



JOSEP SIRERA PSICÓLOGOS

Programas de Salud Laboral

DOSSIER DEL SERVICIO · SALUD LABORAL

Prevención del suicidio en la empresa: adaptación del protocolo a tu organización

Un servicio integral para responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos: partimos de un protocolo validado y lo convertimos en una herramienta operativa, a la medida de tu empresa, acompañada de la formación de tus mandos intermedios.

PROGRAMA DE SALUD LABORAL · LÍNEA CORPORATIVA

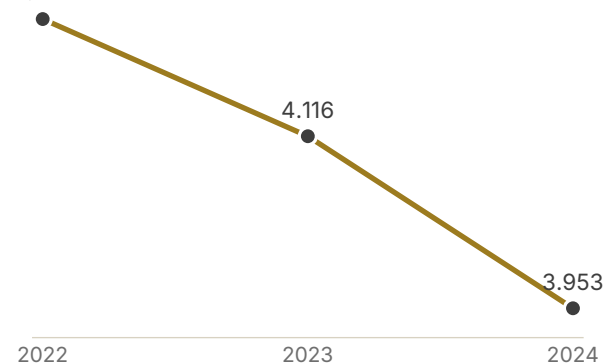
EL CONTEXTO

Por qué tu empresa necesita un protocolo

La salud mental se ha convertido en uno de los principales motivos de incapacidad temporal por contingencias comunes en España. Cada vez más organizaciones afrontan situaciones para las que no fueron preparadas: la reincorporación de una persona tras una baja prolongada por motivos de salud mental, la detección de señales de alerta en un miembro del equipo o la gestión del impacto emocional de una crisis. Disponer de un protocolo y de mandos formados no es solo una buena práctica: es la manera responsable y serena de cuidar a las personas y de cumplir con las obligaciones preventivas de la empresa.

3.953 personas fallecieron por suicidio en España en 2024 (INE, datos definitivos)	8,1 tasa por 100.000 habitantes; segunda causa externa de muerte	≈11 personas al día; una realidad que también atraviesa los entornos de trabajo
--	--	---

Evolución de fallecimientos por suicidio en España

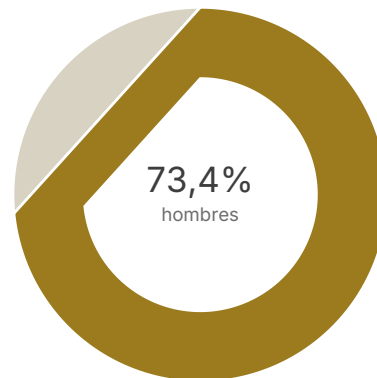


2022

2023

2024

Fuente: INE, Estadística de defunciones por causa de muerte.

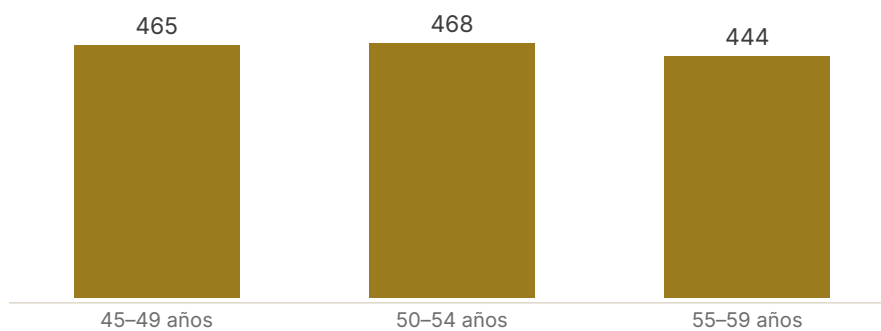
73,4%
hombres

Distribución por sexo, 2024 (2.902 hombres · 1.051 mujeres)

La edad laboral concentra el riesgo

Las franjas de edad con mayor número de fallecimientos en 2024 coinciden de lleno con la vida laboral activa. Más de un tercio de los casos se produce entre los 45 y los 59 años: la franja de la experiencia, de la responsabilidad familiar y, con frecuencia, de la mayor presión profesional.

Franjas de edad con más fallecimientos (España, 2024)



Fuente: INE, datos definitivos 2024.

El ángulo laboral. España todavía no dispone de un registro oficial de suicidios relacionados con el trabajo, lo que mantiene el fenómeno invisibilizado. Sin embargo, sentencias judiciales recientes ya han reconocido casos como accidente de trabajo, y la evidencia científica identifica factores intralaborales de riesgo: sobrecarga y presión por objetivos, conflictos y acoso, falta de control sobre la propia tarea, jornadas prolongadas y ausencia de apoyo por parte de mandos y compañeros. El entorno de trabajo puede ser un factor de riesgo, pero también uno de los espacios protectores más potentes que existen.

EL MARCO

Qué dice la normativa

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, obliga a la empresa a garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo, lo que incluye los riesgos psicosociales. Aunque la norma no menciona expresamente el suicidio, la doctrina técnica y judicial es clara: la conducta suicida puede tener componentes laborales y su prevención forma parte del deber general de protección del artículo 14.

- › Art. 14 y 15 LPRL · Deber de protección eficaz y principios de la acción preventiva, incluida la adaptación del trabajo a la persona.
- › Art. 16 LPRL · Integración de la prevención: la evaluación de riesgos psicosociales debe traducirse en medidas planificadas, y un protocolo específico es la medida natural cuando se identifican factores de riesgo.
- › Art. 22 y 25 LPRL · Vigilancia de la salud y protección de personas especialmente sensibles, marco clave en reincorporaciones tras incapacidad temporal por motivos de salud mental.
- › Plan de Acción para la Prevención del Suicidio 2025-2027 · El Sistema Nacional de Salud sitúa por primera vez la prevención del suicidio como prioridad de país e interpela a los entornos laborales como espacios protectores.

EL SERVICIO

Qué hacemos exactamente

No partimos de cero ni te entregamos un documento genérico. Disponemos de un protocolo de prevención del suicidio ya diseñado y contrastado —cuaderno principal y anexos operativos— y nuestro trabajo consiste en adaptarlo a la realidad concreta de tu organización: tu sector, tu estructura, tu servicio de prevención y tu casuística.

1 · Adaptación del protocolo

- › Análisis de la organización: organigrama, turnos, centros de trabajo, servicio de prevención (propio o ajeno) y recursos sanitarios.
- › Personalización del cuaderno principal: circuitos de detección, comunicación, actuación y derivación con nombres, roles y teléfonos reales.
- › Adaptación de los anexos: fichas para mandos, modelos de registro confidencial, guion de comunicación interna y mapa de recursos externos.
- › Procedimiento específico de reincorporación tras incapacidad temporal por motivos de salud mental, coordinado con vigilancia de la salud.
- › Postvención: pautas de actuación y apoyo al equipo ante un intento o una pérdida.

2 · Formación de mandos intermedios

- › Sesión breve y de alto impacto: 2 horas, presencial u online, para mandos intermedios y responsables del servicio de prevención.
- › Objetivo: sensibilizar, reconocer señales de alerta, saber qué decir y qué evitar, y conocer el circuito de actuación del protocolo.
- › Metodología práctica con casos reales adaptados al sector de la empresa.
- › Materiales descargables y guía breve de bolsillo para cada participante.
- › Opcional: píldoras de sensibilización para el conjunto de la plantilla, orientadas a romper el estigma y a saber pedir y ofrecer ayuda.

Cómo trabajamos



El proyecto completo se desarrolla habitualmente en un plazo de cuatro a seis semanas desde la reunión inicial, con una dedicación mínima por parte de la empresa: dos reuniones de trabajo con PRL/RRHH y la sesión formativa con los mandos.

Qué recibe la empresa

- › Protocolo adaptado (cuaderno principal) en formato editable y PDF corporativo, listo para su aprobación por el Comité de Seguridad y Salud.
- › Anexos operativos personalizados: circuito de actuación en una página, ficha de señales de alerta para mandos, modelo de registro confidencial y mapa de recursos internos y externos (incluido el 024).
- › Procedimiento de reincorporación tras baja prolongada por motivos de salud mental, con pautas para la entrevista de retorno y el seguimiento.
- › Sesión formativa de 2 horas para mandos intermedios, con materiales y certificado de asistencia.
- › Informe de cierre con recomendaciones de mantenimiento y propuesta de revisión anual.

PREGUNTAS FRECUENTES

Lo que nos suelen preguntar PRL y RRHH

¿Estamos legalmente obligados a tener un protocolo de prevención del suicidio?
No existe una obligación nominal, pero sí un deber general de protección frente a los riesgos psicosociales (Ley 31/1995). Cuando la evaluación de riesgos psicosociales, la vigilancia de la salud o la propia realidad de la plantilla evidencian factores de riesgo —por ejemplo, una reincorporación tras una baja prolongada por motivos de salud mental—, disponer de un protocolo es la forma razonable de acreditar diligencia preventiva.

¿Cómo se coordina con nuestro Servicio de Prevención Ajeno (SPA)?

El protocolo se diseña para integrarse con el SPA, no para sustituirlo. Definimos juntos los puntos de conexión: vigilancia de la salud, evaluación psicosocial, aptitud y adaptación del puesto. El SPA participa en el circuito de derivación y recibe el documento final.

¿Qué papel tienen los mandos intermedios? No son sanitarios.

Exacto, y el protocolo nunca les pide actuar como tales. Su papel es el de gatekeeper: detectar señales, abrir una conversación de apoyo y activar el circuito de derivación. La formación de 2 horas se centra precisamente en darles seguridad para hacer solo eso, con límites claros.

¿Cómo se protege la confidencialidad y los datos de salud?

Toda la información de salud se trata conforme al RGPD y la LOPDGDD, con acceso restringido al personal sanitario y a quienes deban intervenir por estricta necesidad. El protocolo incluye un modelo de registro confidencial y pautas de comunicación que evitan etiquetar o exponer a la persona.

Una persona se reincorpora tras una baja larga por salud mental. ¿Qué hacemos la primera semana?

El procedimiento de reincorporación prevé una entrevista de retorno serena y voluntaria, la coordinación con vigilancia de la salud para valorar adaptaciones temporales del puesto, la designación de una persona de referencia y un calendario de seguimiento discreto. Ni sobreprotección ni normalidad forzada: acompañamiento planificado.

¿Hablar de suicidio en la empresa no puede ser contraproducente?

La evidencia científica indica lo contrario: hablar del suicidio de forma adecuada y responsable no incita, sino que protege, porque facilita pedir ayuda. Lo contraproducente es el silencio. Todos nuestros materiales siguen las pautas de comunicación segura de la OMS.

¿Qué ocurre si se produce una crisis durante el proyecto o después?

El protocolo incluye un circuito de actuación inmediata (con el 024 y el 112 como recursos de referencia) y pautas de postvención para cuidar al equipo. Tras la implantación ofrecemos acompañamiento y revisión anual del documento.

¿Cuánto cuesta y cuánto dura?

El alcance se dimensiona en la reunión de diagnóstico (sin coste) en función del tamaño de la plantilla, los centros de trabajo y los anexos necesarios. El proyecto tipo se completa en cuatro a seis semanas. Solicita una propuesta cerrada: la llamada inicial es de 20 minutos y sin compromiso.

EL EQUIPO

Quién dirige el proyecto

Josep Sirera · Director de Josep Sirera Psicólogos

Psicólogo con 30 años de experiencia en psicología clínica y salud laboral. Psicólogo forense colegiado en el Col·legi Oficial de Psicologia de la Comunitat Valenciana (COPCV). Especialista en bienestar corporativo, formación de equipos y programas de salud mental en la empresa, ha desarrollado intervenciones y programas formativos para organizaciones de distintos sectores, combinando el rigor clínico con el conocimiento de la realidad empresarial. Cada protocolo lo adapta y lo imparte personalmente el director del proyecto.

¿Hablamos de tu empresa? Agenda una llamada de 20 minutos sin compromiso.

Tel 670 70 38 36 · consultas@josepsirera.com · josepsirera.es >

Si tú o alguien de tu entorno atraviesa una crisis, llama al 024, Línea de atención a la conducta suicida, gratuita, confidencial y disponible las 24 horas. En situaciones de emergencia inmediata, llama al 112.

Fuentes: INE, Estadística de defunciones por causa de muerte 2024 (datos definitivos, diciembre de 2025) · Ministerio de Sanidad, Plan de Acción para la Prevención del Suicidio 2025–2027 · Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales · Literatura científica sobre prevención del suicidio en el entorno laboral.