

**Anna Arévalo Salas**

# **EL SUICIDI COM ACCIDENT LABORAL ESTUDI DE CASOS**

**TREBALL DE FI DE GRAU**

**Grau d'Administració i Direcció d'Empreses**



**FACULTAT D'ECONOMIA i EMPRESA  
Universitat Rovira i Virgili**

**Reus**

**Setembre 2022**

## ÍNDEX

|   |    |
|---|----|
| I. SÍNTESI DEL TREBALL .....                                  | 4  |
| 1. RESUM.....   | 4  |
| 2. RESUMEN .....  | 4  |
| 3. ABSTRACT .....   | 5  |
| II. PRESENTACIÓ.....  | 6  |
| III. INTRODUCCIÓ .....  | 7  |
| 1. EL SUICIDI EN L'ÀMBIT LABORAL .....                        | 9  |
| 1.1. Prevalença del suïcidi .....                             | 9  |
| 1.2. El suïcidi com a malaltia psicosocial.....               | 9  |
| 1.3. El suïcidi com accident laboral .....                    | 10 |
| 1.4. Factors de risc de suïcidi.....                          | 11 |
| 1.4.1. Estrès i ansietat .....                                | 13 |
| 1.4.2. Depressió.....   | 15 |
| 1.4.3. Esgotament laboral: Bournout.....                      | 16 |
| 1.4.4. Assetjament laboral: Mobbing .....                     | 16 |
| 1.4.5. Nous riscos psicosocials: Covid19 .....                | 17 |
| 2. COSTOS DEL SUICIDI PER A L'EMPRESA .....                   | 18 |
| 3. PREVENCIÓ I GESTIÓ DEL SUICIDI DES DE RECURSOS HUMANS..... | 19 |
| 3.1. Prevenció .....  | 19 |
| 3.2. Responsabilitat Social Corporativa .....                 | 21 |
| 3.3. Gestió posterior .....                                   | 22 |
| 4. CASOS TRANSCENDENTS DE SUICIDI EN L'ÀMBIT LABORAL .....    | 23 |

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 4.1. France Telecom .....        | 23 |
| 4.2. La Poste .....              | 25 |
| 4.3. Foxconn.....                | 26 |
| 5. METODOLOGIA.....              | 27 |
| 6. ESTUDI DE CASOS .....         | 30 |
| 6.1. TUSSAM .....                | 30 |
| 6.1.1. Explicació del cas.....   | 30 |
| 6.1.2. Anàlisi del cas .....     | 31 |
| 6.2. CAJAMAR CAJA RURAL .....    | 33 |
| 6.2.1. Explicació del cas.....   | 33 |
| 6.2.2. Anàlisi del cas .....     | 34 |
| 6.3. AJUNTAMENT D'ALBACETE ..... | 36 |
| 6.3.1. Explicació del cas.....   | 36 |
| 6.3.2. Anàlisi del cas .....     | 37 |
| 6.4. IVECO ESPANYA, S.L. ....    | 38 |
| 6.4.1. Explicació del cas.....   | 38 |
| 6.5. MANUEL AIZPURU S.L.....     | 40 |
| 6.5.1. Explicació del cas.....   | 40 |
| 6.5.2. Anàlisi del cas .....     | 41 |
| 7. CONCLUSIONS.....              | 42 |
| REFERÈNCIES .....                | 44 |

# I. SÍNTESI DEL TREBALL

## 1. RESUM

El suïcidi pot ser considerat un accident laboral si aquest es produeix en el lloc de treball o si existeix una causalitat entre aquest i un conflicte laboral previ. Aquest pot derivar dels riscos psicosocials als quals els treballadors estan exposats dia a dia en el seu lloc de feina. Aquest tipus de riscos són cada cop més comuns donat la complexitat de la societat en la que vivim.

En la part teòrica es defineixen els diferents conceptes relacionats amb els riscos psicosocials i el suïcidi i els costos que aquests porten a les empreses, s'exploren pràctiques de prevenció i gestió del suïcidi en l'empresa i finalment es posen com a referents tres casos molt mediàtics com són el de France Telecom, La Poste i Foxconn.

En la part pràctica es realitzen cinc estudis de cas sobre suïcidis tractats mediàticament com accidents laborals que han succeït en els darrers anys dins l'estat espanyol i a partir dels conceptes teòrics de la primera part s'analitzen i s'exploren les pràctiques de prevenció que es podrien haver realitzat des de recursos humans per tal d'alleugerir els riscos psicosocials que les víctimes van patir.

*Paraules clau: recursos humans, suïcidi, accident laboral i riscos psicosocials.*

## 2. RESUMEN

El suicidio puede ser considerado un accidente laboral si éste se produce en el puesto de trabajo o si existe una causalidad entre éste y un conflicto laboral previo. Éste puede derivar de los riesgos psicosociales a los que los trabajadores están expuestos día a día en su puesto de trabajo. Este tipo de riesgos son cada vez más comunes dado la complejidad de la sociedad en la que vivimos.

En la parte teórica se definen los diferentes conceptos relacionados con los riesgos psicosociales y el suicidio y los costes que éstos llevan a las empresas, se exploran prácticas de prevención y gestión del suicidio en la empresa y finalmente se ponen como referentes tres casos muy mediáticos como son el de France Telecom, La Poste y Foxconn.

En la parte práctica se realizan cinco estudios de caso sobre suicidios tratados mediáticamente como accidentes laborales que han sucedido en los últimos años en España y a partir de los conceptos teóricos de la primera parte se analizan y se exploran las prácticas de prevención que se podrían haber realizado desde recursos humanos para aligerar los riesgos psicosociales que las víctimas sufrieron.

*Palabras clave: recursos humanos, suicidio, accidente laboral y riesgos psicosociales.*

### **3. ABSTRACT**

Suicide can be considered an occupational accident if it occurs in the workplace or if there is a causality between it and a previous labor conflict. This can derive from the psychosocial risks that workers are exposed to on a daily basis in their workplace. These types of risks are increasingly common given the complexity of the society in which we live.

The theoretical part defines the different concepts related to psychosocial risks and suicide and the costs that these bring to companies, explores practices of prevention and management of suicide in the company and, finally, three cases with high media resonance such as France Telecom, La Poste and Foxconn are used as references.

In the practical part, five case studies are carried out on suicides treated in the media as work-related accidents that have occurred in recent years in Spain and, based on the theoretical concepts of the first part, the prevention practices that could have been carried out by human resources to alleviate the psychosocial risks suffered by the victims are analyzed and explored.

*Key words: human resources, suicide, occupational accident, psychosocial risks*

## II. PRESENTACIÓ

El que em va portar a estudiar Administració i Direcció d'Empreses és la meva curiositat pel món i l'ésser humà. Entendre el sistema econòmic com a motor mundial i de canvi per tal d'aportar i millorar la societat des de dins d'aquesta.

A poc a poc, durant els meus estudis a la facultat d'economia i empresa em vaig anar interessant per aquelles assignatures que tractaven la part més humana de l'empresa. Durant el primer curs de la carrera ja vam tractar l'ètica i la responsabilitat social de l'empresa dins l'assignatura d'organització d'empreses. A segon vam cursar les assignatures de comportament organitzatiu i direcció de recursos humans on vaig aprendre més sobre la importància de les persones i la necessitat d'un bon lideratge i una bona direcció dins les organitzacions. I finalment a quart en l'assignatura de sociologia vaig acabar de tractar temes més profunds relacionats amb l'ètica empresarial i la complexitat de l'ésser humà relacionat amb l'àmbit laboral.

A més, vaig realitzar les pràctiques curriculars en el departament de recursos humans d'una empresa, on vaig poder aprendre de primera mà la importància que tenen les persones dins una organització i el que pot comportar per aquestes persones una mala gestió des de la direcció de recursos humans, de la mateixa manera que una bona gestió pot incrementar la productivitat empresarial i millorar la cultura organitzativa. També en les meves pràctiques és on vaig conèixer el concepte de "riscos psicosocials", vaig poder veure com d'exposats estaven els treballadors a aquests riscos i vaig entendre la importància que tenia per a l'empresa i les persones que en formen part cuidar la forma de tractar a les persones i mantenir l'atenció a les seves necessitats.

És doncs per tot el camí que he anat recorrent des que vaig començar el grau que tenia clar que volia dedicar el meu treballar de fi de grau a tractar un tema relacionat amb els recursos humans. El sentit crític i la motivació per tractar l'ètica empresarial i la responsabilitat social em va portar a escollir un tema tan complex com és el suïcidi com a accident laboral per tal de realitzar un estudi exploratori sobre la importància que pot arribar a tenir una bona gestió preventiva de recursos humans.

### III. INTRODUCCIÓ

Un accident laboral és una lesió corporal o psíquica que pot patir un treballador a conseqüència del treball realitzat per aquest. El suïcidi pot arribar a ser un accident laboral tot i la voluntarietat de l'acte quan es demostra la causalitat entre la feina del treballador i els motius que han portat al treballador a treure's la vida.

L'any 1970 a Espanya el Tribunal Suprem va acreditar per primer cop l'existència d'un nexa causal entre un suïcidi i l'activitat laboral de la persona. Des de llavors a poc a poc s'ha anat avançant en l'àmbit judicial i han anat sortint més sentències que han declarat suïcidis com a accidents laborals dins el país.

En aquest treball es tracta de forma exploratòria el suïcidi com a accident laboral. Primerament en la part teòrica es defineixen els riscos psicosocials que poden estar associats al suïcidi i les tècniques de prevenció de riscos laborals que es poden dur a terme des de recursos humans.

La metodologia seguida per a realitzar la part pràctica ha estat l'estudi de casos mediàtics mitjançant la cerca d'articles periodístics i la contrastació d'informació entre aquests. Seguit de la recerca d'informació en les webs corporatives de les empreses i de la cerca de les sentències i els informes anuals de les organitzacions.

Així doncs, l'objectiu principal d'aquest treball ha estat conèixer casos de suïcidi com accident laboral que han succeït a Espanya i relacionar-los amb la teoria treballada per tal d'entendre la complexitat d'aquests casos i relacionar-los amb pràctiques de prevenció de riscos laborals i amb pràctiques de gestió de recursos humans.

Vivim en un món globalitzat on són creixents els riscos psicosocials als quals s'enfronten els treballadors. A més la irrupció de la pandèmia i els grans canvis que aquesta ha portat a escala laboral encara han introduït més possibles riscos psicosocials o han agreujat riscos ja existents que poden afectar negativament a les persones en l'àmbit laboral.

Els riscos psicosocials i, en particular, l'estrès laboral suposen un dels problemes de seguretat i salut en el treball més complexos i que estan en progressiu augment i aquests poden portar al treballador afectat a cometre actes a partir de situacions de tanta desesperació com el suïcidi.

És important parlar sobre riscos psicosocials i sobre suïcidi com accident laboral, ja que és un tema tabú i desconegut i és crucial que es continuï treballant des de

recursos humans i des de prevenció de riscos laborals per tal de minimitzar encara més aquests casos.

En la part final de la part teòrica s'expliquen tres casos molt mediàtics i molt greus que van succeir en altres països i són aquests els que han inspirat la cerca de casos en l'estat Espanyol. El que tenen en comú els tres casos comentats anteriorment és que es donen en empreses de grans dimensions i que es produeixen suïcidis en massa dins l'organització. En els primers dos casos ens trobem condicions similars de privatització de les empreses en el mateix país, França. En l'últim, trobem un cas extrem, però no únic, on les condicions humanes són deteriorades a tal punt que els treballadors només viuen per treballar.

Els casos treballats en la part pràctica no han estat mediàtics mundialment, però sí que han tingut rellevància en la premsa espanyola. Es tracta de casos aïllats en diverses empreses del territori espanyol. Entre els cinc casos analitzats hi ha molta varietat de contextos. Dos han succeït en empreses municipals, un ha succeït en una empresa gran, un a la banca i l'últim en una microempresa. També les circumstàncies que acompanyen cada cas són molt variades entre elles i s'analitzen detalladament en la part pràctica.

Per tal de tenir una guia per a l'anàlisi dels casos es parteix en tots els casos de dues proposicions i dues preguntes exposades en l'apartat de metodologia. Mitjançant aquestes es tractarà d'entendre els casos i els contextos que s'han donat per a cada un per tal d'entendre el perquè de l'accident laboral i quin paper hi va jugar l'empresa o la situació laboral.



# 1. EL SUÏCIDI EN L'ÀMBIT LABORAL

## 1.1. Prevalença del suïcidi

Cada any moren més de 800.000 persones com a conseqüència del suïcidi segons l'OMS (Organització Mundial de la Salut). A més, per cada suïcidi hi ha vint intents.

Segons dades publicades per l'INE l'any 2019 a Espanya hi va haver 3.941 morts per suïcidi. D'entre els quals 2.039 eren homes i 1.011 dones.

## 1.2. El suïcidi com a malaltia psicosocial

El suïcidi es va situar com una de les principals preocupacions intel·lectuals de Durkheim, sociòleg francès, que va dedicar tot un llibre a aquest tema. Va ser un dels primers autors a parlar del suïcidi social, és a dir, des d'una perspectiva que el treia d'una causa "interna" per a situar-lo com a "fet social". (Gonthier, 1998)

*"Per a cada grup social hi ha una tendència específica al suïcidi que no s'explica ni per la constitució orgànica-psíquica dels individus ni per la naturalesa del medi físic. Se'n dedueix, per eliminació, que ha de dependre necessàriament de causes socials i constituir per si mateix un fenomen col·lectiu".* (Durkheim, 1897)

Abans d'aquest autor, d'altres ja van parlar del suïcidi com a causa social. L'any 1773 Jean Dumas, químic francès, va publicar "traité du suicide", on parlava sobre l'elevació del nombre de suïcidis dins la societat moderna, societat amb la qual va néixer el proletariat.

Hi ha diferents models d'estudi per a definir les causes i els orígens del suïcidi. En primer lloc, trobem el "model estrès diàtesis", que posa èmfasi en els aspectes genètics, les experiències prèvies i els hàbits de vida com a precursors del suïcidi. El "suïcidi com a procés", se centra en comprendre les idees i els intents de suïcidi, com a seqüència progressiva. També existeix el "model estressor diàtesis", on posen l'accent en els estressors com a precipitants observables de l'acte suïcida. I per últim trobem el "model clínic-bioquímic", que intenta explicar la conducta suïcida d'acord amb diversos factors de caràcter agut (ansietat, insomni, ec) i de caràcter crònic (ideació suïcida, intents previs, etc.). (Martínez Plaza, 2010)

Per tant, tots els factors psicosocials comentats en el treball, actuen directament en la ideació suïcida dels treballadors.

En un altre estudi sobre la temàtica, T. Amagasa, utilitza la metodologia de l'autòpsia psicològica demostrant que les víctimes de suïcidi havien patit baix suport social, alta demanda psicològica, nivell de decisió baix i moltes hores de feina. (Martínez Plaza, 2010)

Durkheim va considerar que “el nombre de suïcidis en la societat civilitzada era una mitjana objectiva de la desintegració social” (Nihel, Russell, & Daidj, 2016). Aquest autor va construir una teoria del suïcidi, distingint tres tipus de suïcidis, dos dels quals són interessants per a entendre els casos de suïcidi redactats en aquest treball.

En primer lloc el suïcidi egoista, el trobem amb la debilitació de la societat, quan l'individu depèn més de si mateix que de la societat i pateix un procés d'individualització. No rep suport social i això comporta sentiments de depressió i tristesa que poden arribar a justificar l'acte suïcida.

En segon lloc, trobem el suïcidi anòmic, en que l'individu se sent impacient, insatisfet, desil·lusionat. Els individus els acompanya a sentiments de tristesa el cansament físic. Són més propensos al suïcidi degut a l'aïllament que senten del seu entorn, ja que se separen dels seus companys de feina. En una empresa sorgeix l'anomia quan no hi ha normes en aquesta, que fa que els treballadors no tinguin cap mena de guia. El suïcidi en el lloc de treball, segons Durkheim, pot significar l'existència d'anomia en l'empresa, donat el desordre social en aquesta. (Nihel, Russell, & Daidj, 2016)

### **1.3. El suïcidi com accident laboral**

En l'article 156 de la Llei General de la Seguretat Social trobem definit el concepte d'accident laboral:

“S'entén per accident laboral tota lesió corporal que el treballador pateixi en ocasió o per conseqüència del treball que executi per compte d'altri”. (Boletín Oficial del Estado, 2016)

Es desconeix el nombre de suïcidis que es produeixen com a accident laboral degut a la falta d'informació sobre l'origen d'aquests i la dificultat de demostrar la relació entre el suïcidi i l'origen d'aquest en l'àmbit laboral de la persona.

A Espanya fins fa poc no s'ha començat a acceptar el suïcidi com a accident laboral, ja que al tractar-se d'un acte voluntari, els tribunals entenien que quedava trencat el nexa causal entre suïcidi del treballador i àmbit laboral.

Al Japó el suïcidi relacionat amb el treball té un nom propi i s'anomena "karojisatsu", que significa suïcidi a conseqüència del treball i condicions de treball estressants. Entre els anys 1997 i 2011 les indemnitzacions per casos de "karojisatsu" van augmentar de 2 a 66, segons estudis realitzats per l'OIT.

Són diversos els factors de risc de suïcidi, i seran tractats en els apartats següents del treball. Entre els factors podem trobar la fixació d'objectius difícils d'aconseguir, el pensament empresarial a curt termini o el control i la pressió, entre d'altres. (Aníbal Rodríguez, 2021)

Cal apuntar breument, que també existeix la síndrome de Karoshi (la mort per excés de treball), molt relacionada amb el suïcidi com accident laboral, a causa de la gran coincidència en els motius causals d'aquestes morts. Un dels primers casos que es va fer més ressò en la premsa va ser el d'un enginyer de Toyota, qui al treballar durant més de 80 hores extres al mes en els dos últims mesos va morir d'un atac de cor. (Aníbal Rodríguez, 2021)

#### **1.4. Factors de risc de suïcidi**

"Els factors de riscos psicosocials són condicions que es troben presents en una situació laboral, relacionades directament amb l'organització, el contingut del treball i la realització de la tasca amb capacitat d'afectar tant a la salut del treballador com al seu desenvolupament." (Martínez Amenedo, 2013)

En un estudi realitzat per A. Tsutsumi l'any 2007 va manifestar que el risc de suïcidi era quatre vegades superior en els treballadors amb control baix dins el seu treball.

Segons l'enquesta europea d'empreses sobre riscos nous i emergents, "els riscos psicosocials es consideren un repte més difícil de gestionar que els riscos "tradicionals" per a la seguretat i la salut en el treball". Per tant, és de vital importància que els càrrecs directius i de recursos humans de les empreses disposin d'eines per a facilitar als treballadors d'aquestes la gestió de diversos riscos psicosocials com són l'estrès, la violència i l'assetjament laboral, entre d'altres.

Segons l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, "els riscos psicosocials deriven de deficiències en el disseny, l'organització i la gestió del treball, així com d'un escàs context social del treball, i poden produir resultats psicològics, físics i socials negatius, com l'estrès laboral, l'esgotament o la depressió."

Es poden donar situacions de risc psicosocial per al treballador quan l'impacte de la càrrega de treball és massa elevada, quan existeixi una infrautilització de la capacitat del treballador, repetibilitat en el treball realitzat o falta d'oportunitats d'aprenentatge.

La participació en la presa de decisions o petites dosis d'autonomia dins l'organització poden moderar els afectes de caràcter estressant del treball.

Segons l'OIT (Organització Internacional del Treball), els riscos psicosocials estan relacionats amb un major risc d'accidents laborals.

L'enquesta Europea sobre les condicions de treball duta a terme l'any 2015 (EWCS), va mostrar dades preocupants pel que fa als riscos psicosocials. El trenta-sis per cent dels treballadors treballa "tot el temps" o "gairebé tot el temps" sota pressió, el trenta-tres per cent va declarar que treballava a gran velocitat i un setze per cent dels treballadors va declarar estar subjecte a comportaments socials adversos com violència física, assetjament sexual o assetjament.

A tall de conclusió i resum breu de tot el mencionat anteriorment cito la classificació dels principals factors de risc efectuada pel Grup Europeu per a la Gestió del Risc Psicosocial (Psychosocial Risk Management Excellence Framework, 2012):

- Contingut del treball: manca de varietat de tasques o tasques desagradables per al treballador.
- Càrrega i ritme de treball: Excessiva càrrega de treball o terminis massa estrictes.
- Temps de treball: Treball nocturn, treball a torns o horaris massa llargs de treball.
- Participació i control: Manca de control sobre el treball realitzat o els horaris.
- Cultura de l'organització: Falta de comunicació i suport dels càrrecs superiors.
- Relacions personals: Relacions dolentes o conflictives amb els companys de treball.
- Conflictes de rols: conflicte de rols de responsabilitat dins l'empresa.
- Desenvolupament personal: Poca valoració social, manca de promoció.

Aquestes situacions poden derivar al treballador a patir ansietat o depressió entre d'altres.

L'any 2002 es van incloure per primer cop les malalties mentals dins la llista de l'OIT de malalties laborals. També es van incloure els "punts oberts" que permetien el reconeixement de l'origen professional de malalties que no figuraven en la llista en el cas d'estar aquestes vinculades a l'activitat laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2010)

Fernández Aguado, autor del llibre "Patologies Organitzatives", parla d'organitzacions emmalaltides, conclouent que les empreses espanyoles estan estressades. Aquest model personifica a les empreses, afirmant que aquestes, com les persones, també poden emmalaltir. Distingeix entre diferents malalties com l'estrès (ritmes asfixiants, sobrevaloració de capacitats dels treballadors, i objectius inabastables, entre altres.), osteoporosis (falta de recursos financers i humans, escàs lideratge i falta de mesures de conciliació, entre altres) i miopia (falta de capacitat per reconèixer canvis en el mercat, falta d'estudis de mercat, entre altres). (Martínez Plaza, 2010)

A continuació es mencionen breument diferents tipologies de malalties i situacions que consisteixen riscos psicosocials per als treballadors i que consegüentment poden portar a cometre actes relacionats amb el suïcidi a aquests.

### **1.4.1. Estrès i ansietat**

Els treballadors senten estrès amb relació al treball quan tenen una capacitat per afrontar el treball menor a les exigències rebudes o quan els coneixements i habilitats del treballador no coincideixen amb les expectatives de l'organització.

Segons l'OPS (Organització Panamericana de la Salut), "al voltant de la meitat dels treballadors europeus consideren l'estrès com un element comú en els seus llocs de feina i contribueix vora de la meitat de totes les jornades laborals perdudes".

Des dels anys noranta s'ha incrementat en el món del treball la investigació sobre l'estrès, en especial en referència a l'impacte d'aquest relacionat amb el treball en la salut dels treballadors i la seva gestió (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Elevats nivells d'estrès contribueixen al deteriorament de la salut, inclosos trastorns mentals i de comportament d'entre els quals destaca l'esgotament, el burnout, l'ansietat i la depressió.

Un estudi realitzat per Johanson, de l'any 1997 ja va determinar que l'estrès en l'àmbit laboral era un factor de risc de suïcidi, especialment combinat amb un baix suport social.

“L'ansietat laboral és una forma d'estrès emocional associat a un dolor real o anticipat en relació amb el treball” (Cigna, 2018) Aquesta pot tenir conseqüències negatives per a l'efectivitat i la productivitat de la plantilla de treballadors. Segons l'OMS, més de 26 milions de persones al món pateixen trastorns d'ansietat. (Watch&Act)

Les causes de l'ansietat són similars a les de l'estrès.

Aquestes dues malalties es podrien gestionar com un risc per a la salut i la seguretat en el lloc de treball si aquestes es tractessin com un problema organitzacional en comptes de com un defecte personal. Així podríem buscar aconseguir que el treballador se senti recolzat per l'organització i fomentar el seu rendiment i desenvolupament personal en l'entorn laboral, així om el seu benestar.

Figura 1.

Esquema simplificat de la relació estrès - trastorn psíquic - risc de suïcidi



Nota. Extret de "El estrés laboral como factor riesgo de suicidio "

### **1.4.2. Depressió**

La depressió afecta a tothom. No discrimina per edat, raça o història personal. (Organització Panamericana de la Salut, 2017)

Pot aparèixer al principi amb símptomes d'ansietat (tensió, preocupació...). Es caracteritza perquè les persones que pateixen depressió tenen freqüentment pensaments obsessius i preocupacions.

Els factors psicosocials i l'estrès relacionat amb el treball prediuen l'inici de la depressió. I aquesta també és associada amb pensaments suïcides.

La depressió laboral és un sentiment de tristesa profunda, desànim continuat i falta generalitzada d'energia i motivació associada al treball. (Cajal, 2019). Les persones dediquen una gran part de les hores del seu dia a la feina, per tant, és probable que una depressió estigui vinculada a algun aspecte de l'àmbit laboral. És important aprendre a identificar els símptomes i actuar de forma preventiva dins l'àmbit laboral.

A més, les manifestacions simptomàtiques de la depressió incapaciten als treballadors a desenvolupar-se de manera normal en l'àmbit laboral, sent freqüents les absències de curta durada i seguidament les baixes laborals més prolongades. L'OMS va pronosticar per a l'any 2020 la depressió com la primera causa d'incapacitat laboral.

La depressió és un dels factors més rellevants relacionats amb el suïcidi. Al voltant del 60% d'aquests presenten trastorns depressius quan es realitza l'autòpsia psicològica. És, doncs, el trastorn depressiu el principal factor relacionat amb el suïcidi.

Es pot veure de forma evident en l'àmbit laboral la disminució de la productivitat, les queixes, la lentitud i els errors freqüents del treballador, la dificultat de concentració, els oblitats freqüents, l'incompliment horari i la freqüència més gran d'absències comentada anteriorment, i també discussions amb els companys de feina o augment de substàncies com el tabac. (Martínez Plaza, 2010) És crucial la correcta detecció i l'actuació davant d'aquesta detecció del personal de recursos humans.

### **1.4.3. Esgotament laboral: Bournout**

“Aquest és un estat físic, emocional i mental que resulta de la implicació a llarg termini en situacions laborals emocionalment exigents.” (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Aquesta síndrome apareix com a resposta a una exposició crònica a riscos psicosocials en el treball. El treballador afectat pot actuar de forma negativa i deshumanitzada cap a altres persones i perdre la implicació amb la feina.

Acostuma a aparèixer quan hi ha una càrrega elevada de treball, una ambigüïtat de rols, canvis organitzatius, baixa satisfacció personal i falta de suport en l'àmbit laboral.

Diversos estudis mostren que hi ha gran probabilitat que aquesta síndrome derivi en depressió. L'ambient negatiu dins l'àmbit laboral s'associa amb el bournout i la depressió, i aquests al mateix temps s'associen amb la ideació suïcida. (Martínez Plaza, 2010)

### **1.4.4. Assetjament laboral: *Mobbing***

El *mobbing* comporta una forma d'estrès laboral. Es fomenta en el comportament repetit d'un treballador o grup de treballadors respecte a un altre treballador que es considera un risc important per a la seva seguretat i salut.

Segons el professor Heinz Leymann, el *mobbing* és “un procés de destrucció del treballador”. Segons el psicòleg Iñaki Piñuel, entre un 10% i un 15% dels suïcidis de treballadors espanyols s'origina en una situació de *mobbing*.

A la UE, segons l'enquesta de les condicions de treball a Europa l'any 2012, el quatre per cent dels treballadors van denunciar haver estat intimidats o assetjats en l'entorn laboral, i d'aquests, un cinquanta-dos per cent van mostrar intencions suïcides. (Dumon & Portzky, 2014)

En un dels casos tractats en aquest treball, el de France Telecom, més d'un suïcidi es va produir en el mateix lloc laboral. Leyman assenyala sobre aquest fet que no és irrellevant, sinó que el fet de triar el lloc de treball per a l'acte suïcida s'interpreta com un últim intent d'acusació pòstuma.



Dins del *mobbing* podem trobar la “política del *manager* del terror”, definida pels sindicats francesos del sector, després del famós cas anteriorment mencionat. Aquesta política consisteix en els canvis bruscos i trasllats de llocs de treball i polítiques d’assetjament dels directius cap als treballadors.

Un dels factors que pot portar als gerents a establir polítiques d’assetjament laboral, com veurem en els casos anomenats en el treball, és la financerització. Definim aquest fenomen com “el paper cada cop més important que tenen els mercats financers en la vida diària” (Nihel, Russell, & Daidj, 2016). Aquest pot derivar en assetjament laboral, ja que els directius només posen importància en l’augment constant de beneficis en el menor temps possible, deixant de banda altres objectius que han de ser igual o més importants per a una empresa, el benestar dels seus treballadors. Aquestes polítiques deriven en assetjament laboral, buscant la retallada de costos sigui com sigui.

#### **1.4.5. Nous riscos psicosocials: Covid19**

Un estudi realitzat un any després de la pandèmia per a analitzar l’estat global de l’equip humà, ens mostra canvis en l’entorn laboral i amb aquests canvis nous beneficis per als treballadors i les empreses i també nous riscos psicosocials a tenir en compte per l’equip de recursos humans i els directius.

La flexibilització en els treballs ha portat a l’augment d’hores no remunerades, pujant la mitjana d’hores treballades a 9,2 hores setmanals. Contribuint a la sobrecàrrega de feina dels treballadors i afectant negativament a les hores d’oci d’aquests.

Un de cada quatre treballadors ha assumit un nou rol, i d’aquests un 68% ha rebut un increment salarial. Això significa que un 32% dels treballadors han assumit nova càrrega de feina, sense haver rebut gratificació per aquesta. (Richardson & Klein, 2021)

A Europa en resposta a la qüestió de si a l’empresa es cuidava la seva salut mental, va tenir el pitjor resultat, amb un 47% de respostes positives, sent molt menor el percentatge que a Nord-Amèrica i Llatinoamèrica on un 55% van respondre positivament i a Àsia-Pacífic un 69% van respondre positivament. (Richardson & Klein, 2021)

És important, doncs, tenir en compte els riscos psicosocials naixents en cada època social i en cada nova situació que es trobi l'empresa i donar-los la importància que aquests mereixen.

## **2. COSTOS DEL SUICIDI PER A L'EMPRESA**

Les malalties laborals i el suïcidi dels treballadors, comporta costos elevats per a l'empresa. El malestar dels treballadors portarà a un major absentisme (no assistir a la feina) i presentisme (assistir a la feina quan estàs malalt). També comportarà motivació baixa, falta de compromís, etc.

És complicat quantificar els costos directes i indirectes que pot comportar per a les empreses tant l'acte suïcida com tot el que és un possible desencadenant d'aquest, és a dir, els factors psicosocials.

Alguns països han començat a quantificar pèrdues relacionades amb l'estrès en el treball.

A Europa el cost de la depressió relacionada amb el treball és de 617 bilions d'euros anuals, incloent-hi els costos d'absentisme i presentisme. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

“L'absentisme i el presentisme s'associen amb l'estrès relacionat amb el treball” (Organización Internacional del Trabajo, 2010). Els costos de l'absentisme i el presentisme a Europa són de 272 bilions d'euros i els de la pèrdua de productivitat són de 242 bilions d'euros.

A Espanya l'any 2016 es van perdre 2,78 milions de dies per malaltia mental causa da pel treball, equivalent a uns 170,96 milions d'euros de pèrdues. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Pel que fa a “les baixes laborals i prematures es xifren en sis mil milions d'euros de cost total” (Gaceta Médica, 2021).

Per a les empreses, els efectes negatius es veuran reflectits en un mal rendiment global d'aquesta, l'augment de l'absentisme i l'increment d'accidents laborals.

Els costos financers també poden ser devastadors si es donen casos de suïcidi en l'empresa. A Foxconn, empresa de la qual es parlarà més endavant, les accions van caure en un 13% i un 22% en dos anys consecutius. (BBC News, 2012)

Els suïcidis poden perjudicar la reputació d'una empresa a més de provocar efectes devastadors en l'estat d'ànim dels treballadors propers a la víctima. A més, l'empresa es veurà obligada pels tribunals a compensar econòmicament als familiars.

### **3. PREVENCIÓ I GESTIÓ DEL SUICIDI DES DE RECURSOS HUMANS**

Malgrat les dades preocupants mencionades en els apartats anteriors d'aquest treball, "menys de la tercera part dels establiments disposen de procediments per a tractar aquests riscos". (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Els directius i especialistes en Recursos Humans tenen un paper fonamental en el foment de la salut mental entre els treballadors.

#### **3.1. Prevenció**

Segons l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball, un lloc de treball segur i saludable millora el benestar i la satisfacció dels treballadors, millora el rendiment i la productivitat d'aquests, redueix les taxes d'absentisme i, per tant, redueix costos per a l'empresa.

És important, doncs, per a les organitzacions, dur a terme programes de prevenció per tal de minimitzar les possibilitats de suïcidi entre els treballadors.

La realització d'enquestes i el feedback amb els treballadors és una bona eina per tal de ser conscients de la salut dels treballadors, l'avaluació dels riscos psicosocials pot ser un factor clau.

Els riscos psicosocials es poden analitzar conforme a diferents tipus de metodologies analitzant els factors de risc per a la salut dels treballadors.

Es poden realitzar avaluacions de riscos psicosocials mitjançant qüestionaris de clima laboral, mesurant les percepcions dels treballadors sobre les condicions de treball i buscant el compromís d'aquests.

A més es poden analitzar diferents riscos per a la salut dels treballadors mitjançant l'anàlisi de la cultura empresarial, els mètodes d'organització del treball, l'estil de lideratge, les relacions interpersonals, el repartiment de tasques, el ritme de treball, les condicions laborals, els sistemes de retribució, etc. (Martínez Amenedo, 2013)

A continuació es fa menció a quatre estratègies clau de prevenció de la conducta suïcida en l'àmbit laboral. (Dumon & Portzky, 2014)

### 1. Fomentar un àmbit laboral segur i saludable:

Els treballadors, en sentir-se segurs i valorats, reduiran el seu estrès laboral gràcies al nivell de control sobre la tasca acomplerta.

Els directius, entre moltes d'altres, poden qüestionar-se sobre les activitats i la càrrega de treball que posen sobre el seu equip humà, sobre com reparteix les tasques i les responsabilitats, si existeix una pressió alta en els treballadors que supervisa o sobre si s'està duent a terme una bona política de descansos per als treballadors.

### 2. Proporcionar als treballadors suport psicològic:

En tota organització, sigui gran o petita, és important la existència d'un pla de suport bàsic per als treballadors amb problemes de salut mental, ja que aquests problemes són molt freqüents.

En aquests programes és valuós trobar-hi sistemes de reconeixement dels problemes, programes d'atenció específics i programes de suport a la reintegració en el lloc de treball.

### 3. Formar a directius i personal:

Per organitzar formacions es necessiten professionals en l'àmbit seleccionat, en aquest cas es necessiten professionals de salut mental, experts en la prevenció del suïcidi.

Aquest tipus de programes de formació es poden incloure en programes més amplis sobre salut laboral.

Com ja hem vist, el suïcidi d'un treballador pot arribar a considerar-se un accident laboral si es troba un nexa casual entre l'acte suïcida i les circumstàncies laborals de la persona.

Per tal de prevenir el suïcidi s'hauran de dur a terme diverses mesures: Campanyes de sensibilització i educació emocional avaluació de la salut mental, assessorament psicològic, detecció i prevenció d'estrès laboral, gestió i prevenció de conflictes, prevenció d'assetjament i protocols específics de prevenció del suïcidi. (Barea, 2021)

És evident, en conclusió, la relació del suïcidi per causes laborals amb els factors mencionats anteriorment. I és per això que serà de vital importància per a les empreses la promoció d'un entorn saludable i segur per a tots i cadascun dels seus treballadors.

### **3.2. Responsabilitat Social Corporativa**

“La responsabilitat Social Corporativa és una forma de dirigir les empreses basades en la gestió dels impactes que la seva activitat genera sobre els seus clients, treballadors, accionistes, comunitats, medi ambient i sobre la societat en general” (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa, s.f.)

En el present treball interessa la part de la RSC que està enfocada als treballadors. Amb relació a aquests serà important fomentar i mantenir la seva motivació i la integració, adquirir i retenir talent i incrementar la seva productivitat. És així com aconseguirem millorar el clima laboral, disminuir l'absentisme i els costos d'aquests i millorar la imatge de l'empresa.

El llibre Verd, publicat per la Comissió Europea l'any 2001, tracta la gestió de RH i la seguretat i salut en el treball. Tracta també el tema de les reduccions de plantilla, interessant per al treball donat al cas de France Telecom que es tractarà més endavant, fomentant l'equilibri entre els interessos de l'empresa i els treballadors, buscant la participació de tots els interessats.

Segons Herzberg, hi ha factors que poden motivar als treballadors d'una empresa: els factors de motivació, que inclouen la promoció, el reconeixement, la responsabilitat i l'autonomia laboral. La insatisfacció dels treballadors és causada per l'absència dels factors mencionats anteriorment. (Herzberg, 1996) Dins la RSC trobem la implantació d'aquests factors.

### 3.3. Gestió posterior

És fonamental també abordar la gestió posterior a l'acte suïcida des de recursos humans, ja que el suïcidi no és un fenomen controlable, tot i que la prevenció pugui ajudar a disminuir dràsticament els casos. Ja sigui doncs a causa d'absència de prevenció o per factors externs al departament de recursos humans és també necessari que les empreses disposin d'un pla de gestió en situacions de crisi, com seria el suïcidi d'un membre de la plantilla de treballadors.

Es troba poca informació sobre la gestió posterior a un cas de suïcidi en una empresa, això pot ser donat a l'efecte Werther. (Castillero Mimenza, 2018) Existeix la creença que parlar d'un fenomen pot provocar un contagi d'aquest, és a dir, l'existència de més casos. Però això no està científicament demostrat i és cert que no parlar-ne pot provocar entre els treballadors malestar i a més es pot degradar i malmetre la imatge corporativa. És per això, que cal també que les empreses estableixin clares directrius pel que fa a la gestió posterior al suïcidi d'un treballador.

Dins de les accions que es poden dur a terme, primerament caldrà fer accions de màrqueting per tal d'enfortir la imatge corporativa. Ser transparents i buscar el focus del conflicte per tal de resoldre'l. Pel que fa a la gestió interna dels treballadors posar èmfasi en la salut mental d'aquests, recolzar-los en el dol de la manera que sigui necessària, a més crear programes de formació en tècniques de gestió emocional, relaxació i per als directius també formació en tècniques de motivació, ja que serà vital en un moment de crisi motivar de forma correcta als treballadors per a fomentar un llenguatge intern positiu, la integració dels treballadors en el grup i la comunicació bidireccional empresa/tr treballador. (Confederación de empresarios de Málaga, 2013)

A manera d'exemple, en el cas que es parla a continuació en el treball, en l'empresa France Telecom, on hi va haver una onada de suïcidis entre els treballadors, es van dur a terme canvis dràstics en l'empresa quan van succeir els fets catastròfics. Es va incentivar econòmicament als directius en funció de la satisfacció dels treballadors al càrrec seu, es va posar èmfasi en la capacitat de progrés dels treballadors i es va crear un sistema de seguiment de treballadors amb sensibilitat elevada a riscos psicosocials. A més van substituir el president executiu i van implementar mesures de gestió d'estrès. Així com canviar d'estratègia empresarial en veure que la que estaven seguint havia estat mortal per als treballadors. (Equipos y talento, 2010)

## **4. CASOS TRANSCENDENTS DE SUICIDI EN L'ÀMBIT LABORAL**

Són diversos i en alguns països bastant freqüents els casos de suïcidi degut a circumstàncies laborals de la persona, en aquest apartat es tracten alguns dels casos amb més ressò.

### **4.1. France Telecom**

Tot va començar l'any 2006 quan es va anunciar des de direcció la futura eliminació de 22.000 llocs de treball i 14.000 trasllats. (BBC News, 2016) Durant l'any 2008 es van donar els primers casos de suïcidi entre els treballadors de l'empresa francesa France Telecom.

El setembre de 2009 es va començar a donar importància a aquest fenomen, quan ja hi havia hagut 23 casos a l'empresa en tan sols un any i mig. Aquell mateix any es va fer una enquesta als treballadors de l'empresa i el percentatge de treballadors que es sentien orgullosos de pertànyer a aquesta havia passat a ser d'un 90% a un 25%. (Teruel, 2010)

El març de 2010 es va obrir una investigació judicial i a l'abril es va acusar a diversos directius de l'empresa d'assetjament moral, mitjançant la implementació d'una política desestabilitzadora dels seus treballadors. Didier Lombard (director executiu entre 2005 i 2010), Louis-Pierre Wenes (director executiu adjunt) i Olivier Barberot (director de recursos humans) van ser els assenyalats en la investigació. Acusats de posar en perill la vida dels treballadors i danyar la salut física i mental d'aquests.

La obsessió pels resultats econòmics va portar a l'empresa a iniciar una reestructuració per la qual es van arribar a suïcidar 69 persones en tres anys.

Aquesta empresa va ser privatitzada l'any 1997. A partir de la privatització es va implementar una estratègia de finançament orientada només a la generació de beneficis per als accionistes. (Nihel, Russell, & Daidj, 2016) La desinstitucionalització de l'empresa va despertar sentiments d'aïllament i inutilitat en els treballadors, a més de crear un clima de competitivitat poc sà. Això va ser degut a les polítiques de gestió que van implementar els directius de l'empresa per aconseguir beneficis amb una visió a curt termini.

Per a Bruno Diehl i Gerard Doublett, treballadors de recursos humans de l'empresa, la gestió dels directius va convertir-los en "cost killers", ja que l'únic que importava era retallar costos sense miraments. (Waters, 2014)

Alguns treballadors van denunciar haver estat obligats a canviar de feina de manera gairebé contínua. Altres treballadors van ser traslladats de llocs de feina qualificats (ingeniers o tècnics) a poc qualificats (call centers). També es va designar a treballadors a fer tasques de comercials quan no tenien ni la formació ni la qualificació per a fer-ho. Als treballadors qui treballaven en atenció telefònica se'ls va sotmetre a vigilància i control continuus, eren castigats si arribaven al seu escriptori uns minuts tard i havien de demanar permís per anar al lavabo.

Tot això va fer que els treballadors patissin una forta baixada en la seva autoestima i es van crear condicions per al que Durkheim va definir com a suïcidi anòmic.

En el cas d'aquesta empresa molts treballadors van decidir cometre l'acte suïcida en el mateix lloc de treball, mostrant de forma clara la condició d'accident laboral de l'acte. A més molts també van deixar cartes on culpaven clarament a l'empresa i la gestió dels directius d'aquesta. En una carta es refereix a aquesta com a "gestió del terror".

L'empresa no va reaccionar de forma adequada a la crisi. En tot moment va negar els fets traslladant la causa d'aquests a factors individuals dels treballadors. Es van negar a reconèixer l'estrès laboral. Finalment van reconèixer els efectes d'estrès laboral i van intentar millorar les condicions d'aquest quan ja va ser massa tard, pressionats pel govern i el gran impacte mediàtic que estaven tenint els casos de suïcidi. Tot i implementar mesures contra l'estrès, no van alterar els processos de reestructuració ni en el moment en que els suïcidis estaven en el punt més àlgid, alegant a la necessitat de transformació de l'empresa en un context de forta competitivitat.

La privatització de l'empresa va generar un canvi important en la cultura organitzativa, provocant el que Durkheim anomenaria "pertorbacions de l'ordre col·lectiu". Aquestes pertorbacions van er realitzades amb una velocitat excessiva i sense cap tipus d'acompanyament psicològic per als treballadors.



## 4.2. La Poste

El cas de La Poste és bastant similar al de France Telecom. També comença amb la privatització d'una empresa pública francesa. Amb la mateixa problemàtica: la necessitat de retallar en costos i l'objectiu de maximitzar beneficis, sense reparar en la salut mental dels treballadors.

Entre 2009 i 2011 es van suïcidar 77 persones en aquesta empresa. (Villaecija, 2011). L'any 2006 es va començar una reestructuració a l'empresa que va dur les condicions de treball cap a la degradació.

Diversos indicadors haurien d'haver alertat als gerents de l'empresa. Taxes d'absentisme laboral, baixes per esgotament físic i psicològic i un augment del 33% d'accidents laborals. (Villaecija, 2011)

Es va enviar una carta conjunta aprovada pel ministeri de treball al president de La Poste alertant del ràpid deteriorament de les condicions laborals i per tant, de la salut dels treballadors d'aquesta. Sembla ser que ningú en va fer cas.

Pel contrari, la direcció de La Poste va introduir mètodes de control i mesura, així com noves normes per als treballadors. Es van eliminar 84.000 llocs de treball en 10 anys i un terç de les oficines es van tancar. (Waters , 2018)

Es van canviar també les demandes en els llocs de treball. Els carters van passar a fer una feina multitasca havent de fer de comercials i fins i tot de cuidadors d'ancians o buscadors de gossos perduts.

En aquest cas també molts suïcidis es van dur a terme en el lloc de treball i també deixant cartes testimonials culpant a l'empresa de l'acte suïcida.

En ambdós casos mencionats, France Telecom i La Poste es mostra que quan els interessos econòmics es posen per davant de tot els demés (finançarització), això pot tenir afectes profundament nocius per als treballadors generant en aquests patiment social que es manifesta primerament en absentisme per depressió i finalment pot derivar en l'acte extrem de suïcidi.

### 4.3. Foxconn

Un altre cas que va traspasar a tot el món va ser el cas de Foxconn. En aquesta fàbrica es produeixen productes per a empreses conegudes com Samsung, Google, Amazon, Nintendo... etc. Els últims anys han estat especialitzats en la fabricació de productes d'Apple. (La Información, 2022)

Els treballadors viuen en mòduls d'habitacions de 6 a 8 persones desconegudes amb lliteres a les fàbriques, on les condicions d'higiene són pèssimes. Aquests cobren un salari mínim i es veuen obligats a realitzar hores extra arribant a fer jornades laborals d'entre 16 i 18 hores.

L'any 2010 es van produir en aquesta fàbrica diversos suïcidis, a més d'atrinxeraments dels treballadors a les habitacions que mostraven la disconformitat d'aquests amb les condicions laborals.

L'empresa es va comprometre a reduir l'horari laboral i contractar un equip de psicòlegs. A més va instal·lar xarxes a les escales i finestres per tal d'evitar més suïcidis. Per últim, es va fer firmar als treballadors una clàusula en el contracte on se'ls prohibia suïcidar-se.

Els suïcidis en aquesta empresa com veiem, van tenir (i continuen tenint) lloc a causa de condicions laborals pèssimes que deriven als treballadors a tenir síndrome de Burnout mostrant un cansament extrem i inhumà. El clima en les relacions laborals mostra un estil abusiu en la gestió del personal causada per un únic objectiu empresarial, maximitzar els beneficis de l'empresa deixant de banda objectius essencials com el benestar dels treballadors.

## 5. METODOLOGIA

Es presentarà, com a part pràctica del treball, un seguit de casos de suïcidi relacionats amb l'àmbit laboral de les persones afectades.

La investigació es farà des d'un punt de vista crític i enfocat a la millora de la gestió de recursos humans en les empreses mitjançant una recerca i un posterior anàlisi d'aquests casos tractant sempre als recursos humans com el màxim valor i l'avantatge competitiu més preuat de l'empresa.

S'utilitzarà la metodologia de "mètode de cas" definida per Robert K. Yin com a "investigació empírica que estudia un fenomen contemporani dins del seu context real de vida, sobretot quan els límits entre el fenomen i el seu context són clarament evidents". (Yin, 1994)

Aquest mètode "busca influències de les condicions contextuais del succés investigat" (Yin, 1994). És un tipus d'estudi qualitatiu que intentarà respondre a les preguntes de "com" ha esdevingut l'acte suïcida, és a dir, sota quines circumstàncies i "per què" el treballador ha arribat a aquest extrem, és a dir, intentar buscar el punt causal d'aquest acte o si no és clar aquest punt, buscar possibilitats relacionades amb l'àmbit laboral. L'autor del llibre "applications of case study research", recomana la varietat en la utilització de fonts, la comparació de dades, la contrastació de perspectives, teories i contextos, és per això que s'intentarà buscar la major quantitat d'informació possible, tot i que la temàtica tractada sigui una temàtica complexa per a recopilar informació ja que socialment és una temàtica tabú.

És per això, que per a aconseguir la credibilitat i rigorositat necessària per a realitzar un estudi de casos he basat la recerca en el cercador d'articles "Factiva".

La primera cerca realitzada ha estat la següent:

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>Paraules clau:</b> | <b>"accidente", "laboral", "suicidio"</b> |
| <b>Data:</b>          | <b>Últims 5 anys</b>                      |
| <b>Fonts:</b>         | <b>Totes les fonts</b>                    |
| <b>Autor:</b>         | <b>Tots els autors</b>                    |
| <b>Empresa:</b>       | <b>Totes les empreses</b>                 |

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <i>Tema</i>              | <i>“Diligència deguda empresarial” o “treball i personal”</i> |
| <i>Indústria</i>         | <i>Totes les indústries</i>                                   |
| <i>Regió</i>             | <i>Totes les regions</i>                                      |
| <i>Idioma</i>            | <i>Tots els idiomes</i>                                       |
| <i>Resultats trobats</i> | <i>109</i>  |

D'aquesta primera cerca s'extreuen els casos a treballar. Sent coneixedora de que el treball podria arribar-se a fer molt extens no es realitzen més cerques per a afegir varietat de casos, a causa de la impossibilitat d'excedir-se en el treball.

De la primera cerca doncs, s'extreuen els casos a treballar. Son 5 casos que han tingut lloc a Espanya entre els anys 2008 i 2021.

S'avaluaran aquests casos en base al marc teòric previ realitzat. Per tal de realitzar l'avaluació es partirà de les següents proposicions i s'analitzarà si aquestes es compleixen o no ens els casos mencionats.

Aquestes proposicions són les següents:

- El/la treballador/a va estar sotmès a algun tipus de risc psicosocial seguint la classificació dels principals factors de risc efectuada pel Grup Europeu per a la Gestió del Risc Psicosocial.
- En els casos treballats no es van dur a terme accions preventives de gestió de recursos humans.

També es formulen les següents preguntes exploratòries vinculades a aquestes proposicions a les que intentarem respondre a traves dels cinc estudis de cas analitzats.

Pregunta 1: Quins riscos psicosocials es poden identificar en cada cas com a possibles causa/ses de suïcidi?

Pregunta 2: Com des de la gestió de recursos humans es podria haver actuat de forma preventiva en cada cas?

Per a cada cas primerament s'exposarà el cas en base a la informació mediàtica trobada en els articles cercats a Factiva i complementada si és necessari amb una

cerca més exhaustiva d'informació en articles periodístics i en les sentències de cada cas si és pertinent. Tota la informació extreta en aquest apartat és informació trobada en els articles que consten en les referències del treball.

Seguidament es realitzarà l'anàlisi de cada cas intentant respondre a les preguntes i preposicions mencionades anteriorment. Primerament es farà una recollida d'informació corporativa en la web de cada empresa, es buscaran els informes anuals i mitjançant aquesta informació sumada a la informació recopilada de les fonts periodístiques s'intentarà donar resposta a les preguntes i preposicions.

Es durà a terme mitjançant mètodes qualitius d'obtenció d'informació, en concret la revisió de les sentències (en el cas que ja s'hagi resolt el cas), la revisió de la informació corporativa i els informes anuals publicats al lloc web de l'empresa i la revisió de la informació trobada en articles periodístics.

A continuació es recull la informació rellevant de cada cas per tal de realitzar per a cada cas l'anàlisi pertinent i tenir en compte les diferents variables.

|   | <b>CAS 1</b>        | <b>CAS 2</b> | <b>CAS 3</b>     | <b>CAS 4</b>                      | <b>CAS 5</b>                      |
|---|---------------------|--------------|------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| <b><i>Any suïcidi</i></b>                   | 2008                | 2013         | 2017             | 2019                              | 2021                              |
| <b><i>Edat</i></b>                          | 37 anys             | -            | -                | 32 anys                           | 20 anys                           |
| <b><i>Ocupació</i></b>                      | Conductor d'autobús | bancari      | Educador social  | Treball amb maquinària de fàbrica | Treball amb maquinària de fàbrica |
| <b><i>Sector empresa</i></b>                | Sector municipal    | Sector banca | Sector municipal | Sector industrial                 | Sector industrial                 |
| <b><i>Antecedents malaltia psíquica</i></b> | Sí                  | No           | Sí               | No                                | No                                |

## 6. ESTUDI DE CASOS

### 6.1. TUSSAM

#### 6.1.1. Explicació del cas

Jose Luís., nascut el dia 16 de juny de 1971 va començar a treballar a l'empresa "Transportes Urbanos de Sevilla (TUSSAM)" com a conductor d'autobús el dia 27 de març de l'any 2000. (García Sevilla, 2018)

Els dies 11 i 12 de gener de 2005 va precisar assistència mèdica per presentar una crisi d'ansietat després de patir un accident de trànsit durant la seva jornada laboral. (Europa Press, 2022)

El març de 2007 va precisar assistència sanitària per molèstia abdominal i se li va diagnosticar estrès laboral. El seu metge va recomanar a Jose Luís que seguís un horari de treball fix per tal de poder seguir un horari fix de menjades. (García Sevilla, 2018)

El dia 21 de maig de 2007 els treballadors de l'empresa van iniciar una vaga en la qual es van produir danys irreversibles a béns materials de l'empresa. Jose Luís va ser detingut per la Policia Nacional mentre es dirigia a secundar la vaga. Va ser posat a disposició judicial, i finalment es va decretar que es posés en llibertat amb càrrecs. (Europa Press, 2022)

Just després de la detenció del treballador, l'empresa va enviar un escrit a aquest on es descriuen els càrrecs dels quals se'l culpava. Aquests eren: llançar objectes contra els autobusos propietat de l'empresa. (La voz de Cádiz, 2018) Se li van donar cinc dies per respondre i en aquest termini ell va presentar un escrit negant la seva participació en els fets. L'empresa va respondre suspent el seu expedient disciplinari fins a la resolució del procés penal pendent.

Finalment, el jutjat, per falta de proves, va finalitzar el procés considerant que Jose Luís no era culpable dels fets. L'empresa TUSSAM va recórrer la sentència i això va portar al fet que es dugués a terme una roda de reconeixement on Jose Luís va participar com a imputat. El testimoni no el va identificar com a autor dels fets. (García Sevilla, 2018)

L'empresa mentre el cas estava obert va fer declaracions en premsa on al·legaven que restaven a l'espera dels resultats penals per tal d'establir mesures disciplinàries als treballadors imputats. (La voz de Cádiz, 2018)

L'endemà dels fets succeïts en la vaga, el 22 de maig de 2007, el treballador va iniciar un procés d'incapacitat temporal amb un diagnòstic d'estat d'ansietat. Un any més tard va obtenir l'alta mèdica i es va incorporar de nou a la feina al mateix temps que va presentar un escrit a l'empresa demanant el torn fix de matí per motius de salut. No va aconseguir resposta a la seva petició i la va reiterar un mes més tard, però no va ser atesa. L'empresa però, sí que va flexibilitzar el seu horari per tal que pogués anar a teràpia. (González Blanco, 2009)

El dia 5 de novembre de 2008 el treballador va sortir de la seva ruta durant la seva jornada laboral, sense passatgers dins l'autobús, va estacionar en una àrea de descans i va trucar als serveis d'emergència. Els va dir que no sabia on era i que es notava molt nerviós i afeixugat. El dia següent Jose Luís va tornar a iniciar un procés d'incapacitat temporal per ansietat. (Europa Press, 2022)

El dia 18 de novembre de 2008 es va suïcidar al seu propi domicili i com a conseqüència més de 400 treballadors de l'empresa no van assistir aquell dia a treballar, fet que la direcció va considerar com a jornada de vaga il·legal encoberta, tot i que el tribunal suprem ho va desestimar declarant que no va existir cap actuació col·lectiva o concentrada. (La voz de Cádiz, 2018)

L'any 2009 es va arxivar finalment l'expedient disciplinari Jose Luís, però aquest no va poder ser notificat perquè ja havia mort. (La voz de Cádiz, 2018)

Quatre anys més tard es va declarar el suïcidi com a accident laboral. (Europa Press, 2022)

### **6.1.2. Anàlisi del cas**

Transportes Urbanos de Sevilla Sociedad Anónima Municipal (TUSSAM), és una empresa pública constituïda l'any 1975 que pertany a l'ajuntament de Sevilla. (TUSSAM, s.f.)

En la web corporativa consten les memòries anuals de l'any 2019 al 2021, en aquestes es mostra una tendència a la baixa en el nombre de treballadors, ja que en l'any 2019 consta que hi havia 1.589 treballadors i en l'any 2021 n'hi ha 11.565. Pel que fa a la formació d'aquests treballadors hi ha una tendència a la baixa també en formació del

personal, de 829.700 € a 600.060 €. D'aquests diners un 11,65% es destinen a prevenció de riscos laborals l'any 2021. La major part de formació es dedica a formació tècnica especialitzada, seguidament es destina a desenvolupament de les capacitats dels treballadors i, en tercer lloc, es troba la prevenció, per tant ocupa un bon lloc dins la importància que li dona l'empresa pel que fa a formació.

Dins la prevenció consta en els informes anuals que se centren en la prevenció de riscos derivats de l'activitat laboral, la vigilància de la salut dels treballadors, la promoció de la salut, la gestió integral d'accidents laborals i la medicina assistencial. Però dins la llista d'accions en prevenció de l'any 2021 no es troba res especificat sobre riscos psicosocials. (TUSSAM, s.f.)

Podem observar que hi va haver un procés en el cas d'aquest treballador en el qual va anar empitjorant psíquicament degut a fets relacionats amb l'empresa. Si posem l'accent en els factors estressants que va viure el treballador veiem que estaven relacionats amb l'àmbit laboral.

El primer punt d'estrès que trobem en aquest cas és en l'accident de trànsit que va patir durant una jornada laboral. És impossible saber si va rebre cap classe d'ajuda psicològica després d'aquest accident per part de l'empresa, ja que no es troba cap mena de document que en parli. El segon punt, i amb el qual s'inicia aquest procés que va emmalaltint el treballador és la vaga.

Com podem veure, en aquest cas el treballador rep un baix suport social, pel fet que des de l'empresa no s'estableix un bon diàleg amb ell. Això ho veiem quan el segon cop que ell demana que es retiri l'expedient, ja que ell nega haver participat en els fets l'empresa no li respon a la queixa.

També es mostra un control baix en el poder de decisió del treballador, pel fet que demana un horari fix a causa del seu estat psíquic i l'empresa li denega. En aquest moment és possible que el treballador senti una forta inestabilitat i un baix grau de poder de decisió, que com s'anomena en la teoria és, segons diversos estudis, un potencial factor d'estrès i ansietat per al treballador.

Es veu clar en aquest cas que el treballador arriba a patir ansietat laboral, ja que hi ha una clara relació entre les incidències que tenen lloc en l'àmbit laboral del treballador i la salut mental d'aquest.



El punt clau en aquest cas es pot trobar en el fet que l'empresa tractés la malaltia que patia el treballador com un tret personal d'aquest en comptes de tractar-ho com un problema organitzacional i per exemple oferir-li més suport pel que fa a horaris o flexibilitat pel que fa a l'expedient disciplinari del treballador, veient que era un clar factor d'estrès per a aquest. El treballador no es va sentir recolzat per l'empresa, ja que segons les declaracions que aquesta havia fet en premsa i l'expedient que li havien obert el treballador es va sentir vulnerable i atacat per l'empresa on treballava.

S'evidencia en aquest cas la clara relació entre el suïcidi i l'àmbit laboral del treballador l'últim incident que aquest pateix dins l'horari laboral. Pateix una crisi d'ansietat dalt l'autobús i després d'això demana una baixa laboral i pocs dies després decideix treure's la vida.

Es destaca en aquest cas de la classificació dels principals factors de risc pel grup europeu per a la gestió del risc psicosocial que en aquest cas podem veure la importància que ha tingut en el cas la falta de comunicació i suport dels càrrecs superiors, la manca de control que sent el treballador sobre els horaris, les relacions conflictives en aquest cas amb la directiva de l'empresa i en conseqüència la falta de valoració social que sent en l'àmbit laboral.

## **6.2. CAJAMAR CAJA RURAL**

### **6.2.1. Explicació del cas**

El dia 25 de juliol de 2019 el Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia dicta una sentència en la qual confirma com accident laboral el suïcidi d'un treballador de banca el 27 de juliol del 2013 a la mateixa entitat bancària a Almeria. (EI Periòdic, 2019)

El nom de la víctima és Francisco, no consta l'edat en la qual va morir, però en la sentència consta que estava casat i tenia dos fills.

El succés va començar quan el treballador va tenir una discussió amb un client per un ingrés que aquest últim havia realitzat a l'entitat bancària. El client va marxar de les oficines després d'aquesta discussió. (Ubieto, 2019)

Poc després el client, que no estava satisfet amb les explicacions del treballador, va tornar al banc i es va encarar amb males formes amb el treballador. En Francisco li va

dir que el problema amb l'ingrés havia quedat resolt, però que si continuava amb els insults, trucaria a la policia. (Ubieto, 2019)

Segons el tribunal, els altres treballadors amb qui consta que tenia una bona relació van parlar amb ell per intentar calmar-lo.

La responsable de l'oficina va cridar al treballador al seu despatx per a convidar-lo a anar a una altra sala del banc i calmar-se donat el nivell d'alteració al qual el treballador havia arribat. Consta segons el testimoni de la responsable que Francisco estava molt "alterat, nerviós, suant i donant cops a la taula". (Agencia EFE, 2019)

Aquest li va demanar sortir a prendre l'aire a la qual cosa la responsable va accedir. El treballador va pujar al terrat de l'edifici i es va llençar al buit. (El Periódico, 2019)

### **6.2.2. Anàlisi del cas**

Cajamar Caja Rural és la primera caixa rural espanyola i la primera cooperativa de crèdit espanyola, amb més d'1,6 milions de socis i 3,6 milions de clients. Aquesta consta de 868 oficines i 158 agències amb 5.264 empleats. (Cajamar caja rural, 2022)

Aquest cas és complex, ja que el treballador va actuar de manera precipitada sense donar indicis aparents en situacions anteriors de tenir cap mena de desordre psíquic, per tant, sense donar temps de reacció a l'organització.

El treballador va rebre assetjament per part d'un client, és un tipus d'assetjament del qual no s'ha realitzat gaire investigació, ja que es dona per fet que l'assetjament dins una empresa ha de ser causat per part d'un company o superior. En canvi, en feines de cara al públic existeix un tipus d'estrès associat a l'assetjament potencial que es pot patir per part d'un client i en aquest cas a l'assetjament real que el treballador va patir.

"La novetat jurídica que introdueix aquesta sentència, segons l'advocat de la família, és que l'assetjament laboral pot ser qualificat de causa de suïcidi fins i tot quan aquest prové d'un client, és a dir no prové per part de cap company ni superior dins l'empresa." (Del Rosal, 2019)

A més, l'advocat també va assenyalar la creixent afectació psíquica i la capacitat invalidant d'aquestes cap als treballadors. I aquesta situació pot venir causada per "la degradació de les condicions laborals, la por a perdre la feina o l'increment de la pressió que moltes empreses exerceixen sobre els seus treballadors" i destaca que

“aquestes malalties psicosocials són les grans oblidades i ignorades en l'àmbit de prevenció de riscos laborals”. (González, 2019)

La resolució de la sentència afirma l'existència d'una situació de conflicte laboral previ al moment del suïcidi com és la discussió amb el client, que li va provocar la situació d'estrès al treballador. (EIDiario.es, 2019) Perquè a més també consta en la sentència que el treballador no patia cap mena de malaltia psíquica prèvia ni havia patit cap episodi semblant. (Agència EFE, 2019)

En aquest cas hem pogut veure la importància del fet que els treballadors tinguin una formació en prevenció de riscos psicosocials, per tal de poder reaccionar en situacions extremes com és el cas que s'està analitzant.

El treballador es va sentir sobrepassat per la situació d'assetjament. Com consta en la teoria l'assetjament comporta una forma d'estrès laboral i aquest estrès pot dur al treballador a percebre que té una capacitat per afrontar la situació menor a les exigències rebudes.

És per això que és necessari que les malalties psicosocials, com assenyala l'advocat de la família, deixin de ser les grans oblidades i ignorades en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals. (EIDiario.es, 2019)

Si analitzem més profundament la classificació dels principals factors de risc del grup europeu per la gestió del risc psicosocial es pot percebre que en aquest cas veiem que ha fallat clarament el punt de relacions personals, sent un cas molt especial com s'ha mencionat anteriorment, ja que el conflicte és causat per part d'un client. No hi ha evidències del fet que hagin fallat més punts d'aquesta classificació, però sí que es pot divagar i fer hipòtesis sobre si també haurien fallat punts com la cultura de l'organització, pel fet que podria haver-hi hagut falta de comunicació i suport. També el fet d'arribar a una situació tan extrema per part del treballador ens pot indicar que algun altre punt com la càrrega de treball o el contingut del treball podrien haver espitjat al treballador a aquesta situació fatídica.

## 6.3. AJUNTAMENT D'ALBACETE

### 6.3.1. Explicació del cas

No són d'accés públic les dades personals d'aquest treballador, per tant, es desconeix el seu nom i en quina edat va morir.

El que sabem del treballador municipal és que era graduat social i ocupava un lloc dins l'ajuntament amb un contracte d'interí fix. (La Información, 2021)

Tot comença el dia 13 de maig de 2016 quan el treballador demana per primer cop una baixa per incapacitat temporal. (El Español, 2021)

El dia 19 d'abril de 2017 la mútua del treballador emet una proposta d'incorporació en la qual consta que el treballador no té cap impediment per a reincorporar-se al seu lloc de treball. Aquest ja havia manifestat mesos abans que tenia intenció i disposició per a tornar al seu lloc de treball, però que per motius de salut necessitava incorporar-se a un departament diferent. (El Español, 2021)

El dia 29 d'agost de 2017 torna a presentar una sol·licitud de baixa mèdica. Consta en els informes mèdics que presentava un quadre mèdic d'ansietat i que aquesta empitjorava quan s'acostava el moment de reincorporar-se a la feina. El metge li prorroga la baixa mèdica pendent del canvi de lloc de treball que el treballador ha demanat. (El Español, 2021)

Per resolució de l'Institut Nacional de la Seguretat Social el dia 14 de setembre de 2017 es dicta que el treballador no es troba en situació d'incapacitat i, per tant, no procedeix aquesta última baixa mèdica per recaiguda i el treballador ha d'incorporar-se a treballar el dia 25 de setembre de 2017. (El Español, 2021)

El dia 24 de setembre de 2017, un dia abans de reincorporar-se, el treballador se suïcida. (Rincón, 2021)

Gairebé quatre anys després, l'any 2021 es declara la situació d'accident laboral per aquest suïcidi a causa de la demanda interposada per comissions obreres en nom de la dona i la filla del treballador. (Rincón, 2021)

### 6.3.2. Anàlisi del cas

L'ajuntament d'Albacete és un organisme públic municipal que es compon d'uns 1.000 treballadors. (Ayuntamiento de Albacete, 2020)

Segons la secretaria provincial de Comissions obreres, Carmen Juste, en el moment dels fets l'ajuntament no estava fent cap mena d'avaluació de riscos psicosocials. (La Tribuna de Albacete, 2021)

El treballador va viure una situació d'assetjament laboral per part d'un superior, és per això que va estar un any de baixa per ansietat. Tot i això, en la sentència consta que des de l'administració de l'ajuntament es desconeixia la situació d'assetjament.

Hi ha un punt d'inflexió en aquesta història, i es troba en el moment en el qual el treballador declara que l'única condició que té per a tornar a treballar és que el canviïn de departament. Escoltar als treballadors i que existeixi una comunicació és fonamental per tal de prevenir situacions com aquesta.

Se li va negar el canvi de departament, ja que no existien vacants en altres departaments i, per tant, no hi havia més places. Però és inadmissible i mostra una gestió de recursos humans pèssima el fet de no actuar de cap forma quan es denota que un treballador no es troba en una situació laboral còmoda.

Queda constància en els articles analitzats que el treballador patia una situació laboral que va derivar al fet que patís ansietat i estrès laboral. No hi ha cap denúncia d'assetjament, però sí que es troben diversos informes mèdics que relacionen l'estat psíquic del treballador amb el seu entorn laboral i la situació d'assetjament que patia.

El treballador va estar sotmès a diversos factors de risc segons el grup europeu per a la gestió del risc psicosocial. En primer lloc, pel que fa a la falta de control sobre el treball que va sentir quan se li va denegar el canvi de departament, la falta de comunicació i suport i la relació conflictiva que consta que existia amb un superior. A més pel que fa al seu desenvolupament personal, en rebre assetjament d'un superior el treballador es va poder sentir també poc valorat socialment.

Des de recursos humans s'hauria pogut establir una millor comunicació i buscar una solució real al problema que el treballador mostrava tenir vers el seu entorn laboral.

## 6.4. IVECO ESPANYA, S.L.

### 6.4.1. Explicació del cas

La Veronica comença a treballar a la secció d'Eixos i Ponts de l'empresa de camions Iveco a la localitat de San Fernando de Henares, a Madrid. L'any 2012. (Diario de Pontevedra, 2019)

La tragèdia dels fets comença l'any 2019. La treballadora tenia trenta-dos anys, estava casada i era mare de dos fills. (Diario de Pontevedra, 2019)

El dilluns dia 20 de maig a la planta on treballa comença a expandir-se entre els mòbils personals dels treballadors uns vídeos sexuals on apareix la Veronica. Els havia gravat amb vint-i-set anys. No es coneix qui filtra els vídeos. Segons fons policials fins a 200 treballadors arriben a veure els vídeos en qüestió de dies. (Rendueles, 2020)

Diversos companys expliquen que alguns treballadors haurien arribat a apropar-se al lloc de feina de la Veronica per comprovar que era ella la que es veia en els vídeos, a més també s'haurien fet bromes davant seu i ella s'hauria sentit humiliada. Però aquesta informació no està clar que sigui vertadera, ja que l'informe que va fer la inspecció de treball posa en dubte aquestes declaracions. (Rendueles, 2020)

El dia 23 de maig té una reunió amb la direcció de recursos humans i els hi explica que ho està passant molt malament. Menciona la situació d'assetjament i vergonya que pateix. Demana un canvi de torn per poder cuidar als seus fills. (ABC, 2019)

L'endemà, dia 24 de maig de 2019 aconsegueix el canvi de torn, però un dia més tard, el dia 25 a les 16:50 h es treu la vida a casa seva. (ABC, 2019)

CC.OO. denuncien una setmana després dels fets que l'empresa va respondre a la treballadora que la qüestió dels vídeos es tractava d'un "assumpte personal i no d'àmbit laboral". Segons CC.OO. l'empresa va incomplir les seves obligacions de protecció de la salut de la treballadora que estableix la llei de prevenció de riscos laborals i la llei d'igualtat. Però es determina segons un informe publicat d'inspecció de treball que a la víctima no li va afectar que els seus companys veiessin els vídeos, només tenia por que li arribessin al seu marit. (La Vanguardia, 2019)

La resolució del cas dona la raó a l'empresa que diu que la dona mai va demanar que s'activés el protocol d'assetjament, però els delegats de CC.OO. que havien participat en la reunió amb els directius asseguraven que sí que ho havia fet. (ABC, 2019)

## 6.4.2. Anàlisi del cas

Iveco és una empresa nascuda l'any 1975 del grup CNHi, una de les majors constructores mundials de vehicles i motors dièsel del món. La seva base productiva a escala mundial consta de 28.000 treballadors. (IVECO, s.f.)

Dins la web corporativa es menciona en els principis de l'empresa la "implementació de mesures preventives per garantir la integritat física dels treballadors" tot i això, no es parla de riscos psicosocials dins la seva política de riscos laborals.

Després del tràgic incident CCOO va denunciar a l'empresa per "no fer res". (Olías, 2019) Segons CCOO, l'obligació de l'empresa és prevenir aquestes situacions i sancionar-les quan succeeixen en un ambient laboral. Tot i això, l'empresa va respondre que els vídeos es van enviar mitjançant els mòbils privats dels treballadors.

IVECO té un protocol de prevenció d'assetjament sexual que obliga a l'empresa a "garantir un ambient laboral exempt d'assetjament sexual, sent la seva obligació prevenir aquestes istuacions i sancionarles quan succeeixin". Entre les conductes descrites com a assetjament sexual dins la normativa es cita l'ús d'imatges de contingut sexual. (Olías, 2019)

L'assetjament laboral és un risc psicosocial al qual la treballadora va estar sotmesa i la llei de prevenció de riscos laborals exigeix en l'article 14 que les empreses han de garantir la seguretat i salut dels seus treballadors. (López, 2019) L'empresa, tot i no ser la responsable de l'assetjament pot ser responsable per omissió.

En aquest cas l'empresa IVECO no va dur a terme accions preventives tot i tenir les eines per a fer-ho ja que disposava d'un protocol i al ser una empresa de més de 250 treballadors tenia l'obligació de tenir un pla d'igualtat. (Monzón, 2019) Una acció més ràpida i una mostra d'implicació per part de l'empresa podria haver millorat la situació de la treballadora i haver minimitzat el risc psicosocial al que es va veure sotmesa. L'empresa hauria d'haver activat el protocol d'assetjament i hauria d'haver incidit de forma sancionadora cap als treballadors que van escampar els vídeos sexuals per tal de frenar l'enviament massiu.

En aquest cas, doncs, dins la classificació dels principals factors de risc pel grup europeu per a la gestió del riscs psicosocial podem veure que el conflicte es va centrar dins de l'apartat de relacions personals, donat la conflictivitat dels fets pel que fa a la relació amb els companys que van difondre els vídeos sexuals de la

treballadora. A més també va fallar dins la cultura de l'organització el poc suport que va sentir la treballadora al no activar-se el protocol.

## **6.5. MANUEL AIZPURU S.L.**

### **6.5.1. Explicació del cas**

Luis Enrique nascut a la República Dominicana es va traslladar a Espanya concretament al poble d'Azpeita, al País Basc on residien uns familiars seus. (Urola Kostako, 2021)

Amb disset anys l'any 2018 va començar a treballar al taller mecanitzat de Manuel Aizpuru S.L. on se li va assignar un lloc d'operari en una màquina. (Goyoaga, 2021)

En aquesta empresa va viure diverses situacions irregulars que el van dur a manifestar a persones properes a ell que la feina l'havia superat. (Urola Kostako, 2021)

Primerament, el jove durant els tres anys en que va estar treballant en l'empresa realitzava jornades laborals de dotze hores inclosos dissabte i diumenge. A més, sense tenir vacances en aquests tres anys. (Goyoaga, 2021)

Se li va assignar una altra màquina sota la seva responsabilitat i ell en resposta a això va dir al seu superior que era impossible fer el treball que suposava portar les dues màquines que se li havien assignat. Tot i això, no van contractar a ningú més i ell es va haver de fer càrrec de les dues màquines. (Urola Kostako, 2021)

Durant la pandèmia va emmalaltir de COVID-19 i estant de baixa es va veure obligat a treballar de nit i sol en el taller de l'empresa. (Azurmendi, 2021)

En una jornada laboral Luis Enrique va fer una peça defectuosa i li van descomptar 300 euros del sou per tal de pagar-la. (Azurmendi, 2021)

Tots aquests fets van provocar en el treballador un gran patiment fins a l'extrem de no poder més. El dia 30 de juliol de 2021 a les 21:30 h, hora en la qual no havia d'estar a l'empresa, ja que la seva jornada segons el seu contracte laboral acabava a les 17:30 h, es va treure la vida en el mateix taller sense presentar cap antecedent psiquiàtric ni psicològic. (Urola Kostako, 2021)



Encara no està resolt el cas, ja que és molt recent, però segons l'advocada Fátima del Castillo i el sindicat ESK es tracta d'un accident laboral. (Urola Kostako, 2021)

### **6.5.2. Anàlisi del cas**

Manuel Aizpuru S.L. és una empresa de mecanitzats de la província de Guipuzkoa fundada l'any 1973 i la seva activitat se centra en mecanitzats de peces unitàries o en sèrie. En aquesta hi treballen menys de 10 treballadors, per tant, és una microempresa. (Manuel Aizpuru, s.l., 2018)

“En les microempreses la seguretat i salut laboral acostuma a gestionar-se de forma deficient, i els treballadors corren major risc de patir accidents en el lloc de treball” (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021)

És el cas d'aquesta empresa en la qual no es van respectar els drets del treballador ni es van tenir en compte cap mena de riscos psicosocials.

Es van incomplir gairebé totes les categories de factors de riscos psicosocials del grup europeu per a la gestió del risc psicosocial. Per començar pel que fa a la càrrega i ritme de treball, veiem quan se li assigna una segona màquina que es posa en risc aquest factor per al treballador. En segon lloc, pel que fa al temps de treball, s'incompleix el contracte del treballador i se'l fa treballar 12 hores seguides de manera freqüent. Per continuar el treballador es va veure exposat a una manca de control pel que fa a la seva feina, també hi va haver una falta de suport dels càrrecs superiors, que van abusar del treballador fent-lo treballar en hores fora de contracte i fins i tot quan estava de baixa. El treballador es va veure superat per la seva feina i els factors de risc psicosocial als quals se'l va exposar van acabar amb la seva vida.

En aquest cas la gestió preventiva que podria haver realitzat la persona encarregada de recursos humans de l'empresa és contractar més treballadors per tal de no carregar amb tanta feina a la víctima. A més respectar els horaris establerts en el contracte i respectar els drets dels treballadors.

En aquest cas, el treballador no patia cap mena d'antecedent psiquiàtric ni psicològic i tenia una bona relació amb el seu entorn. (Azurmendi, 2021) Segons l'advocada Fatima del Castillo “el negoci havia dut a terme irregularitats en la seva actitud” (Azurmendi, 2021) Al ser un cas molt actual, encara s'estan realitzant les investigacions pertinents per tal de determinar judicialment si és o no un accident laboral i quin tipus d'irregularitats es van cometre.

## 7. CONCLUSIONS

Després d'elaborar aquestes cinc anàlisis es pot concloure que s'ha donat resposta a les proposicions i preguntes plantejades per a la part pràctica.

La primera proposició plantejada ha estat la següent:

*- El/la treballador/a va estar sotmès a algun tipus de risc psicosocial seguint la classificació dels principals factors de risc efectuada pel Grup Europeu per a la Gestió del Risc Psicosocial.*

Es pot afirmar amb claredat que en tots els casos es va donar un o més riscos psicosocials. En el primer cas el treballador va estar exposat primerament a un accident de trànsit i després a conflictitat laboral causada per una vaga on va participar. Tots aquests fets li van provocar episodis d'estrès i ansietat laboral. En el segon cas el treballador va estar exposat a assetjament laboral per part d'un client, fet que també va ser un estressor clau per a que el treballador cometés l'acte suïcida. En el tercer cas el treballador va patir assetjament laboral per part d'un superior. En el quart cas la treballadora també va rebre assetjament laboral, en aquest cas per part dels seus companys. Per últim, en el cinquè cas és en el que més riscos psicosocials es va exposar al treballador, ja que aquest va estar exposat a condicions laborals precàries que van acabar amb la seva vida.

La segona proposició plantejada ha estat la següent:

*- En els casos treballats no es van dur a terme accions preventives de gestió de recursos humans.*

En tots els casos hi ha hagut falta de prevenció des de l'empresa. Pel que fa als dos casos que succeeixen en empreses municipals, els treballadors ja tenien antecedents i s'havien posat en contacte per demanar canvis que els podrien ajudar a disminuir el risc, però en ambdós casos les empreses es van negar, per diferents motius, a acceptar els canvis que els treballadors demanaven. En el quart cas tot i tenir un pla de prevenció per a l'assetjament, l'empresa no el va activar a temps.

Pel que fa a les dues preguntes, aquestes es responen detalladament en cada cas, però és important destacar que cap resposta té com a finalitat jutjar a l'empresa ni a cap implicat. En tot moment s'ha intentat analitzar els casos des d'un punt de vista neutral i entenent la complexitat que hi ha al darrere de cada cas.

En referència al marc pràctic, en alguns casos hi ha hagut dificultat en la cerca d'informació. Tot el que s'ha escrit ha estat contrastat en més d'un article periodístic o ha sorgit de fonts oficials com són les sentències i les mateixes webs corporatives de les organitzacions implicades.

En conclusió, el suïcidi és un extrem de desesperació al que arriben les persones quan es veuen exposades a factors perjudicials per a elles. Està clar que la feina és on les persones passen moltes hores al dia i donat la importància que té per a aquestes el seu ambient laboral és obvi que també existeixin factors de risc dins d'aquest.

És important, doncs, seguir amb l'estudi dels riscos psicosocials i continuar creant protocols i investigant tècniques de gestió per tal de millorar la qualitat de les persones en l'àmbit laboral i aconseguir la màxima productivitat per a les empreses alhora que aconseguir aportar salut mental als treballadors.

## REFERÈNCIES

ABC. (30 de maig de 2019). «*Todos tenemos la culpa*»: la planta de Iveco agacha la cabeza por un delito demasiado común. Obtenido de ABC.

Agencia EFE. (29 de maig de 2019). *CCOO denunciará a IVECO por no aplicar protocolo de acoso sexual*. Obtenido de Agencia EFE.

Agencia EFE. (23 de gener de 2019). TSJA ratifica suicidio trabajador banca Almería fue un accidente laboral. *Agencia EFE Andalucía*.

Agencia EFE. (23 de novembre de 2021). *ESK afirma que el clima laboral fue determinante en suicidio de un trabajador*.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (Maig de 2013). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/esener>

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2021). Obtenido de <https://osha.europa.eu/es>

Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. (s.f.). *Seguridad y salud en el trabajo en micro y pequeñas empresas*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/themes/safety-and-health-micro-and-small-enterprises>

Albacetecapital.com. (27 de Juliol de 2021). *El Diario*. Obtenido de [https://www.eldiario.es/castilla-la-mancha/sentencia-reconoce-suicidio-trabajador-accidente-laboral-albacete-judicial\\_1\\_8174485.html](https://www.eldiario.es/castilla-la-mancha/sentencia-reconoce-suicidio-trabajador-accidente-laboral-albacete-judicial_1_8174485.html)

Aníbal Rodríguez, C. (2021). *Suicidios y muertes por exceso de trabajo*. Obtenido de [www.relats.org](http://www.relats.org)

Arrieta Idiakez, J. (10 de juliol de 2019). *¿Avanzamos hacia un ambiente saludable en el trabajo?* Obtenido de Diario Noticias de Alava.

Ayuntamiento de Albacete. (2020). Obtenido de <https://www.albacete.es/es/tu-ayuntamiento/empleo-publico>

Azurmendi, I. (24 de novembre de 2021). *Diario Noticias de Gipuzkoa*.

- Barea, M. (2021). *AfforHealth*. Obtenido de <https://afforhealth.com/el-suicidio-de-un-trabajador-puede-considerarse-accidente-laboral/>
- BBC News. (24 de Setembre de 2012). *Foxconn: el "dragón oculto" ha quedado al descubierto*. Obtenido de [https://www.bbc.com/mundo/noticias/2012/09/120924\\_foxcomm\\_futuro\\_tigre\\_oculto\\_msd](https://www.bbc.com/mundo/noticias/2012/09/120924_foxcomm_futuro_tigre_oculto_msd)
- BBC News. (07 de Juliol de 2016). *France Telecom suicides: Prosecutor calls for bullying trial*. Obtenido de <https://www.bbc.com/news/world-europe-36733572>
- Boletín Oficial del Estado. (02 de Gener de 2016). *Ley General de la Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724#a156>
- Cajal, A. (10 de Març de 2019). *Depresión laboral: síntomas, causas y tratamientos*. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/depresion-laboral/>
- Cajamar caja rural. (2022). *Cajamar caja rural*. Obtenido de <https://www.cajamar.es/ca/particulares/>
- Castillero Mimenza, O. (19 de Juny de 2018). *Efecto Werther*. Obtenido de psicología y mente: <https://psicologiyamente.com/clinica/efecto-werther>
- Cigna. (Juliol de 2018). *Cigna*. Obtenido de <https://www.cigna.com/es-us/individuals-families/health-wellness/work-anxiety>
- Confederación de empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Málaga: CEM . Obtenido de [https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM\\_guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_interactivo.pdf](https://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf)
- Del Rosal, P. (25 de Juliol de 2019). *El País*. Obtenido de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/07/23/legal/1563863321\\_004103.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/07/23/legal/1563863321_004103.html)
- del Rosal, P. (24 de juny de 2019). El suicidio de un empleado tras discutir con un cliente es accidente laboral. *El País*.
- Diario de Pontevedra. (30 de maig de 2019). *La empresa trató el acoso a la mujer que se suicidó como algo «personal»*.

Diario de Pontevedra. (30 de maig de 2019). *La empresa trató el acoso a la mujer que se suicidó como algo «personal»*. Obtenido de Diario de Pontevedra.

Diario Noticias de Alava. (24 de novembre de 2021).

Dumon, E., & Portzky, G. (2014). *Prevención y manejo de la conducta suicida*.

Durkheim, E. (1897). *Le Suicide*.

ElDiario.es. (23 de gener de 2019). *El TSJA ratifica la decisión de considerar accidente laboral el suicidio de un empleado de banca en Almería*. Obtenido de [https://www.eldiario.es/andalucia/tsja-ratifica-considerar-accidente-almeria\\_1\\_1737265.html](https://www.eldiario.es/andalucia/tsja-ratifica-considerar-accidente-almeria_1_1737265.html)

ElEspañol. (27 de juliol de 2021). *Sentencia histórica sobre el suicidio de un trabajador de Albacete: fue un accidente laboral*. Obtenido de [https://www.elespanol.com/eldigitalcastillalamancha/sociedad/20210727/sentencia-historica-suicidio-trabajador-albacete-accidente-laboral/599691357\\_0.html](https://www.elespanol.com/eldigitalcastillalamancha/sociedad/20210727/sentencia-historica-suicidio-trabajador-albacete-accidente-laboral/599691357_0.html)

ElPeriódico. (24 de gener de 2019). *Suicidio como accidente laboral*. *El Periódico de Aragón*.

Equipos y talento. (12 de Abril de 2010). *France Telecom da un giro radical a su política de RRHH*. Obtenido de Equipos y talento: <https://www.equiposytalento.com/noticias/2010/04/12/france-telecom-da-un-giro-radical-a-su-politica-de-rrhh>

Eurofound. (2015). *Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo*. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Europa Press. (7 de febrer de 2022). *El TS avala no indemnizar a la familia del conductor de Tussam muerto*. *Europa Press*.

Gaceta Médica. (19 de Gener de 2021). *Las pérdidas de productividad por bajas laborales y prematuras representan el 67% de los costes totales de la depresión en España*. Obtenido de <https://gacetamedica.com/investigacion/las-perdidas-de-productividad-por-bajas-laborales-y-prematuras-representan-el-67-de-los-costes-totales-de-la-depresion-en-espana/>

García Sevilla, Á. (23 de maig de 2018). Condena por la muerte por estrés de un conductor hace una década. *ABC*.

Gonthier, F. (1998). Algunas reflexiones epistemológicas sobre la idea de suicidio en sociología. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 117-134.

González Blanco, A. (7 de abril de 2009). Consideran accidente laboral la 'presión' que derivó en la incapacidad de un ex directivo de Tussam. *RRHHDigital*.

González, G. (23 de gener de 2019). El TSJ de Andalucía confirma como accidente laboral el suicidio de un empleado. *El Mundo*.

Goyoaga. (24 de novembre de 2021). *La Vanguardia*.

Goyoaga, A. (24 de novembre de 2021). *Piden que se considere accidente laboral el suicidio de un trabajador con jornadas semanales de 70*.

Gozzer, S. (11 de Gener de 2016). *El Pais*. Obtenido de [https://elpais.com/ccaa/2016/01/11/catalunya/1452512537\\_511429.html](https://elpais.com/ccaa/2016/01/11/catalunya/1452512537_511429.html)

Herzberg, F. (1996). *La teoría de la motivació-higiene*.

IVECO. (s.f.). *IVECO*. Obtenido de [https://www.iveco.com/venezuela/institucional/pages/empresa\\_valores\\_acerca\\_de\\_iveco.aspx](https://www.iveco.com/venezuela/institucional/pages/empresa_valores_acerca_de_iveco.aspx)

La Información. (27 de juliol de 2021). Obtenido de <https://www.lainformacion.com/asuntos-sociales/juez-considera-accidente-laboral-suicidio-funcionario-albacete/2845445/>

La Información. (26 de Abril de 2022). *Foxconn, la fábrica de Apple en la que los trabajadores se suicidan*. Obtenido de [https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan\\_oidt8CTkyBlc0HDAhTYL15/](https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan_oidt8CTkyBlc0HDAhTYL15/)

La Tribuna de Albacete. (27 de juliol de 2021). *La Tribuna de Albacete*. Obtenido de <https://www.latribunadealbacete.es/Noticia/z08727614-056f-1c0a-923df924bf429297/202107/Reconocen-como-accidente-laboral-un-suicidio>

La vanguardia. (29 de maig de 2019). *CC.OO. denunciará a Iveco por no aplicar protocolo de acoso sexual*.

La voz de Cádiz. (23 de maig de 2018). Condenan a Tussam por la muerte de un trabajador en 2007 en Sevilla. *La voz de Cádiz*.

López, R. (30 de maig de 2019). *Caso Iveco: ¿qué responsabilidad puede tener la empresa?*

Obtenido de Cinco Días:

[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/30/legal/1559219314\\_184122.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/05/30/legal/1559219314_184122.html)

Manuel Aizpuru, s.l. (2018). *Manuel Aizpuru, s.l.* Obtenido de <http://manuelaizpurusl.com/>

Martínez Amenedo, E. (09 de Novembre de 2013). *Foro laboral*. Obtenido de

<http://evaamenedo.es/blog/2013/11/09/que-son-las-evaluaciones-de-riesgos-psicosociales/>

Martínez Plaza, C. A. (2010). El estrés laboral como factor de riesgo de suicidio. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*.

Monzón, G. G. (31 de maig de 2019). *OTP Prevención de riesgos laborales*. Obtenido de

<https://evaluacionpsicosocial.com/caso-iveco-acoso/>

Nihel, C., Russell, C., & Daidj, N. (2016). Financialization and the Employee Suicide Crisis at France Telecom. *Journal of Business Ethics*, 501-515.

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (s.f.). Obtenido de

<https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

Olías, L. (29 de maig de 2019). *El protocolo de acoso de Iveco obliga a la empresa a actuar contra el uso de imágenes de contenido sexual*. Obtenido de

[https://www.eldiario.es/economia/protocolo-sexual-iveco-imagenes-contenido\\_1\\_1532401.html](https://www.eldiario.es/economia/protocolo-sexual-iveco-imagenes-contenido_1_1532401.html)

Onda Cero. (27 de juliol de 2021). *Se reconoce el suicidio de un trabajador del Ayuntamiento de Albacete como accidente derivado del trabajo*. Obtenido de

[https://www.ondacero.es/emisoras/castilla-la-mancha/albacete/noticias/reconoce-suicidio-trabajador-ayuntamiento-albacete-como-accidente-derivado-trabajo\\_2021072760fff632481ef900018f18e6.html](https://www.ondacero.es/emisoras/castilla-la-mancha/albacete/noticias/reconoce-suicidio-trabajador-ayuntamiento-albacete-como-accidente-derivado-trabajo_2021072760fff632481ef900018f18e6.html)

Organització Panamericana de la Salut. (12 de Maig de 2017). *Organització Panamericana de la Salut*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2017-depresion-hablemos-dice-oms-mientras-depresion-encabeza-lista-causas-enfermedad>



Organización Internacional del Trabajo. (25 de Març de 2010). *El consejo de Administración de la OIT aprueba una nueva lista de enfermedades profesionales*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_125006/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_125006/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el Trabajo: un reto colectivo*. Ginebra.

Psychosocial Risk Management Excellence Framework. (2012). Obtenido de <http://www.prima-ef.org/>

Rendueles, L. (25 de juny de 2020). *El Periódico*. Obtenido de Determinan que la difusión de sus vídeos sexuales en el trabajo no influyó en el suicidio de una mujer: <https://www.elperiodico.com/es/sucesos/20200625/inspeccion-trabajo-suicidio-mujer-videos-sexuales-iveco-problema-personal-8012629>

Richardson, N., & Klein, S. (2021). *People at Work 2021: una visión sobre el equipo humano global*. ADP Research Institute.

Rincón, S. (27 de juliol de 2021). *antena3*. Obtenido de Un juzgado de Albacete reconoce como accidente laboral el suicidio de un empleado acosado: [https://www.antena3.com/noticias/sociedad/juzgado-albacete-reconoce-como-accidente-laboral-suicidio-empleado-acosado\\_2021072761006692cd264e0001141f5b.html](https://www.antena3.com/noticias/sociedad/juzgado-albacete-reconoce-como-accidente-laboral-suicidio-empleado-acosado_2021072761006692cd264e0001141f5b.html)

Teruel, A. (10 de Abril de 2010). *El País*. Obtenido de [https://elpais.com/diario/2010/04/10/sociedad/1270850404\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2010/04/10/sociedad/1270850404_850215.html)

TUSSAM. (s.f.). Obtenido de <https://www.tussam.es/es/tussam/historia/conoce-la-historia-de-tussam>

Ubieto, G. (23 de GENER de 2019). Un suicidio puede ser un accidente de trabajo. *El Periódico de Catalunya Online*.

Urola Kostako. (08 de agost de 2021). Obtenido de <https://urolakosta.hitza.eus/generoak/iritziak/inor-ez-ahantzuran-luis-enrique-soriano-gogoan/>

Villaecija, R. (13 de Gener de 2011). *Los suicidios también llegan al servicio postal francés*. Obtenido de El Mundo: <https://www.elmundo.es/mundodinero/2011/01/13/economia/1294929813.html>

Watch&Act. (s.f.). *Watch&Act*. Obtenido de <https://watchandact.eu/ansiedad-laboral/>

Waters, S. (2014). A Capitalism That Kills: Workplace Suicides at France Télécom. *French Politics, Culture & Society*, 121-141.

Waters, S. (2018). Liberalisation, surveillance and suicide at La Poste. *Modern & contemporary France*, 275-290.

Yin, R. (1994). *Applications of case study research*. Sage Publications.