares del trabajador fallecido, quienes deben acreditar un nexo causal directo y exclusivo entre las condiciones laborales y el acto suicida. En este contexto, algunos fallos jurisprudenciales recientes han comenzado a considerar el suicidio como un accidente de trabajo, desafiando a la lógica restrictiva del sistema asegurador y poniendo en entredicho la indiferencia del marco legal vigente frente a la salud psicosocial de los trabajadores (Seren Novoa, 2023). Tal como advierte Cornaglia

(2009), esta categoría ha sido tratada por el sistema legal como una “figura extrasistémica”, es decir, una construcción marginal al régimen general de reparación, lo que deja a las víctimas y sus familias en una situación de extrema vulnerabilidad jurídica. Este abordaje denota un modelo institucional que desresponsabiliza al empleador y limita el acceso efectivo a la reparación, al exigir la demostración de condiciones extraordinarias, incluso cuando los daños psíquicos – evaluación de daño moral– provienen claramente del ámbito laboral.

Uno de los instrumentos más validado en la región ha sido el Copsoq-Istas21, utilizado en estudios en España y con proyección en países latinoamericanos, donde se ha comprobado su eficacia para detectar relaciones entre factores como el liderazgo deficiente, el conflicto trabajo-vida y la carga emocional con síntomas de deterioro mental y trastornos del sueño (Navarro et al., 2021), entre otros. En Ecuador, la validación de la Escala del Continuum de Salud Mental (MHC-SF) ha permitido cuantificar el estado de bienestar psicológico y detectar déficits relevantes en contextos laborales y educativos (Peña et al., 2017). Asimismo, en Perú se ha utilizado la Escala de Salud Mental Positiva, encontrando que niveles bajos de bienestar mental se correlacionan con mayor vulnerabilidad emocional y riesgo psicosocial, reforzando la importancia de su uso preventivo en poblaciones generales y ocupacionales (Calizaya et al., 2022). Así es como la integración y comparación de resultados a nivel regional demuestran que, si bien existen instrumentos adaptados y normativas específicas en países como Colombia, México, Chile, Ecuador, Perú, entre otros, aún persisten desafíos metodológicos y de replicabilidad que impiden establecer una relación robusta entre la exposición a riesgos psicosociales y los suicidios laborales (Ramírez Cardona y Rincón Pinilla, 2023; Salamanca Velandia et al., 2019).

Contexto y enfoque del análisis chileno

Dentro del panorama latinoamericano previamente descrito – marcado por marcos regulatorios asimétricos y niveles dispares de institucionalidad en salud mental laboral–, el análisis chileno se incorpora como una extensión natural del estudio regional, sirviendo de puente a la reflexión teórica. El país más austral del Cono Sur se presenta como una muestra ilustrativa dentro de un universo más amplio, elegido por su trayectoria normativa y disponibilidad de datos públicos verificables. Su marco regulatorio se sustenta en la Ley N° 16744 sobre Enfermedades Profesionales y Accidentes del Trabajo, vigente desde 1968, la cual ha posibilitado el desarrollo de instrumentos técnicos como el Ceal-SM/Suseso y el Estudio de Puesto de Trabajo para Patología Mental (EPT-PM), junto con

registros oficiales –debidamente anonimizados– sobre suicidios laborales entre 2019 y 2024, elaborados por la Dirección del Trabajo.

Desde el 1 de enero de 2023, Chile aplica el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental (Ceal-SM/Suseso), compuesto por 88 preguntas que miden 12 dimensiones clave del entorno laboral, como carga de trabajo, exigencias emocionales, reconocimiento, liderazgo, equilibrio trabajo-vida privada e inseguridad laboral, entre otras (Suseso, 2023). En su primer año de aplicación se evaluaron 14.096 centros de trabajo y 741.255 trabajadores, revelando que el 75% de los centros presentó un nivel de riesgo no óptimo en salud mental. Las dimensiones más críticas fueron carga de trabajo (24,4%), exigencias emocionales (22,2%) y equilibrio trabajo-vida privada (14,4%). Además, un 35,7% de los trabajadores reportó haber sufrido violencia o acoso, con mayor prevalencia en mujeres (38,8%) que en hombres (33,0%). Estas condiciones se asocian directamente con un mayor riesgo de mala salud mental, especialmente en mujeres, donde el 69,5% presentó niveles no óptimos, frente al 55,9% en hombres (Suseso, 2024).

Complementariamente, los organismos administradores de la Ley N° 16744 utilizan el Estudio de Puesto de Trabajo para Patología Mental (EPT-PM) que, mediante entrevistas y triangulación de información, permite contextualizar el daño psíquico y determinar su origen laboral (Suseso, 2019). La validación técnica de estos antecedentes por comités especializados resulta fundamental para acreditar la relación causal. En esta línea, se propone fortalecer sus atribuciones, incorporar criterios interdisciplinarios y estandarizar los procedimientos técnicos, junto con integrar herramientas predictivas capaces de identificar la propensión a enfermedades profesionales de salud mental, anticipando riesgos y orientando intervenciones preventivas más eficaces (Escobar Gómez, Martini Cáceres y Osorio Munizaga, 2025).

En continuidad con los antecedentes del CEAL-SM y el EPT-PM, las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo (DT) constituyen un eslabón esencial para verificar las condiciones laborales que podrían estar vinculadas a un evento de suicidio en el trabajo, el cual –según ha señalado la propia DT– puede ser estudiado como accidente del trabajo. Estas investigaciones permiten detectar deficiencias estructurales, como la ausencia de protocolos preventivos y el incumplimiento de las obligaciones normativas vinculadas a la prevención de la salud mental. Entre agosto y diciembre de 2024, la DT realizó 326 fiscalizaciones en el marco de la Ley N° 21643 (Ley Karin), de las cuales 228 terminaron en sanciones y 323 multas por falta de implementación o actualización de protocolos de prevención de acoso y violencia laboral, acumulando más de 700 millones de pesos en penalizaciones (Dirección del Trabajo, 2025).

En definitiva, aunque la prueba legal del nexo causal entre condiciones laborales y suicidio sigue siendo un proceso complejo, existen herramientas disponibles en la normativa que, correctamente aplicadas, pueden aportar evidencia significativa. Otra línea que puede fortalecer este proceso es la autopsia psicológica, la cual emerge en este escenario como una herramienta clave, al permitir reconstruir retrospectivamente el contexto personal y laboral de la víctima; en este caso, la jurisprudencia internacional ha mostrado que su uso es clave para determinar la causalidad del suicidio (Lousada Arochena, 2023).

En complemento de lo anterior, uno de los países más avanzados en esta materia es Francia, que ha desarrollado una metodología específica destinada a apoyar a las Comisiones de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CSSCT) en la investigación de suicidios laborales, proporcionando un enfoque estructurado y técnico centrado en los factores vinculados al entorno de trabajo. Esta herramienta, elaborada por el Instituto Nacional de Investigación y Seguridad (INRS), propone una guía estructurada en 12 pasos que permite a las comisiones internas analizar de forma rigurosa los factores laborales que podrían haber contribuido al suicidio. Incluye etapas como la revisión del entorno organizacional, identificación de eventos desencadenantes, análisis de riesgos psicosociales preexistentes y emisión de recomendaciones preventivas, donde no sólo busca esclarecer hechos pasados, sino también generar aprendizajes institucionales y medidas estructurales para evitar la repetición de estos eventos. Su implementación sistemática en contextos laborales refuerza la idea de que el suicidio no debe ser tratado como un hecho aislado, sino como una señal crítica del deterioro psicosocial dentro de una organización, lo cual podría adaptarse a otras legislaciones como la chilena (INRS, 2021).

Intencionalidad bajo sospecha: ¿Es el suicidio una decisión?

La consideración de la intencionalidad puede analizarse a partir de dos premisas fundamentales: el *animus lucrificiendi* (intención de obtener un beneficio económico) y el *animus nocendi* (intención de causar daño). No obstante, ello no excluye la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora incurra en un acto culposo. Estas premisas buscan prevenir conductas contrarias a los principios de protección de la persona trabajadora; sin embargo, su aplicación también puede dar lugar a un uso abusivo del derecho, particularmente cuando se invocan con el propósito de evitar el reconocimiento de determinadas situaciones como accidentes del trabajo. En este sentido, cuando la intencionalidad no logra ser acreditada, se entiende que no concurre

dicha condición, aspecto que ha sido expresamente considerado en el artículo N° 5 de la Ley 16744, que indica lo siguiente: “Exceptuando los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al organismo administrador.”

Así se refleja, por ejemplo, en el Dictamen N° 9230 de 1990, en el cual la Suseso señala que, al no haberse acreditado de manera irrefutable la hipótesis de suicidio de un trabajador fallecido en funciones de rondín, corresponde calificar el hecho como accidente del trabajo (Suseso, 1990). En contraste, el Dictamen N° 29925 de 1999 concluye que la muerte de una trabajadora por intoxicación con cianuro no puede ser considerada un accidente laboral, ya que existían antecedentes suficientes para presumir fundadamente que se trató de un acto intencional (Suseso, 1999). Ambos casos muestran cómo la carga probatoria, así como también el análisis riguroso de los hechos son determinantes para calificar o excluir la cobertura del seguro.

Sumado a lo anterior, es relevante señalar que podrían presentarse ciertas pruebas para incorporar a las excepciones. Por ejemplo, podríamos tener las siguientes:

- Informes clínico-psiquiátricos: que acrediten la existencia de trastornos mentales que afecten la capacidad volitiva del trabajador.
- Estudio de Puesto de Trabajo (EPT-PM): que demuestre exposición a factores de riesgo psicosocial en la organización, incluyendo dentro de esto el Ceal-SM/Suseso.
- Declaraciones de compañeros o familiares: sobre cambios conductuales, presiones laborales, acoso o síntomas depresivos previos.
- Registros de sanciones a la empresa: por la Dirección del Trabajo u otros organismos, que evidencien un entorno laboral adverso.
- Cartas o notas del trabajador: que expliquen su estado emocional y el vínculo con la situación laboral.
- Entrevistas con supervisores directos: que documenten cambios en el desempeño del trabajador y sus interacciones en el ambiente laboral, lo que podría ayudar a comprender el contexto previo al suicidio.

Uno de los casos que puede ilustrar este punto es el Dictamen N° 9665 de 1996, en el que se utilizó una carta dejada por el trabajador para inferir intencionalidad, lo que justificó la exclusión del suicidio como accidente laboral (Suseso, 1996). En aquella ocasión, el fallecido reconocía una defraudación, pedía perdón y solicitaba que “pareciera un accidente”. Este antecedente fue

considerado suficiente para establecer la intencionalidad del acto, aplicando la exclusión del artículo 5° de la Ley N° 16744.

No obstante, el acceso y control sobre los antecedentes relevantes para determinar la intencionalidad del acto recae principalmente en los OAL, lo que puede limitar la participación de los familiares en la recolección o impugnación de la evidencia. Esta concentración del proceso investigativo deja poco espacio para que terceros relevantes – como la familia o testigos del entorno personal del trabajador – presenten elementos que pudieran cuestionar la presunción de voluntariedad.

Desde una perspectiva jurídico-forense, la intencionalidad en el suicidio laboral no puede concebirse como una manifestación libre ni plenamente deliberada, ya que no existe una intencionalidad “pura” cuando esta se encuentra profundamente deteriorada por procesos psicológicos de derrota, humillación y atrapamiento. Tales estados, descritos por O’Connor y Kirtley (2018) en el Modelo Motivacional-Volitivo Integrado, configuran lo que denominan una “huida detenida”, esto es, la vivencia subjetiva de sentirse “derribado y sin posibilidad de escape o rescate”. Este fenómeno genera una visión de túnel, en la que el suicidio se percibe como la única vía de salida ante un entorno laboral hostil o un sufrimiento emocional prolongado. En consecuencia, la conducta suicida no puede ser comprendida como un acto voluntario y autónomo, sino como la expresión de una coacción psíquica inducida o agravada por las condiciones del trabajo, lo que impone la necesidad de revisar las interpretaciones automáticas de exclusión por “acto intencional” y de incorporar, en su lugar, una evaluación integral de los determinantes psicológicos y causales del contexto laboral.

Uso de la autopsia psicológica (AP) en la calificación de suicidios laborales

Debido a que la AP ha demostrado ser una herramienta robusta para determinar retrospectivamente factores asociados a muertes por suicidio, reconstruyendo circunstancias previas al acto fatal a partir de entrevistas con familiares, compañeros y revisión de documentación clínica (Bhushan et al., 2023). Su uso está cada vez más recomendado internacionalmente para la evaluación precisa de suicidios potencialmente relacionados con el trabajo, destacando tanto factores mentales previos como las condiciones laborales inmediatamente precedentes al suicidio (Bhushan et al., 2023; Ceballos-Espinoza y García Pérez, 2022). En esta misma línea, Barlocchi Mariño (2024) destaca la AP como un medio probatorio eficaz para establecer el nexo causal entre el suicidio y la violencia laboral. Basado en la jurisprudencia uruguaya, el autor demuestra que esta herramienta ha

sido reconocida judicialmente como válida para determinar la responsabilidad laboral en casos de suicidio, al integrar de manera rigurosa los enfoques jurídico y psicológico.

En el contexto latinoamericano, Bolivia ha comenzado a incorporar esta metodología en investigaciones forenses, particularmente en el departamento de Potosí. Aunque su aplicación aún es incipiente, se reconoce su potencial para esclarecer muertes dudosas mediante el desarrollo de protocolos técnicos culturalmente pertinentes (Bermúdez Manrique, 2023). Esta experiencia subraya la necesidad de contar con metodologías claras, adaptadas al entorno institucional y social local.

En Chile, la primera aplicación documentada de autopsia psicológica fue realizada por Gómez et al. (2014), quienes analizaron 30 casos de suicidio en la Región de Coquimbo. El estudio reveló que el 90% de las personas fallecidas presentaba antecedentes de trastornos psiquiátricos, principalmente depresión y consumo de sustancias, y que en casi la mitad de los casos existían intentos suicidas previos. Asimismo, se detectó premeditación en un 60% de los casos y comunicación previa de la intención en más de la mitad de ellos, lo que evidenció oportunidades concretas para intervenciones preventivas. Este estudio no sólo validó la viabilidad del método en el contexto chileno, sino que también demostró su utilidad para generar evidencia aplicable tanto en salud pública como en el ámbito judicial.

Desde la perspectiva del derecho comparado, en España, Terán Villagrà (2023) propone la autopsia psicológica como una prueba pericial admisible en tribunales para establecer la relación causal entre el suicidio y factores psicosociales laborales como el acoso o la sobrecarga de trabajo. La autora sostiene que, si se aplica con rigurosidad metodológica y una perspectiva integral –considerando aspectos sociales, familiares, médicos y laborales–, esta técnica puede respaldar demandas legales frente a eventuales omisiones empresariales en materia de salud mental.

Este enfoque comparado podría servir como referente para el desarrollo normativo en Chile, así como también para la región, donde aún no se reconoce formalmente este tipo de evidencia en procesos judiciales o administrativos asociados a enfermedades de tipo profesional y/o laboral. Superar esta omisión normativa implica avanzar hacia una perspectiva preventiva más robusta e integral. Desde el campo de la prevención de riesgos laborales, el suicidio debe concebirse como una consecuencia extrema pero evitable, siempre que se gestionen adecuadamente los factores psicosociales del entorno de trabajo y se fomente una cultura organizacional centrada en la protección y el bienestar de las personas (García-Guirao, 2023).

En conjunto, las experiencias de Uruguay, Bolivia y Chile muestran un incipiente pero significativo avance en la incorporación de la

autopsia psicológica dentro de las pericias judiciales y médico-legales. Su progresiva validación en distintos sistemas jurídicos latinoamericanos permite vislumbrar un escenario favorable para su reconocimiento formal en los procesos de calificación de enfermedades y accidentes laborales vinculados a la salud mental.

Ventajas y desventajas de reconocer el suicidio de origen laboral como accidente de trabajo

Como se ha analizado hasta ahora, la incorporación del suicidio en el marco de la normativa laboral plantea la necesidad de identificar con claridad las posibles ventajas y desventajas de dicha acción legal.

Ventajas:

1. Fortalecimiento de la protección social: el reconocimiento tiene un impacto directo en los sistemas de seguridad social al abrir la posibilidad de compensación a familiares, así como acceso a indemnizaciones, seguros y atención post mortem. Como es el caso de Francia, donde se llevaron a cabo reformas legales (Alemanno y Cabedoche, 2011), por su parte Suecia aumentó la ratio de identificación en 60% de los suicidios en carretera, lo cual reforzó la cobertura legal en este tipo de situaciones (Andersson y Sokolowski, 2021). En Corea del Sur, todos los suicidios laborales reconocidos por el sistema de compensación se relacionaron con estrés ocupacional severo (Jang et al., 2022). En países como India, Japón y el Reino Unido, se han revisado cláusulas de exclusión en seguros de vida para mejorar el acceso a compensaciones por suicidio y proteger a familias afectadas (Berman et al., 2022; Parwani, 2024; Toshiaki, 2023). Asimismo, decisiones judiciales recientes han ampliado el reconocimiento del suicidio laboral vinculado a trastornos mentales, fortaleciendo el derecho a indemnización (Cho, 2023).

2. Visibilización de los riesgos psicosociales: la clasificación del suicidio como fenómeno laboral obliga a reconocer y hacer visibles las condiciones de trabajo que generan malestar mental y emocional. Este proceso contribuye a incorporar dimensiones subjetivas frecuentemente excluidas del análisis, como aquellas vinculadas a los estereotipos, las dinámicas de poder y las experiencias afectivas en el entorno laboral. En este contexto, Sumer es el acrónimo de “Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels”, que en español significa ‘vigilancia médica de las exposiciones a riesgos profesionales’, que Francia indicó que existe una prevalencia y que la asociación más fuerte entre la ideación suicida es el acoso laboral (Niedhammer et al., 2024). A nivel global, se ha evidenciado que condiciones psicosociales precarias y ambientes estigmatizantes aumentan el riesgo suicida (LaMontagne et al., 2024). Japón ha desarrollado políticas contra el *karoshi* centradas en la prevención estructural (Tsutsumi, 2021). En línea con Neffa (2015), visibilizar los riesgos psicosociales supone entender el trabajo como un espacio que afecta la subjetividad y la salud mental. En esta misma dirección, Raffaghelli, Contrera y Contrera (2019) plantean que estos riesgos no deben reducirse a factores individuales, sino interpretarse como expresiones de sistemas laborales que vulneran la

dignidad y el bienestar del trabajador, pudiendo derivar en sufrimiento extremo o conductas suicidas.

3. Mejoras en prevención y salud mental: impulsa el desarrollo de políticas preventivas orientadas a la salud mental laboral, tanto en el sector público como en el privado. Por ejemplo, el modelo “Safe Haven” propone que líderes capacitados y entornos protectores reducen el riesgo de suicidio laboral (Boccio y Macari, 2014). En España y Japón, la psicoeducación y el involucramiento del personal han sido claves en la prevención (Martínez-Rives et al., 2024). La Organización Mundial de la Salud (OMS) advierte que, sin intervenciones estructurales, 1 de cada 1.000 empleados podría morir por suicidio (Greiner y Arensman, 2022). Desde Chile, por ejemplo, la Suseso hace vigente desde el 1 de diciembre de 2025 la Circular N° 3873, titulada Asistencia técnica para contribuir a disminuir el riesgo de suicidio en el lugar de trabajo.

Desventajas:

1. Dificultad probatoria del nexo causal: dado su carácter multicausal, resulta metodológicamente complejo establecer que el fenómeno haya sido provocado de manera exclusiva por factores del entorno laboral. Se puede considerar que en el caso España se requiere autopsias psicológicas y pruebas de acoso previas, lo que puede ser inviable en muchos casos (Catalá Sainz, 2020), dado que hay veces que el trabajador no han denunciado directamente el hecho a los demás. Además de lo anterior, existen indicaciones que las autopsias psicológicas no serían la herramienta más confiable para tomar una decisión (Coulombe y Larivée, 2024). Otro aspecto es la existencia de investigaciones en Alemania que muestran que los factores psicosociales no siempre se correlacionan directamente con suicidio consumado, pese a estar presentes (Baumert et al., 2014).

2. Riesgo de fraude o simulación: existe preocupación sobre el posible uso malintencionado del reconocimiento legal del suicidio laboral por parte de los trabajadores. En Europa del Este, estudios de suicidios por exposición laboral revelan una marcada diferencia en la forma en que los suicidios son clasificados, lo que podría ser usado para fines litigiosos sin base clínica sólida (Bernal et al., 2007). A su vez, esto es corroborado con los casos antes mencionados en el texto, Dictamen N° 29925/99. Además de esto, la inconsistencia en la toma de decisiones judiciales puede generar incertidumbre tanto entre empleadores como entre trabajadores, complicando tanto las prácticas preventivas como la emisión de una compensación justa.

3. Debates éticos y sociales complejos: es necesario redefinir las responsabilidades individuales y estructurales, considerando que el suicidio laboral afecta con mayor frecuencia a trabajadores jóvenes y en condiciones de precariedad. Este fenómeno, que suele presentarse en contextos de alta exigencia laboral, plantea interrogantes profundos sobre los límites de la responsabilidad personal frente a las condiciones sistémicas que configuran el trabajo contemporáneo (LaMontagne et al., 2024). Estudios longitudinales respaldan esta preocupación al mostrar que los empleados de baja calificación enfrentan un riesgo suicida significativamente mayor, lo que evidencia

profundas desigualdades y plantea desafíos en términos de justicia social y protección en el mundo del trabajo (Milner et al., 2018).

Conclusiones

El objetivo de este artículo es contribuir a la comprensión de que el suicidio relacionado con el trabajo constituye una manifestación extrema de los riesgos psicosociales laborales y, por tanto, debe ser reconocido –tanto normativamente como taxonómicamente, según el marco jurídico aplicable– como una contingencia laboral, ya sea accidente del trabajo o enfermedad profesional. A partir del análisis de experiencias internacionales, marcos normativos nacionales y evidencia empírica, se sostiene que el suicidio laboral no puede seguir siendo tratado como un fenómeno aislado ni ajeno a la responsabilidad del entorno organizacional, puesto que existe evidencia suficiente para establecer el vínculo causal que la normativa busca reconocer.

Una de las principales conclusiones se basa en la necesidad de superar la mirada individualista del suicidio. Esta visión es imaginada como un acto estrictamente voluntario y desvinculado de las condiciones laborales, ha sido ampliamente cuestionada por investigaciones recientes (Aldrich, 2025; Macías García, 2023; Waters, 2017). La noción de que el suicidio es el desenlace de un proceso de desgaste emocional y psicológico, condicionado por factores como el acoso laboral, el burnout, la inseguridad laboral y la sobrecarga, encuentra respaldo tanto en literatura científica como en experiencias internacionales, esto lleva a la génesis de los riesgos psicosociales.

Diversas investigaciones han evidenciado una correlación significativa entre determinadas condiciones laborales y la conducta suicida. En esta línea, LaMontagne et al. (2024) identifican categorías de exposición ocupacional que incrementan el riesgo de suicidio, mientras que Almroth et al. (2022) destacan la asociación entre el bajo control laboral y el aumento de la ideación suicida. Complementariamente, los datos de la Suseso (2024) muestran un deterioro sostenido de la salud mental en los entornos laborales chilenos, con una mayor prevalencia en mujeres, lo que introduce una dimensión de género relevante en el análisis de los riesgos psicosociales.

Desde la perspectiva normativa, el texto ha evidenciado que la gran mayoría de las legislaciones latinoamericanas excluyen explícitamente el suicidio del marco de protección de los seguros laborales, al considerarlo un acto intencional. Dicha interpretación, sin embargo, resulta insuficiente a la luz del conocimiento acumulado en torno a las causas del suicidio y su relación con el trabajo. Incluso en los

dictámenes de la Suseso (1990, 1996,1999) se advierte una ambigüedad interpretativa que deja la puerta abierta a criterios más amplios, pero que en la práctica rara vez se concretan.

Una vía prometedora que se ha destacado en el texto es el uso de la autopsia psicológica como herramienta pericial. Se puede observar, como indican Bhushan et al. (2023), Ceballos-Espinoza y García Pérez (2022) y Gómez et al. (2014), que esta metodología permite reconstruir el contexto emocional, relacional y laboral de la víctima, aportando elementos objetivos que pueden ser clave para determinar la causalidad. Francia, Bolivia y España ya han integrado este enfoque en sus sistemas judiciales o periciales (Bermúdez Manrique, 2023; Institut National de Recherche et de Sécurité, 2021; Terán Villagrà, 2023), lo que sugiere su viabilidad en contextos jurídicos y regulatorios, siempre que se acompañe de protocolos claros y personal capacitado.

Adicionalmente, como ejemplo, tomando la normativa chilena, la existencia de instrumentos como el Ceal-SM/Suseso y el Estudio de Puesto de Trabajo para Patología Mental (EPT-PM) demuestran que existen herramientas técnicas que pueden complementar la investigación en casos de suicidios relacionados con el trabajo. La triangulación de estas fuentes –junto con las inspecciones de la Dirección del Trabajo y las declaraciones de diferentes testigos– podrían constituir un cuerpo de evidencia suficiente para determinar la relevancia laboral del suicidio, al menos como una hipótesis que merezca ser investigada de forma imparcial y profesional.

En términos de política pública, uno de los aportes centrales de este artículo es la insistencia en incorporar el suicidio dentro del espectro de consecuencias posibles de los riesgos psicosociales laborales. Así como hoy se reconoce que el acoso puede generar depresión o que la violencia psicológica puede desencadenar cuadros ansioso-depresivos, resulta necesario admitir que, en situaciones extremas –incluso cuando no son prolongadas, como un evento aislado de alta intensidad (suicidio impulsivo)–, la propia vida puede verse comprometida.

Las ventajas de esta identificación no son menores: desde la justicia social-reparatoria a las familias de las víctimas (Berman et al., 2022; Cho, 2023) hasta la generación de incentivos más contundentes para que las organizaciones e instituciones implementen políticas preventivas (Boccio y Macari, 2014). Asimismo, es importante visibilizar condiciones estructurales de sufrimiento que muchas veces permanecen invisibles: el aislamiento organizacional, la desconfianza hacia los mandos medios, la cultura del miedo, entre otros.

Sin embargo, no se deben subestimar los desafíos que esta propuesta implica. Por ejemplo, el problema de la prueba del nexo causal entre suicidio y trabajo es considerable (Coulombe y Larivée,

2024), dado que conlleva a buscar rigurosidad en todas las partes de este proceso. Además de esto, la multicausalidad del fenómeno, los contextos personales, las historias clínicas previas y la ausencia de denuncias formales por parte del trabajador dificultan una calificación más sencilla y automática, pero este argumento no debería ser utilizado como barrera infranqueable, sino como punto de partida para desarrollar procedimientos periciales más rigurosos, multidisciplinarios y empáticos.

Otro punto delicado es el riesgo de abuso o simulación en búsqueda de beneficios por el acto de quitarse la vida. Si bien la jurisprudencia chilena ha tratado casos donde se ha utilizado una carta del trabajador para excluir el nexo laboral (Dictamen N° 9665/96), también ha mostrado apertura cuando no hay evidencia concluyente de intencionalidad ajena al trabajo (Dictamen N° 9230/90). Esta zona gris exige una evaluación técnica y judicial cuidadosa, donde el principio de protección del trabajador sea prioritario.

Como se observa, América Latina enfrenta una oportunidad única para liderar una transformación jurídica y cultural en esta materia. Países como Colombia, con la Resolución N° 2764 de 2022, y Argentina, a través de su incipiente jurisprudencia sobre la categoría de “enfermedad-accidente”, han comenzado a avanzar en esta dirección. En el caso de Chile, instrumentos como el Ceal-SM, la reciente Ley Karin y la Circular N° 3873, entre otros avances, configuran una base institucional sólida que podría proyectarse hacia un marco de protección más amplio, capaz de reconocer la relación entre las condiciones de trabajo y los eventos graves de salud mental, incluido el suicidio en dicho contexto.

En conclusión, reconocer el suicidio como una consecuencia extrema de los riesgos psicosociales laborales representa un paso necesario para fortalecer la responsabilidad individual y organizacional dentro de un marco de Estado moderno y eficiente. No se trata de ampliar indefinidamente las obligaciones del empleador, sino de promover una cultura de prevención seria, basada en el cumplimiento normativo, la gestión responsable y el respeto por la vida humana. Avanzar en esta dirección implica consolidar una visión de la salud laboral que integre también la dimensión emocional, entendida como parte esencial del desempeño, la estabilidad y la dignidad de quienes contribuyen al desarrollo del país. El desafío para América Latina es claro: avanzar hacia un marco jurídico que considere el bienestar mental como un componente esencial del trabajo decente y de la justicia social

Bibliografía

- Adedeji, O. (2023). It is time to investigate all work-related suicides; it is an obligation and a public health issue. *Journal of Global Medicine*, 3(1), e111.
- Aldrich, R. (2025). Job-related stressors, burnout, and occupational suicide: An organizational perspective. En J. L. Bergh, D. V. Day y L. L. Neider (eds.) *Suicide in the workplace: Coping strategies for employees* (pp. 87-104). Springer.
- Almroth, M., Hemmingsson, T., Kjellberg, K., Wallin, A. S., Andersson, T., Westhuizen, A. V. D., y Falkstedt, D. (2022). Job control, job demands and job strain and suicidal behaviour among three million workers in Sweden. *Occupational and Environmental Medicine*, 79(10), 681-689.
- Alemanno, S. P. y Cabedoche, B. (2011). Suicide as the ultimate response to the effects of globalisation? France Télécom, psychosocial risks, and communicational implementation of the global workplace. *Intercultural Communication Studies*, 20(2), 24-40.
- Andersson, A.-L. y Sokolowski, M. (2022). Accident or suicide? Improvement in the classification of suicides among road traffic fatalities in Sweden by extended psychosocial investigations, during the years 2010–2019. *Journal of Safety Research*, 80, 39-45.
- Antón-San Martín, J. M., Sánchez-Guerrero, E., Pérez-Costilla, L., Labajos-Manzanares, M. T., De Diego-Otero, Y., Benítez-Parejo, N., Comino-Ballesteros, R., Perea-Milla, E., Ramos-Medina, V. y López-Calvo, A. (2013). Factores de riesgo y protectores en el suicidio: un estudio de casos y controles mediante la autopsia psicológica. *Anales de Psicología*, 29(3), 845-854.
- Arango Rúa, A. C. (2024). *El reconocimiento del suicidio como accidente laboral en Colombia* [Trabajo de grado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio Institucional UPB.
- Asociación Chilena de Seguridad (2024). *Directrices mínimas para manejo de riesgo de suicidio en el contexto laboral para jefatura*. ACS.
- Baumert, J., Schneider, B., Lukaschek, K., Emeny, R., Meisinger, C., Erazo, N., Dragano, N. y Ladwig, K.-H. (2014). Adverse conditions at the workplace are associated with increased suicide risk. *Journal of Psychiatric Research*, 55, 43-48.

- Barlocchi Mariño, I. (2024). El nexo causal entre el suicidio y la violencia laboral: su prueba mediante la autopsia psicológica. *Revista Jurídica del Trabajo*, 5(13), 70-83.
- Bernal, M., Haro, J. M., Bernert, S., Brugha, T., De Graaf, R., Bruffaerts, R., Lépine, J. P. y Alonso, J. (2007). Risk factors for suicidality in Europe: Results from the ESEMED study. *Journal of Affective Disorders*, 101(1-3), 27-34.
- Berman, A. L., Silverman, M. M., Wortzel, H. S. y McIntosh, J. L. (2022). Suicide and life insurance. *Journal of Psychiatric Practice*, 28(1), 54-61.
- Bermúdez Manrique, P. J. (2023). Aplicación de la autopsia psicológica en investigación pericial de casos de suicidios en Potosí. *Tribunal. Revista en Ciencias de la Educación y Ciencias Jurídicas*, 3(6), 22-32.
- Bhushan, D., Yadav, J., Rozatkar, A. R., Moirangthem, S. y Arora, A. (2023). The psychological autopsy: An overview of its utility and methodology. *Journal of Neurosciences in Rural Practice*, 14(3), 447-455.
- Boccio, D. E. y Macari, A. M. (2014). Workplace as safe haven: How managers can mitigate risk for employee suicide. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29(1), 32-54.
- Bravo Senmache, L. M. (2023). El suicidio del trabajador como supuesto imputable al empleador por incumplimiento de sus obligaciones postventivas frente a los riesgos psicosociales. Examen desde el derecho peruano. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(3), 189-203.
- Calizaya López, J. M., Pacheco Quico, M. Á., Alemán Vilca, Y., Zapata Delgado, F. M., Caldichoury-Obando, N., López, N., Ramos-Vargas, L. y Soto-Añari, M. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala de Salud Mental Positiva en Arequipa (Perú). *Anales de Psicología*, 38(1), 140-150.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI. (2012, 13 de julio). *Florenza, Carlos Enrique Tomás c/ Losada, Antonio Miguel y otro s/ accidente-acción civil* (SD N° 64.172). Sistema Argentino de Información Jurídica.
- Cano-Langreo, M. *et al.* (2014). Marco actual del suicidio e ideas suicidas en personal sanitario. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(234), 52-61.
- Cárdenas, R. (2021). La mortalidad por suicidio en las poblaciones masculina joven, adulta y adulta mayor en ocho países de Latinoamérica y el Caribe. *Revista Latinoamericana de Población*, 15(29), 5-33.

- Castro Moreno, L. S., Fuertes Valencia, L. F., Pacheco García, O. E. y Muñoz Lozada, C. M. (2023). Factores de riesgo relacionados con intento de suicidio como predictores de suicidio, Colombia 2016-2017. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 52(3), 176-184.
- Catalá Sanz, A. (2020). El suicidio como accidente de trabajo: Análisis de una zona jurídica en penumbra. *Revista de Derecho Social*, 90, 109-124.
- Ceballos-Espinoza, F. y García Pérez, T. (2022). Suicidio y trabajo. La autopsia psicológica aplicada a la investigación de muertes en contextos laborales. En L. Luna (ed.) *Salud mental y trabajo* (pp. 42-83). El Libro Total.
- Chabrak, N. (2025). Defining occupational suicide: Insights from the France Telecom suicides on financialization and the disintegration of social solidarity. En J. L. Bergh, D. V. Day y L. L. Neider (eds.) *Suicide in the workplace: Coping strategies for employees* (pp. 17-34). Springer.
- Cho, G. S. (2023). Criteria for the application of the exclusion clauses about a suicide due to mental illness (depression): Supreme Court Decision 2017Da281367 Decided February 4, 2021. *Investigación en Derechos de Seguros*, 17(1), 191-231.
- Congreso de Colombia (2012). *Ley N° 1562*. Modificación del Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial de la República de Colombia.
- Congreso de la Nación Argentina (1995). *Ley N° 24557. Ley de riesgos del trabajo*. Boletín Oficial de la República Argentina.
- Cornaglia, R. J. (2009). La “enfermedad-accidente” mal llamada extrasistémica [en línea]. *Rjcornaglia.com*.
- Costa, A. C. R. (2017). *Comments on mobbing and suicide at the workplace under Portuguese legal framework and case law*. Springer International Publishing.
- Coulombe, É. y Larivée, S. (2024). L'autopsie psychologique: un exercice scientifique ou un art divinatoire? *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, 182 (5), 468-474.
- Del Amo Muñoz, M. (2023). *Regulación y análisis de los accidentes de trabajo. El suicidio como accidente de trabajo*. Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria.
- Dirección del Trabajo (2025). Informe de denuncias por Ley 21.643: Prevención y protección contra el acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo. Gobierno de Chile.
- Durkheim, E. (1897). *Le suicide: Étude de sociologie*. Alcan.

- Economist Impact (2023). *Actuando contra el suicidio: comprendiendo una importante amenaza para la salud pública en América Latina*. Economist Impact.
- Escobar Gómez, E. D., Martini Cáceres, N. y Osorio Munizaga, J. P. (2025). Capacidad predictiva de un cuestionario clínico para identificar la propensión a enfermedades profesionales de salud mental. *Revista Médica de Chile*, 153(5).
- Escobar Gómez, E. y Lucero, A. (2024). Algunas barreras normativas y administrativas para investigar y reconocer el suicidio laboral como accidente del trabajo en Chile. *Diario Constitucional*. Sección Opinión.
- Escudero García, M. J. (2019). *Reconocimiento legal del suicidio como accidente laboral: Implicaciones psicosociales* [Trabajo Fin de Máster, Universidad Miguel Hernández]. Repositorio Institucional UMH.
- García-Guirao, N. M. (2023). El abordaje del suicidio desde la prevención de riesgos laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(3), 229-243.
- Germain, M. (2025). Leadership's role in mitigating workplace suicide risks and strategies for supporting employees. En J. L. Bergh, D. V. Day y L. L. Neider (eds.) *Suicide in the workplace: Coping strategies for employees* (pp. 221-239). Springer.
- Gigonzac, V., Khireddine-Medouni, I., Chan-Chee, C. y Chérié-Challine, L. (2021). *Surveillance des suicides en lien potentiel avec le travail* (Étude nationale, septembre 2021). Santé publique France.
- Gómez, A., Silva, H. y Amon, R. (2016). *El suicidio. Teoría y clínica*. Editorial Mediterráneo.
- Gómez, A., Opazo, R., Levi, R., Gómez, M. S., Ibáñez, C. y Núñez, C. (2014). Psychological autopsies of thirty suicides of the IV Region of Chile. *Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría*, 52(1), 9-19.
- Greiner, B. A. y Arensman, E. (2022). The role of work in suicidal behavior – uncovering priorities for research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(6), 419-424.
- Herrero, V., Ruiz-Flores, M. y Torres, A. (2023). Las enfermedades mentales y el suicidio. Una perspectiva médico-legal desde Salud Laboral. *Academic Journal of Health Sciences: Medicina Balear*, 38(6), 145-52.
- Howard, M. C., Follmer, K. B., Smith, M. B., Tucker, R. P. y Van Zandt, E. C. (2021). Work and suicide: An interdisciplinary systematic literature review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 260-285.

- Institut National de Recherche et de Sécurité [INRS] (2021). *Suicides au travail: une méthode pour aider la CSSCT à enquêter*. INRS.
- Jang, J. K., Kim, I., Kim, Y. y Song, J. (2022). Comparison of work-related stress in cluster of workers' suicides in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 3013.
- Jerónimo, P., Cámara-Lapuente, A., Peña, P. y Muñoz, M. (2021). Intentos e ideas de suicidio durante la pandemia por COVID-19 en comparación con los años previos. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 15(4), 258-265.
- Joiner, T. (2005). *Why people die by suicide*. Harvard University Press.
- LaMontagne, A. D. et al. (2024). Work-related suicide: Evolving understandings of etiology & intervention. *American Journal of Industrial Medicine*, 67(8), 601-615.
- Leach, L. S., Too, L. S., Batterham, P. J., Kiely, K. M., Christensen, H. y Butterworth, P. (2020). Workplace bullying and suicidal ideation: Findings from an Australian longitudinal cohort study of mid-aged workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1448.
- León Gualdrón, D. Y., Márquez Márquez, A. J., & Salas Restrepo, L. K. (2020). *Revisión sistemática de literatura sobre el acoso laboral en América Latina* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional UCC.
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E. y Rodríguez-Suárez, J. (2023). Work and suicide: An interdisciplinary systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, 14, 1290079.
- Lousada Arochena, J. F. (2023). El suicidio como accidente de trabajo: ¿Qué hay que probar y cómo probarlo? *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (4).
- Macías García, M. C. (2023). El suicidio en el trabajo y su triple vertiente: causas, riesgos y configuración jurídica. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(3), 93-107.
- Martínez-Rives, N. L., Martín Chaparro, M. D. P., Dhungel, B., Gilmour, S., Colman, R. D. y Kotera, Y. (2024). Suicide interventions in Spain and Japan: A comparative systematic review. *Healthcare*, 12(7).
- Marceaux, J., Kim, E. y Wallace, L. (2025). *The role of stress and burnout in occupational suicide*. En J. L. Bergh, D. V. Day y L. L. Neider (eds.)

- Suicide in the workplace: Coping strategies for employees* (pp. 67-85). Springer.
- Milner, A., Witt, K., LaMontagne, A. D. y Niedhammer, I. (2018). Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis and systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 75(4), 245-253.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1972). *Decreto Supremo N° 002-72-TR. Reglamento del Decreto Ley N° 18846 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Personal Obrero*. Boletín Oficial.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social (1968). *Ley N° 16744. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
- Morales, S., Fischman, R., Echávarri, O., Barros, J., Armijo, I., Moya, C., Maino, M. de la P. y Núñez, C. (2016). Vivencia-expresión de la rabia y razones para vivir en un grupo de pacientes chilenos con riesgo suicida. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 7(2), 60-68.
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. Ceil-Conicet.
- Neira, H. (2018). Suicidio y misiones suicidas: revisitando a Durkheim. *Cinta de Moebio*, (62), 140-153.
- Navarro, A., Fernández-Cano, M. I., Salas-Nicás, S., Llorens, C., Moriña, D. y Moncada, S. (2021). Relationship between psychosocial risks exposure and health: A cohort study using the COPSOQ-Istas21. *Gaceta Sanitaria*, 35(6), 541-547.
- Niedhammer, I., Pineau, M.-P., Bertrais, S., y Chastang, J.-F. (2024). The associations of psychosocial work exposures with suicidal ideation among French employees: The SUMER 2016–2017 study. *Journal of Affective Disorders*, 349, 1-9.
- O'Connor, R. C. y Kirtley, O. J. (2018). The integrated motivational-volitional model of suicidal behaviour. *Philosophical Transactions of the Royal Society B. Biological Sciences*, 373(1754), 20170268.
- Olarte Encabo, S. (2023). Trabajo, salud mental y suicidio: criterios técnicos para su consideración laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(3), 44-60.
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2014). Prevención del suicidio: un imperativo global. OMS.

- Palma, T. de F., Teixeira, J. R. B., Bandini, M. C. das D., De Lucca, S. R. y de Araújo, T. M. (2024). When the only solution is death: Suicide among male and female workers in Brazil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 29(10), e00922023.
- Pardos Plaza, J., Miret López, C. y Godoy, P. (2023). Impacto psicosocial de la COVID-19 en los profesionales de los Servicios de Vigilancia Epidemiológica de Cataluña. *Revista Española de Salud Pública*, 97, e202311094.
- Parwani, A. (2024). Suicide clauses in Indian life insurance. *International Journal for Multidisciplinary Research*.
- Peña, E. K., Castro, S., Bueno, G. A., Aguilar, M. E., Keyes, C. L. M. y Arias, W. P. (2017). Fiabilidad y validez de la Escala del Continuum de Salud Mental (MHC-SF) en el contexto ecuatoriano. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 223-234.
- Pérez Claros, L. L. (2023, septiembre 13). Suicidios en los entornos laborales: un fenómeno que reta la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. *Consejo Colombiano de Seguridad*.
- Raffaghelli, L., Contrera, G. y Contrera, I. (2019). *Riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada desde el Derecho y la Psicología del Trabajo*. Rubinzal-Culzoni Editores.
- Ramírez Cardona, S. M. y Rincón Pinilla, S. (2023). *Semejanzas de los factores del riesgo psicosociales laborales entre Colombia, Ecuador y Perú* [Monografía de especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional Uniminuto.
- Rodríguez Crespo, L. (2017). *El suicidio como accidente de trabajo*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Salamanca Velandia, S. R., Pérez Torres, J. M., Infante Alvarado, A. F. y Olarte Ardila, Y. Y. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Santander, N. M. et al. (2022). Relation between occupation, gender dominance in the occupation and workplace and suicide in Sweden. *BMJ Open*, 12, e060096.
- Seren Novoa, G. A. (2023). Suicidio y salud mental en el ámbito laboral: ley y jurisprudencia argentina. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(3), 168-181.
- Superintendencia de Seguridad Social [Suseso](1990). *Dictamen N° 9230. Calificación de accidente del trabajo en caso de muerte dudosa*. Boletín Oficial.

- _____ (1996). *Dictamen N° 9665. Exclusión de cobertura en caso de suicidio con reconocimiento de responsabilidad*. Boletín Oficial.
- _____ (1999). *Dictamen N° 29925. Criterios para establecer intencionalidad en muertes laborales*. Boletín Oficial.
- _____ (2019). *Estudio de puesto de trabajo para patología mental: guía técnica*. Suseso.
- _____ (2023a). *Cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Manual de aplicación y análisis*. Suseso.
- _____ (2023b). *Manual del método y cuestionario CEAL-SM. Evaluación del ambiente laboral y salud mental*. Suseso.
- _____ (2024a). *Informe anual de seguridad y salud en el trabajo 2024*. Suseso.
- _____ (2024b). *Riesgo psicosocial laboral en Chile: Resultados de la aplicación del CEAL-SM/SUSESO 2023*. Documento de Trabajo N° 25. Suseso.
- Terán Villagrà, N. (2023). La autopsia psicológica como herramienta de prueba en el suicidio de causa laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11(3), 211-217.
- Toshiaki, Y. (2023). *On the suicide exclusion in Japanese life insurance*. The Korean-Japanese Economic and Management Association.
- Tsutsumi, A. (2021). Suicide prevention for workers in the era of with and after COVID-19 in Japan. *Environmental and Occupational Health Practice*, 3(1), 1-5.
- Waters, S. (2017). Workplace suicide and states of denial: The France Télécom and Foxconn cases compared. *Triple C: Communication, Capitalism & Critique*, 15(1), 191-213.
- Yoon, J.-H., Chang, S.-J. y Kim, H.-R. (2015). Is suicidal ideation linked to working hours and shift work in Korea? *Journal of Occupational Health*, 57(3), 222-229.

Notas

- [1] Fecha de recibido: 16/05/2025. Fecha de aceptado: 22/10/2025.
- [2] Investigador independiente, RH Gestión del Rendimiento,
Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-9991-356X>.
Contacto: enriesco@ucm.es
- [3] Investigador independiente, RH Gestión del Rendimiento,
Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-9215-7880>.
Contacto: andres.lucero@gmail.com

AmeliCA

Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/476/4765481002/4765481002.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en portal.amelica.org

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común

Enrique Daniel Escobar Gómez, Andrés Lucero Leiva

Suicidio laboral: riesgos psicosociales y desafíos normativos de América Latina

Occupational Suicide: Psychosocial Risks and Regulatory Challenges in Latin America

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales
vol. 14, núm. 24, 2025

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina
depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

ISSN-E: 2250-6942

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.14248970>