

# Afrontar la mort a l'empresa

Guia per fer front a la mort d'un company o companya



UNIÓ GENERAL  
DE TREBALLADORS  
I TREBALLADORES  
DE CATALUNYA

*A Lucía, la meva companya de feina, la meva amiga.  
El dolor per la teva pèrdua és la llavor d'aquest projecte.*

Edició: UGT de Catalunya. Any 2021

Elaboració i dinamització: Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals.

Secretaria de Política Sindical

Disseny i maquetació: Comunicació i Imatge UGT de Catalunya

Fotografia: Getty Images

Correcció: pendent de revisió lingüística pel Servei Lingüístic UGT de Catalunya

Amb la col·laboració de



Generalitat de Catalunya  
**Departament d'Empresa  
i Treball**



# Índex

Introducció

Metodologia de treball

Efectes de la mort d'un company o companya

Propostes d'intervenció en l'empresa

Actuació davant una mort per accident de treball/malaltia professional

Propostes d'intervenció a l'empresa després de la mort per accident de treball o malaltia professional

Actuació davant una mort per causes no vinculades a les condicions de treball

Propostes d'intervenció a l'empresa després de la mort per causes no vinculades a les condicions de treball

Actuació davant el suïcidi

Propostes d'intervenció a l'empresa després de la mort per suïcidi d'un company o companya

Actuació davant la malaltia terminal d'un company o companya

Accions individuals per a l'afrontament de la mort i la gestió del dol

Actuació de la representació sindical

Actuació dels delegats i delegades de prevenció

Consideracions laborals a tenir en compte en cas de mort d'un treballador o treballadora

Punts clau

Bibliografia

## Introducció

La societat actual és tanatofòbica<sup>1</sup>. En les darreres dècades, la nostra cultura ha convertit aquest tema en un tabú. Fins a mitjan segle XX la mort solia afrontar-se en el domicili familiar i això feia que fins als nens la visquessin com una cosa normal dins del procés vital. No obstant això, en les últimes dècades hem investit a la mort i en morir els nostres més inconfessables temors i l'hem apartat, apartant-la de la nostra existència, traient-la de les nostres cases, eliminant-la fins i tot del nostre llenguatge. I així, a través dels anys, hem rebut una educació en la qual no es pot parlar de la mort. Hem avançat en altres àmbits tabú com ara el sexual, però el tabú en el tema de la mort continua existint. De fet, les persones que parlen del tema, sovint són tractades com persones morboses i amb poca delicadesa sobre els altres. Queda molt camí per recórrer per revertir aquesta mala gestió que habitualment fem d'un aspecte essencial i inherent a la mateixa vida. Així, davant una pèrdua, sigui personal o d'un company de feina no saben com reaccionar, ni què fer, ni si fem bé o malament, què dir, com actuar...

La societat està adaptada a altres canvis vitals com el naixement, casar-se, mudar-se de casa, perdre la feina, però no per afrontar la mort. Per exemple, quan es necessita una baixa durant el procés de dol normal, es patologitza el procés i se'l diagnostica com ansietat, depressió o trastorn adaptatiu quan en realitat s'està travessant un procés natural. Un altre exemple, per una casament o registre de parella de fet, la majoria dels convenis col·lectius estableixen 15 dies de permís, en canvi, per la mort d'un fill o un pare o mare, l'Estatut dels Treballadors estableix 2 dies de permís que molts convenis col·lectius milloren únicament en 3 dies.

A la feina passem una gran part de la nostra vida i la compartim amb altres persones. L'empresa, a més de ser un lloc d'activitat laboral, es converteix en un espai de vida, de convivència i sociabilitat. En aquest cas no parlem d'empresa com la direcció de l'empresa sinó com conjunt de persones; ja siguin companyes i companys, representants de les treballadores i treballadors, comandaments, gerència, etc.

És necessari i convenient que l'empresa es prepari per tractar la mort d'un company o companya. Una bona gestió de la mort en l'empresa afavoreix el benestar emocional de la plantilla.

La millor activitat preventiva d'afrontar la mort i el dol a l'empresa és garantir de forma constant unes condicions laborals i de treball adequades. La millor manera

---

<sup>1</sup> La *tanatofòbia* és el 'temor morbós a la mort, especialment a una mort imminent'. (Termcat, 2021)

d'afrontar la mort és protegir la vida i les condicions dignes de treball que inclouen aspectes tant individuals com col·lectius. Pretendre intervenir en positiu des de l'empresa en l'afrontament de la mort d'un company o companya per allò que l'afecta a ell o als seus companys des d'unes condicions laborals i de treball inadequades, és il·lògic i fins i tot pot ser insultant per als treballadors i treballadores.

Una vegada la gestió preventiva de l'empresa i les condicions de treball són les adients, l'empresa pot planificar actuacions per millorar l'afrontament de la mort del treballador/a, no augmentar i procurar alleugerir el dolor i l'impacte emocional en els companys i companyes en cas que una treballadora o treballador perdi la vida.

Treballar l'afrontament de la mort en l'empresa tracta de situar a les persones com a centre de les organitzacions i garantir el seu benestar físic, psíquic i social.

## Metodologia de treball

Des de la UGT de Catalunya vam considerar la necessitat de tractar l'afrontament de la mort en l'empresa. En el primer moment vam poder observar que gairebé no hi ha bibliografia sobre la mort en l'àmbit laboral i que calia disposar d'opinions diverses per oferir una millor i més àmplia proposta.

Per això, vam decidir fer servir les bases del mètode Delphi que permet obtenir l'opinió d'un grup d'experts a través de consultes. El mètode Delphi (nom que prové de l'oracle de Delphos) és una tècnica de recollida d'informació que permet obtenir l'opinió d'un grup d'experts a través de la consulta reiterada. Aquesta tècnica, de caràcter qualitatiu, és recomanable quan no es disposa d'informació suficient per a la presa de decisions o és necessari, per a la recerca, recollir opinions consensuades i representatives d'un col·lectiu d'individus.

L'afrontament de la mort es pot tractar des de diferents vessants. Tots els que van participar en aquest grup són experts en diferents matèries, ja sigui en la gestió de la prevenció de riscos laboral, en la psicologia, en el món de l'empresa, responsables sindicals, mútues, medicina del treball, delegats i delegades d'empreses, etc. Hem intentat crear un grup de treball multidisciplinari per disposar del màxim punts de vista diferents i enriquir el document final.

Volem agrair a tots ells la col·laboració, el suport i el temps invertit per la consecució d'aquest projecte. Les persones que hi han participat són:

- Manel Bestratén, president Associació Mieses Global.
- Josep Bonet, coordinador Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals. UGT de Catalunya
- Francesc Xavier Borrajo, responsable de Salut Laboral de la Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya
- Cecília Borràs, presidenta Després del Suïcidi - Associació de Supervivents (DSAS)
- Roberto Buil, psicòleg. Associació AFDA
- Fernando Cobano, responsable PRL sector Sanitat UGT de Catalunya. Delegat de prevenció de l'ICS
- Jaume de Montserrat, metge del treball. Institut Català de Seguretat i Salut Laboral
- Jordi Delgado, delegat de prevenció TMB
- Loly Fernández, directora de proyectos en i+3
- Antonia Fuentes, secretària de Salut Laboral de FICA UGT de Catalunya.

- M. Luz Esmoriz, tècnica superior en Prevenció de Riscos Professionals a Quironprevenció. Delegada de prevenció
- Isabel Lorenzo, psicòloga de l'Institut Municipal de Serveis Socials de Tarragona
- Pere Luque, cap del Dept. Prevenció de Riscos Laborals Ajuntament de Barcelona
- José M. Martín Ojeda, tècnic PRL. Professor col·laborador UOC màster PRL
- Montserrat Moré, directora Fundació Prevent i FullAudit
- Xavier Orpella, cap del Servei de Medicina del Treball i Salut Pública de Badalona Serveis Assistencials
- Marc Palacios, delegat de prevenció IRIADA
- Laura Ramírez, metgessa del treball de la Unitat de Salut Laboral Barcelonès Nord i Maresme
- Victor Reca, psicòleg gerontològic. Delegat de prevenció. Fundació Roca i Pi
- Alejandro Romero, direcció de Divisió Servicios Prevención MCMutual
- Susana Romero, Health & Safety Global Manager CTAIMA
- José M. Roque, delegat de prevenció de SEAT
- Susanna Rubiol, psicòloga del treball SEPRA
- Carles Sales, Departament Organització empreses UPC
- César Sánchez, director de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals de Foment
- Eduard Salvador, tècnic Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals UGT de Catalunya
- Javier Yélamos, delegat de prevenció de Iberpotash
- Verónica Zaragoza, psicòloga de l'Institut Municipal de Serveis Socials de Tarragona

El projecte s'ha portat a terme sota la coordinació de M. Carmen Márquez, de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals de la UGT de Catalunya.

### **Fase 1.**

Recerca d'informació i bibliografia

### **Fase 2.**

Qüestionari amb preguntes generals per abordar el projecte:

- Quines activitats de gestió de la prevenció hauria de realitzar l'empresa per gestionar una mort a l'empresa?
- Com consideres que pot afectar a la feina la causa de la mort (malaltia comuna, malaltia professional o accident de treball, suïcidi, etc.)?
- Em processos de malalties terminals coneguts, creus que l'empresa hauria de gestionar el dol de forma prèvia?

- Quines accions individuals haurien de fer els treballadors i treballadores per gestionar el dol d'un company/a de feina?
- Elaboració d'un compendi amb totes les respostes al qüestionari de treball

### **Fase 3.**

Convocatòria de reunió per videoconferència on es van tractar diferents temes discrepants en les aportacions per escrit com ara, l'encaix de les activitats en la gestió preventiva o l'afrontament d'una malaltia terminal o aclarir conceptes com ara la distinció entre afrontament de la mort i gestió del dol i altres qüestions que van ser tractats des del punt de vista de cadascun dels participants

### **Fase 4.**

Recollida i anàlisi totes les opinions i documentació aportada

### **Fase 5.**

Redactat Guia Afrontament de la mort a l'empresa

### **Fase 6.**

Revisió i aportacions dels membres del grup

### **Fase 7.**

Document final Guia Afrontament de la mort a l'empresa



## Efectes de la mort d'un company o companya

La mort d'un company molt proper pot ser un fet transcendent en la vida d'un treballador o treballadora. Podem veure alguns companys com família o amics íntims. Passem la major part del temps que estem desperts junt amb ells, forjant llaços especials de confiança i amistat que són diferents de la resta de les nostres relacions.

Si la relació entre companys és molt propera, com en qualsevol pèrdua d'un ser estimat, pot provocar un moviment de cadascuna de les fibres del ser, generant un profund buit, un dolor immens i generalitzat, on fa mal respirar, fa mal pensar, fa mal sentir, i fa mal parlar entre altres moltes sensacions.

El dol és la reacció normal davant la pèrdua ja sigui la pèrdua d'una persona volguda, un animal, un objecte, etapa o esdeveniment significatiu. Quan es parla de pèrdues i especialment de les pèrdues relacionades a una persona, és una experiència que necessita ser compartida, acompanyada i respectada. En presentar-se el dol, serà important deixar que la persona pugui sentir el dolor al costat de totes les emocions que això comporta. Acceptar, que aquest ser estimat ja no hi és i que la pèrdua és irreparable, serà un moment inicial i crucial per a l'enfortiment de la persona.

Les persones poden reaccionar davant un mateix fet de manera molt diferent, per circumstàncies personals i socials o per raons biològiques innates. Per tant, davant la mort d'un company o companya, les persones poden actuar de manera molt diversa i la intensitat de la reacció pot veure's incrementada dependent de diferents factors.

### Factors que poden influir en la intensitat:

- **Causa de la mort:** Tradicionalment, les morts s'han catalogat sota les categories: natural, accidental, suïcidi i homicidi.
  - Si es tracta d'un accident de treball, malaltia professional o suïcidi atribuïble a la feina.
  - Si la mort és traumàtica, com un accident, un suïcidi o una mort violenta, els sentiments i reaccions poden ser més forts i difícils de manejar.
  - Altres dimensions associades amb el tipus de mort inclouen on es va produir la mort en l'àmbit geogràfic, si va passar a prop o lluny i si hi havia algun avís previ o es tracta d'una mort inesperada.
  - En cas de suïcidi, l'estigma social pot ocasionar repercussions que costi més visibilitzar en l'entorn laboral.

- **Relació amb la persona morta:** hi haurà treballadors que es veuran més afectats, independentment de la causa de la defunció. La reacció emocional augmentarà la gravetat proporcionalment a la intensitat de la relació afectiva
- **Característiques de la mateixa víctima** com ara, la seva edat, l'antiguitat en l'empresa.
- **Característiques personals de les persones treballadores:** situació personal, eines i recursos que la persona disposi per gestionar les emocions, experiències anteriors. També antecedents històrics; si ha tingut pèrdues anteriors i com es van elaborar aquests dols. Estat de la seva salut física i mental. També variables socials; subcultura ètnica, social i religiosa.
- Altres tipus d'**estrès simultanis**.

La mort d'un company de feina pot afectar a les persones en l'àmbit psicològic (hiperactivitat, retraïment augment de tabac o alcohol), emocional (tristesa, pors, culpa, ansietat...), mental (falta de concentració, falta d'interès, confusió), social (aïllament, rebuig a la resta de les persones), físic (sensació de buit i molèsties a l'estómac, nus a la gola, sequedat a la boca, alteracions de la son) i espiritual (es replantegen les creences i l'idees de transcendència...). En particular, es poden produir moltes alteracions de l'estat d'ànim, amb forts alts i baixos, emocions o sentiments com ara; tristesa, enuig, sentit de vulnerabilitat, confusió, incredulitat o culpa, retraïment social, entre altres.

La teoria més popular que descriu el procés de dol per la mort d'un ser estimat és la proposta per Elizabeth Kubler. Aquesta teoria explica que tot ésser humà passa per etapes de readaptació psicològica abans d'admetre una pèrdua en la seva vida. Aquestes fases no són correlatives, sinó que poden donar-se a la vegada, no donar-se alguna, etc. Cada persona és diferent, afronta la mort de manera distintat i necessita un temps per fer el procés natural del dol diferent.

Les etapes que Kubler proposa són cinc:

### **1. Negació:**

En tenir una pèrdua es produeix de manera habitual la negació es dona de manera immediata, sovint està relacionada amb l'estat de shock o d'atordiment emocional. La frase que podria resumir l'essència d'aquesta etapa és «Això no em pot estar passant a mi».

### **2. Ira:**

Després de superar la negació comencen a sorgir sentiments de frustració, d'impotència respecte a la mateixa capacitat de modificar les conseqüències de la pèrdua. Sentir-se frustrat comporta que aparegui sentiments d'enuig, d'ira.

Durant aquesta etapa les persones busquen atribuir la culpa de la pèrdua a una cosa externa o fins i tot poden atribuir-la-hi a si mateix, amb pensaments com: «si jo hagués estat, si jo hagués fet...» En aquest moment s'estarà buscant el factor causant de la pèrdua. El procés de dol implicarà llavors la superació de la frustració i de l'empipament.

### **3. Negociació:**

En aquesta fase de negociació la persona guarda l'esperança que tot continui igual, que les coses no canviïn. Un exemple podria ser un pacient que a pesar que els metges ja van indicar que no hi ha cura per a la seva malaltia, continua explorant diferents opcions de tractament.

Les intencions de tornar el temps enrere és un desig freqüent en aquesta etapa, per a així haver reconegut a temps la malaltia o evitar que l'accident succeís. La frase que resumeix aquesta etapa és «Què hagués succeït si...?»

### **4. Depressió:**

En aquest període la persona comença a assumir de manera definitiva la realitat de la pèrdua, i això genera sentiments de tristesa i de desesperança juntament amb altres símptomes típics dels estats depressius, com l'aïllament social o la falta de motivació, segons el model de Kubler.

El fet de perdre a un ser estimat, o una pèrdua significativament, o d'enfrontar-se a la mateixa mort i altres causes del dol pot fer que la vida deixi de tenir sentit, almenys durant un temps. La frase que conté l'essència d'aquesta etapa és «Trobo a faltar al meu ser estimat, per què seguir?»

### **5. Acceptació:**

L'última etapa és la d'acceptació de la pèrdua, i comença l'estat de calma associat a la comprensió de la mort o les pèrdues com a part natural de la vida humana. Aquesta fase es relaciona amb la inevitabilitat de la pèrdua i, per tant, del procés de del. Es pot resumir l'essència d'aquesta etapa amb la frase: «Tot estarà bé».

El dol s'inicia al cap de poques hores de l'esdeveniment i en general tendeix a desaparèixer al cap d'un any de l'esdeveniment. També hi han autors que afirmen que pot durar fins a 2 anys. Quan els símptomes no desapareixen al final d'aquest temps, o són de característiques diferents de les esperades, podem llavors parlar d'un dol patològic i la persona ha de buscar ajuda professional especialitzada.

### **Signes de dol patològic**

Encara que el dolor, la soledat i els trastorns que acompanyen el dol no tenen res d'«anormal», hi ha alguns símptomes que haurien de fer que acudíssim a un

professional o a alguna persona del nostre entorn que ens pugui ajudar: professionals de la psicologia, professionals de la medicina, grups de suport, etc. Tot i que cada persona ha de prendre aquesta decisió lliurement, ha de plantejar-se seriosament parlar amb algú sobre el seu dol si presenta algun dels símptomes següents:

- Intensos sentiments de culpa, provocats per coses diferents de les que va fer o va deixar de fer al moment de la mort del seu ser estimat.
- Pensaments de suïcidi que van més enllà del desig passiu d'«estar mort» o de poder reunir-se amb el seu ser estimat.
- Desesperació extrema; la sensació que per molt que ho intenti mai no podrà recuperar una vida que valgui la pena viure.
- Inquietud o depressió prolongades, la sensació d'estar «atrapat» o «alentit» mantinguda a allò llarg de períodes de diversos mesos de durada.
- Síntomes físics, com la sensació de tenir un ganivet, clavat al pit o una pèrdua substancial de pes, que poden representar una amenaça per al seu benestar físic.
- Ira incontrolada, que fa que els seus amics i éssers estimats es distanciïn o que el porta «a planejar venjança» de la pèrdua.
- Dificultats continuades de funcionament que es posen de manifest en la seva incapacitat per conservar la feina o fer les tasques domèstiques necessàries per a la vida quotidiana.
- Abús de substàncies, confiant massa en les drogues o l'alcohol per suportar el dolor de la pèrdua.

Encara que qualsevol d'aquests símptomes pot ser una característica d'un procés normal de dol, la presència continuada ha de ser causa de preocupació i mereix l'atenció d'una persona que vagi més enllà de les figures de suport informal que solen ser presents a la vida de cada individu.

La mort d'una altra persona ens recorda la nostra vulnerabilitat, que siguem conscients de la nostra pròpia mortalitat i poden aparèixer preguntes de tipus vital o del sentit de la vida. Poden aparèixer sentiments de culpabilitat per una última conversa desagradable, tensions en la relació o per no poder ajudar-lo. Pot tornar el dolor d'altres pèrdues anteriors. O tot el contrari, donar-se un bloqueig i no poder sentir les emocions.

En casos extrems, podria suposar la baixa per depressió o ansietat d'algun company/a que hagi patit de manera molt propera la mort de la persona.

En l'àmbit laboral es pot reflectir en una baixada del rendiment laboral i de la qualitat de la feina de l'equip de treball de la persona morta. Pot donar-se falta de concentració que pot provocar errors d'importància, evitació del lloc de treball,

etc. També pot provocar dificultats en les relacions personals i laborals i l'empitjorament del clima laboral. A més, pot provocar ansietat sobre com funcionarà el lloc de treball sense la persona morta, per exemple, com es reassignaran tasques.

Afegit a tot l'anterior, si es tracta d'un accident de treball o malaltia professional, pot generar inseguretat i desconfiança envers la gestió de la prevenció que porta a terme l'empresa. També pot donar-se, pors per la mateixa seguretat, falta de motivació, dilució del vincle o sentiment de pertinença amb l'empresa i en conseqüència una pèrdua de talent per canvi de feina. A més a més, poden despertar-se processos de culpabilització en algun dels companys més propers.

En casos extrems, es poden donar casos de trastorn d'estrès posttraumàtic sobretot amb testimonis que hagin presenciat l'accident o en els equips d'intervenció. Tot això, independent de les qüestions de gestió preventiva d'investigació de l'accident, recerca de responsabilitats, pèrdua de reputació, pèrdues econòmiques, i el llarg etc. que es donen en l'empresa en cas d'accident o malaltia professional.

## Propostes d'intervenció en l'empresa

L'empresa pot desenvolupar activitats dirigides al benestar emocional de les persones treballadores davant la mort d'un company o companya. Fer petites intervencions durant el primer afrontament de la mort i els primer dies, ajudar a afrontar el primer shock emocional i encarar el procés de dol per reduir la possibilitat d'un dol patològic.

La causa de la mort estableix unes diferències en les intervencions en l'empresa.

### Actuació davant una mort per accident de treball/malaltia professional

La mort per un accident de treball o per malaltia professional d'un company o companya a l'empresa ha de tractar-se de forma diferenciada que la resta de causes de mort perquè pot tenir consideracions laborals i de responsabilitat en el seu tractament, ja que s'ha de tractar com a intervenció terciària en la gestió de la prevenció, és a dir, com l'assistència d'un accident de treball. Dintre dels drets de les persones treballadores en cas d'accidents de treball, de la mateixa manera que si algú es fa un tall, cal atendre'l per curar-lo, caldrà assistir a aquesta persona de les conseqüències psicològiques d'haver assistit a la mort o accident greu d'un company o companya.

A més de totes tasques relacionades amb la gestió preventiva relacionades amb la seguretat i la investigació de l'accident, cal pal·liar els efectes psicològics pels accidents d'un company o persona coneguda, durant la intervenció d'un rescat, situacions de perill intens, etc. Un accident no només pot causar problemes de salut físics també psicològics a les persones de l'entorn de la persona accidentada i cal actuar per millorar l'afrontament d'aquests succés i evitar la patologització de les reaccions després d'un succés.

Són les mútues col·laboradores de la seguretat social les responsables de fer aquestes actuacions. Algunes mútues col·laboradores de la seguretat social tenen protocol·litzat aquest servei i ofereixen actuacions tant col·lectives com individuals. En cap cas, es poden negar a fer l'assistència individual de les conseqüències d'un accident, siguin físiques o psicològiques. Si tens dubtes, pots demanar assessorament a la teva federació o a l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals,

Moltes persones que passen per situacions traumàtiques potser tenen dificultat temporal per a adaptar-se i afrontar-les, però amb el temps i l'autocura

generalment milloren. Quan aquestes situacions d'estrès extrem no s'afronten i els símptomes empitjoren, duren mesos i fins i tot anys, i interfereixen amb les activitats diàries poden derivar en estrès posttraumàtic i després en altres problemes psicològics o psicossomàtics.

El trastorn d'estrès posttraumàtic és una malaltia de salut mental desencadenada per una situació extrema, sobretot si l'has experimentat o presenciada. Els símptomes poden incloure revivències, malsons i angoixa greu, així com pensaments incontrolables sobre la situació. Pel seu diagnòstic es requereix a més del succés desencadenant, que es desenvolupin respostes amb símptomes específics, que persisteixin més d'un mes i que la pertorbació produeixi un malestar clínicament significatiu i/o un deteriorament social, laboral o d'altres àrees importants de funcionament. Obtenir un tractament efectiu per part de la mútua col·laboradora de la seguretat social pot ser essencial per a reduir els símptomes i millorar el pronòstic.

L'impacte psicològic de la mort en el treball pot ser considerat un factor de risc psicossocial en aquells llocs de treball en els que el servei de prevenció ho hagi identificat i avaluat. Això ocorre principalment en professions de serveis a les persones com ara sanitaris, residències de gent gran, policies, bombers etc. que estan sotmesos a la càrrega psíquica. El contacte amb la malaltia, el patiment i la mort origina a aquests professionals emocions i sentiments: aquest component psíquic o afectiu intervé en la càrrega de treball i pot fer-ho penós. Per tant, l'empresa, ara si entesa com a direcció, haurà d'implantar mesures preventives per reduir aquest risc laboral.

En el cas de les malalties professionals, cal treballar en el moment en què es diagnosticat una primera persona d'una malaltia causada per les condicions de treball de caràcter col·lectiu com ara un mesotelioma produït per exposició a l'amiant 25 anys abans. El temps de latència tan elevat des del moment de l'exposició fins a l'aparició de signes i símptomes clínics de moltes malalties pot fer que les conseqüències per les persones treballadores siguin irreparables. Per això, quan una persona emmalalteix i mor, la resta de companys estan veient la seva possible mort. Per això, és important el tractament d'aquestes pors que poden fer-se efectives o no. Aquestes persones poden tenir ansietat que s'aguditza amb la proximitat dels reconeixements mèdics periòdics.

Una mort per causes naturals poden donar-se de forma sobtada com ara un infart o un vessament cerebral que pot passar en la mateixa feina. En aquests casos, també cal aplicar l'actuació davant una mort per accident de treball.

## Propostes d'intervenció a l'empresa després de la mort per accident de treball o malaltia professional

- Sessions grupals presencials dirigides per professionals de la psicologia. S'ha de fer de forma immediata en les primeres hores o dies. En aquestes sessions habitualment es dona un espai on poder expressar les emocions i els sentiments i realitzar rituals que ajudin a treballar l'expressió d'emocions. Els professionals de la psicologia donen informació sobre les reaccions d'estrès agut per tal de normalitzar les emocions que estan vivint les persones afectades.
- Servei d'orientació psicològica telefònica individual.
- Formació i informació amb consells d'afrontament del moment traumàtic.
- Formació i informació sobre la detecció de símptomes del trastorn d'estrès posttraumàtic.
- Comunicació transparent de les causes de l'accident o malaltia i les mesures de prevenció que s'aplicaran.
- Vigilància de la salut pot detectar casos d'estrès posttraumàtic que haurien de ser derivats a la mútua col·laboradora de la seguretat social.

A més de les qüestions relatives a l'afrontament d'un estrès posttraumàtic, alhora s'han de fer totes les actuacions relatives a l'afrontament de la mort del company que es presenten a continuació.

## Actuació davant una mort per causes no vinculades a les condicions de treball

Una empresa que es preocupi per les seves persones, les situï com el cor de l'empresa amb visió integral i preocupació constant per elles, pot fer de forma voluntària una sèrie d'accions per tal d'ajudar a les persones a afrontar en el primer moment la pèrdua d'un company o companya i a afrontar el dol d'una manera sana.

No es tracta una gran programació d'activitats sostingudes en el temps sinó de petites accions sobre tots en les primeres hores i dies. L'equip directiu ha de liderar aquestes accions, però ha de ser tota l'empresa la que participi per ajudar-se en aquest moment; companyes i companys, representants del treballadors i treballadores, comandaments, servei de prevenció, recursos humans, medicina del treball, etc.

No fer res, pot ser rebut per la resta dels treballadors com una falta d'interès de les persones per part de l'empresa, que només són considerades com un número i que a ningú li importa la persona que ha mort i tal com hem vist, pot provocar



dilució del vincle o sentiment de pertinença de la resta de la plantilla i en conseqüència, mal clima laboral, pèrdua de talent per canvi de feina, etc.

En aquest cas, no hi ha responsabilitat de les mútues col·laboradores de la seguretat social. L'empresa, com ja hem dit, en el sentit ampli de conjunt de persones, serà la que voluntàriament desenvolupi aquestes accions que es poden encabir com a programes de benestar emocional de les persones treballadores dintre de la promoció de la salut realitzada pel personal sanitari del servei de prevenció, programes de suport a les persones treballadores, com a Responsabilitat Social Empresarial (RSE), etc.

### Propostes d'intervenció a l'empresa després de la mort per causes no vinculades a les condicions de treball

- **Protocol d'actuació general en cas de mort d'un treballador o treballadora a la feina**

És recomanable que l'empresa disposi d'un protocol d'actuació en cas de mort d'una persona treballadora. Així, s'establiran unes pautes clares d'actuació, canals de contacte i informació adients, persones i responsabilitats... amb la finalitat d'evitar improvisacions, actuacions precipitades, estrès i situacions d'inequitat a l'empresa. Aquest protocol s'ha de consensuar amb la representació dels treballadors i treballadores.

#### **Proposta d'ítems a tenir en consideració pel protocol d'actuació en enfront de una mort a l'empresa**

- **Comunicació:** S'han d'establir els mitjans i canals de comunicació, qui, com i a qui es transmet la notícia de la mort d'un treballador o treballadora de l'empresa. Si es fa de forma escrita, és recomanable disposar d'un model de redactat previ. Cal evitar enviar el comunicat a les darreres hores de la jornada, hora de les pauses o dinars, tenint en consideració les persones que treballen a torns i torn nocturn per garantir que la informació arribi a totes les persones al mateix moment i evitar els rumors o desinformació. Cal preveure la necessitat de comunicar la notícia fora de l'horari de feina, en període de vacances, o en caps de setmana, etc. Si la mort ha succeït en l'empresa, s'haurà de preparar un comunicat extern a l'organització per explicar les circumstàncies. Contacte amb la família de la persona difunta.
- **Programar quins actes o rituals** es faran d'acomiadament a l'empresa com ara: actes de memòria amb llibre de comiat; petita reunió de les persones de la secció; discurs o paraules de comiat; minut de silenci;

reconeixements de trajectòria; espais de trobada; esquila; corona de flors per la vetlla, etc.

- **Permisos o mesures de flexibilitat:** establir quins permisos retribuïts o no retribuïts i de quines mesures disposen els treballadors i treballadores per assistir a la vetlla i al funeral d'un company o companya. Els professionals de la psicologia estableixen la possibilitat de poder assistir al funeral acomiadament de la persona com punt clau per afrontar correctament el dol.
- **Recollida dels objectes personals de la persona difunta.** En moltes empreses es poden disposar d'objectes personals siguin en el lloc de feina o a l'armariet del vestuari. Si es pot, no cal establir el moment determinat per recollir aquestes coses sinó que es recomana fer-ho a mesura que s'afronti el dol per part dels companys. Però és convenient establir qui serà la persona responsable i com es farà l'entrega a la família. Per respecte a la família, cal cuidar les formes i no fer ús de bosses d'escombraires o d'altres similars per entregar els efectes personals de la persona difunta.
- **Responsabilitats:** s'han de determinar les accions del protocol que farà cada persona: direcció, encarregat directe, etc. Es tracta de tasques interdisciplinàries com ara, recursos humans, gerència, servei de prevenció de riscos laborals, servei mèdic, etc.

- **Realitzar suport emocional individual i/o grupal.** Actuacions com ara:
  - **Creació d'espais de contenció o de trobada** per acompanyar-se entre companys afectats per la mort del company o companya, ja que a l'inici del dol es necessita sobretot sentir-se recolzat, estimat, comprés, poder parlar obertament de la pèrdua, de com se senten. Els grups s'han de fer de manera homogènia amb la fi que els companys i companyes es troben còmodes i lliures per parlar.
  - **Assessorament psicològic grupal** amb professionals de la psicologia per conèixer com afrontar les emocions i sentiments i com preparar el dol.
  - **Programes d'atenció psicològica individual**, ja sigui, mitjançant servei telefònic o presencial en l'empresa o en el centre psicològic. Cal assegurar-se que el lloc on es realitzaran aquestes sessions és adient quant a intimitat, confort i confidencialitat.
- **Reforçament de la xarxa de suport social**, tant de tipus emocional com instrumental facilitant espais, canals i recursos econòmics i temporals pel treball en equip.
- Formació i informació prèvies sobre **l'acompanyament de la mort i el dol** i també en l'acompanyament del dol.

- Formació i informació sobre bons hàbits amb relació a la **gestió de les emocions i els sentiments**.
- Formació i informació sobre **tècniques de relaxació, mindfulness...**
- **Adaptació de la producció:** Els primers dies s'hauria d'adaptar l'activitat de l'empresa a les circumstàncies de la plantilla. Tenir en consideració que les capacitats intel·lectuals estan reduïdes per l'estrès, impacte emocional, etc. Respectar els ritmes de treball de la plantilla.
- **Suport a la família de la persona difunta** en la mesura de les possibilitats.

Aquestes activitats han de realitzar-se durant els primers dies, oferir-se la plantilla de forma voluntària i respectant-se el moment i estat emocional en què es troben les persones que formen part de l'empresa. Haurien de ser pactades amb la representació de les treballadores i treballadors i incloses a la negociació col·lectiva.

## Actuació davant el suïcidi

Des de DSAS («Després del Suïcidi – Associació de Supervivents») ens han ofert una sèrie de reflexions per abordar la mort d'un company a causa d'un suïcidi. Aquesta associació té la finalitat de generar un espai per a l'acompanyament i el suport en el dol dels supervivents a la mort per suïcidi i contribuir a un canvi en la forma de parlar del suïcidi i de les seves terribles conseqüències.

En l'abordatge general del suïcidi, cal evitar falses creences i mites com per exemple:

- No és cert que totes les persones que moren per suïcidi o ho intenten, o tenen pensaments, sofreixen un problema de salut mental: És cert que les persones que sofreixen trastorns mentals moren a causa del suïcidi en una proporció molt major que la població en general, però la qüestió que sembla ser comuna en el suïcidi és l'existència d'un gran patiment emocional.
- No és cert que el suïcidi no es pugui prevenir a l'ésser un acte impulsiu: Existeixen casos de suïcidis en els quals no semblaven existir símptomes, avisos o indicadors previs, però aquests casos són un percentatge molt baix.
- No és exacte afirmar que el suïcida desitja morir: S'observa en els testimonis d'aquelles persones que una vegada superada la seva situació de crisi parlen de la seva desesperació en aquell moment.
- No és correcte associar-ho a un acte de covardia o valentia a les persones que moren a causa del suïcidi o fan una temptativa: Les persones que moren a causa del suïcidi, com ja s'ha assenyalat, pateixen emocionalment profundament. És a partir d'aquest patiment que consideren la mort com una

solució a la seva situació vital. Associant aquest comportament a una qualitat negativa de les persones, es contribueix a menysprear aquestes conductes i a facilitar la seva ocultació per part de qui sofreix aquests impulsos. I al revés, associar-ho a valentia pot reforçar una conducta que pugui semblar ser considerada com a digna d'imitar.

- No és correcte pensar que només els professionals de la salut mental poden tractar amb persones que tenen idees suïcides o que estan a punt de realitzar un intent. Un company pot oferir diferents punts de vista que ofereixin altres solucions, altres sortides pot ser una possibilitat real que aquesta persona reconsideri els seus plantejaments de suïcidi. Si teniu dubtes raonables que un company/a té idees de suïcidi, podeu demanar ajuda a 900 925 555, el telèfon d'atenció gratuït per a prevenir el suïcidi, al 061 o al 112.
- No és cert que parlar del suïcidi de manera raonada pugui incitar a algú a fer-lo: oferir raonaments positius i favorables a la vida permet apreciar la visió alternativa d'una situació difícil, p. ex. destacar el caràcter temporal que tenen tots els problemes, fins i tot els més difícils, i la possibilitat de superar-los amb ajuda.

Des dels primers moments després de rebre la notícia de la mort per suïcidi, s'ha de gestionar psicològicament dos fets terriblement devastadors alhora: la notícia inesperada de la mort i el perquè d'aquesta mort. Una experiència emocionalment desbordant i traumàtica per a qualsevol persona, inclosos els companys de feina. És dolorós fer front a qualsevol mort, però en la situació d'un suïcidi s'hi afegeix l'angoixa de voler saber o entendre què és allò que ho ha forçat. Això afegeix un matís diferent de l'afrontament de la mort i al dol per suïcidi amb relació a la resta de casos.

### **Propostes d'intervenció a l'empresa després de la mort per suïcidi d'un company o companya**

- Realitzar una comunicació eficaç.
  - S'ha de demanar a la família permís per informar de la causa de la mort.
  - Quan es parli de la persona, nomenar-li pel seu nom. No és un suïcida, és una persona, un company amb nom i cognoms.
  - No explicar com va morir. Es pot dir que es tracta d'un suïcidi, però no cal explicar la forma de morir (el mètode) o sobretot en organitzacions molt grans per evitar casos d'imitació en persones que poden presentar o estar en situació de vulnerabilitat. Els supervivents afectats per una mort per suïcidi són més vulnerables. Contemplar el mètode, pot fer pensar que aquesta és una sortida al seu dolor per la pèrdua.
- Fer els mateixos actes de record habituals a l'empresa, com si fos una mort per malaltia; mateixa nota de condol a la família sense mencionar el suïcidi,

mateixos rituals, etc. No cal fer cap distinció per la causa de la mort. Cal recordar la persona i la seva vida no només per com va morir.

- Validar les emocions i el procés de dol dels companys i companyes.

En el cas que una persona sobrevisqui a una temptativa de suïcidi, en la tornada a la feina, cal actuar amb naturalitat amb ell o ella. Ha de rebre el suport de l'empresa; direcció i companys (que han de demostrar que hi confien), mostrar confiança en la persona i que pugui, a poc a poc, reintegrar-se a l'empresa o el seu lloc de treball saben que a poc a poc se reintegrarà plenament a l'empresa.

- No jutjar la persona ni el que ha fet.
- És recomanable acompanyar amb l'escolta si vol parlar sobre el tema. Si és de forma obsessiva per part de la persona afectada, és un signe d'alarma i cal buscar ajuda.
- Donar-li paraules d'ànim senzilles, com per exemple: «M'alegro que estiguis aquí».
- Integrar-li en les activitats diàries habituals de l'empresa ja siguin de feina com socials (cafès, estones de descans, etc.)
- Tenir cura de la comunicació no verbal. No parlem només amb paraules, també amb gestos.

L'associació DSAS ofereix ajuda gratuïta a totes les persones afectades per una mort per suïcidi, siguin familiars o companys de feina. També poden anar a l'empresa per atendre al grup i ajudar-los a gestionar les emocions i a encarar el dol.

## **Actuació davant la malaltia terminal d'un company o companya**

La malaltia terminal d'un company o companya de feina, és una situació també molt delicada. Primordialment, cal respectar la voluntat de la persona afectada que voldrà o no fer pública la seva situació.

Si la situació és coneguda, es poden donar eines per tractar les emocions i els sentiments de les persones treballadores davant la malaltia sigui terminal, degenerativa o crònica.

En aquestes circumstàncies pot donar-se un dol anticipatori, que pot començar quan es comunica la irreversibilitat del procés. El dol anticipatori significa que les persones estimades es van preparant per a la realitat de la mort futura, però no és el procés definitiu de dol. Aquest dol anticipatori pot reduir l'impacte inicial però finalment el dol continua essent el mateix i s'ha de fer el procés sencer.

Es poden fer actuacions de les anteriorment comentades en l'afrontament de la mort relatives a la formació i informació del benestar emocional i l'afrontament de la malaltia. També es poden buscar mesures de flexibilitat a la feina perquè els companys i companyes puguin anar a visitar a la persona.

Que l'empresa gestioni aquestes circumstàncies, pot alimentar el sentiment d'unitat de la plantilla i millorar el clima laboral. En cas contrari, si no es fa res i l'empresa el substitueix per una altra persona, i coneixent-se no realitza cap gestió fins a la mort de la persona malalta, pot fer pensar a la plantilla que l'empresa no cap té consideració ni preocupació cap els seus treballadors i treballadores i les seves circumstàncies personals i de salut.

## Accions individuals per a l'afrontament de la mort i la gestió del dol

La paraula «dol» precedeix del llatí «dolus» i significa «dolor». Sense patir el dolor no se supera el dol. Com el procés de dol és individual, malgrat que el dolor sigui compartit amb més companys o companyes, no hi ha un estàndard de què cal fer.

A continuació, es presenten diferents recursos o accions que poden ajudar afrontar el dol.

- Evitar jutjar les nostres emocions i les de la resta, ja que no ajuda a afrontar el dol. Permetre que els teus companys i companyes experimenten les seves emocions, inclòs que no demostrin cap emoció. Les altres persones afectades per la pèrdua tenen la seva manera d'elaborar-la i segueixen el seu propi ritme. No hem d'obligar-les a adaptar-se al camí que nosaltres seguim per elaborar el nostre dolor.
- Permetre'ns plorar. Les llàgrimes emocionals contenen hormones que actuen com a relaxants o analgèsics naturals. Per això, després de plorar ens sentim millor, més relaxats i amb somnolència.
- Entendre, acceptar i expressar els sentiments: Després de la pèrdua es pot experimentar tota mena d'emocions. Reconèixer els sentiments ajuda a poder entendre-ho i treballar per a sentir alleujament.
- Trobar formes beneficioses de descarregar l'estrès emocional. Pràcticament per definició, qualsevol mena de transició és estressant. Hem de buscar formes constructives de dominar aquest estrès emocional, ja sigui a través d'activitat, exercici, entrenament en relaxació o la pregària, la meditació...
- Ritualitzar la pèrdua de manera que tingui sentit per a nosaltres. Si el funeral que s'ha celebrat per la mort del nostre ésser estimat no ens ha satisfet, podem preparar un acte que satisfaci les nostres necessitats. Hi ha maneres creatives d'honar les pèrdues no tradicionals que encaixen amb nosaltres i amb les transicions que travessem.
- Afrontar el canvi. Les pèrdues de persones i rols que ocupen un paper central a les nostres vides ens transformen per sempre. El millor és abraçar aquests canvis, buscant les oportunitats que presenten per al creixement, independentment de que resultin agreujats, esforçar-nos per créixer amb l'experiència de la pèrdua, alhora que reconeixem els aspectes en què ens ha empobrit.
- Conversar amb altres persones i buscar el recolzament en persones que hagin passat el mateix tràngol. Envoltar-se de persones en les quals es pot confiar, comptar, que puguin ser escoltats, que aquestes persones estiguin per a ajudar.
- Moments de solitud i per estar sols: Si es busca o desitja estar un moment sol o sola, s'ha de procurar respectar el sentiment, sense aïllar-se. És diferent

tenir un temps per a si mateix, per a poder meditar, expressar emocions en privat, però sense que això signifiqui aïllar-se de la resta de persones.

- Tenir cura els teus hàbits per afrontar un període d'estrès: alimentar-se bé, dormir suficient, fer exercici...
- No abandonar-se: Continuar tenint els hàbits higiènics com dutxar-se,, raspallar-se les dents, pentinar-se, i altres hàbits de cura personal, canviar-se la roba i mantenir un bon aspecte. Fer servir roba còmoda és correcte, però no tan descurada per a no fer sentir descoratjament.
- Escoltar el nostre cos: Si necessites desacelerar, canviar el ritme i descansar, fes-ho. Les experiències traumàtiques que es viuen fan que es consumeixi més energia, cal permetre el temps necessari per a recuperar part d'ella.
- Donar sentit a la pèrdua: en lloc d'intentar treure'ns del cap qualsevol pensament sobre la pèrdua, és millor que ens permetem pensar-hi. Si intentem desterrar les imatges doloroses només aconseguirem donar-les més poder. A mesura que anem elaborant una història coherent de la nostra experiència, anirem aconseguint una major perspectiva més serena i acceptada per nosaltres mateixos.
- Redactar objectius a curt termini: tant pel teu dol com per la situació d'incertesa d'aquests dies, s'ha de buscar intentar viure el dia a dia, amb objectius senzills que ajudaran a tenir una estructura i coherència.
- Realitzar una pràctica de silenci diàriament: ens ajudarà a tenir més consciència sobre si mateix, de les emocions i això permetrà alleujar símptomes com a angoixa, pors, etc.
- Realitzar un diari: escriure o portar un diari sobre l'experiència durant aquest canvi de vida o pèrdua, pot ajudar a expressar sentiments i la importància de la pèrdua.
- Buscar coses que ens nodreixin espiritualment: meditar en les creences que cadascun tingui ajudarà a l'afrontament de la pèrdua i enfortiment personal. La pèrdua fa que revisem les nostres prioritats vitals i podem cercar oportunitats per aplicar allò que ens ensenya a projectes i relacions futures. Hem de deixar que les nostres reflexions constructivistes trobin una forma d'expressió a accions adequades, potser ajudant altres persones que ho necessitin.
- Rememorar i celebrar la vida de la persona estimada: emmarcar fotos de moments feliços que van viure plegats o que són importants per a nosaltres, plantar una planta o un arbre en la seva memòria per que la vida continuï després de la mort...



## Actuació de la representació sindical

L'actuació dels representants de les treballadores i treballadors ha de ser proactiva. Han de ser promotors i potenciar la implementació de propostes pel benestar emocional a l'empresa. Per això, han de reunir informació, elaborar propostes i disposar d'arguments per convencer a l'empresa de les avantatges d'aquestes propostes per a l'empresa i per a la plantilla. Cal recordar que les actuacions que no estan relacionades amb les condicions del treball, són voluntàries per part de l'empresa i també per part pels treballadors i treballadores.

També han de participar i col·laborar estretament en el moment en que l'empresa comenci la planificació de les possibles actuacions o protocols. Pel desenvolupament diari de les seves responsabilitats, els delegats i delegades de personal coneixen gairebé a tota la plantilla o si es tracta d'una empresa molt gran, a la seva secció. Això fa, que la representació sindical dels treballadors i de les treballadores sigui el nexa d'unió entre aquests i la direcció de l'empresa, fent-los imprescindibles a l'hora de liderar les intervencions per afrontar la mort d'un company o companya, conjuntament amb la direcció de l'empresa

És important que aquestes intervencions siguin planificades en el temps i en la seva execució. La participació dels delegats contribuirà a:

- el desenvolupament d'accions eficaces i amb capacitat real d'implantació
- la identificació de les debilitats, amenaces, oportunitats, i fortaleces
- la possibilitat d'assessorar, suggerir i sol·licitar millores a les intervencions i protocols proposats per l'empresa
- proporcionar un compromís real i ferm amb les intervencions
- fer servir les xarxes de comunicació del comitè d'empresa per actuar com a nexa d'unió entre la plantilla

En empreses on no hi hagi cap planificació però malauradament es trobin amb la mort d'un company o companya, les delegades i delegats han d'aportar propostes d'actuacions de ràpida implantació i criteris clars i eficients.

També, si l'empresa no col·labora, poden liderar possibles actuacions informals com la creació d'espais de trobada informals, rituals d'acomiadament, etc... inclòs fora de l'àmbit laboral. Cal recordar que han les persones han de participar de forma voluntària i respectant-se el moment i estat emocional en què es troben.

## Actuació dels delegats i delegades de prevenció

La negociació i desenvolupament de les actuacions davant una mort per accident de treball o per malaltia professional és tasca específica de les delegades i delegats de prevenció dintre de les funcions recollides pels articles 35 i 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Però no podem oblidar, que la tasca més important dels delegats i delegades de prevenció és la vigilància i el control de les condicions del treball amb la fi de que l'empresa protegeixi i garanteixi la seguretat i la salut dels seus treballadors i treballadores.

## Consideracions laborals a tenir en compte en cas de mort d'un treballador o treballadora

La mort d'un treballador o treballadora genera, per a la família d'aquesta persona, un seguit de drets que cal tenir presents.

A continuació els detallem:

### 1. Dret al permís de 2 dies per la mort d'un familiar

L'Estatut dels treballadors (article 37) recull el dret de les persones treballadores a un permís de 2 dies per la mort d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, 4 dies si cal desplaçament.

El conveni col·lectiu pot millorar aquest permís (ampliant els dies de permís, per exemple); per tant, cal revisar el contingut del conveni col·lectiu que sigui d'aplicació a les persones treballadors familiars del difunt o difunta.

### 2. Dret a les següents percepcions econòmiques

El contracte de la persona treballadora que ha mort s'extingeix automàticament, però els seus familiars conserven el dret a rebre els salaris que aquesta persona hagués meritat abans de la seva mort. Per tant, els familiars tenen dret a rebre:

#### a. La corresponent liquidació

Aquesta liquidació ha d'incloure tres conceptes bàsics:

- El salari de l'últim mes en funció dels dies treballats en aquest període.
- La part proporcional de les pagues extraordinàries meritades.
- La part proporcional de les vacances generades per la persona treballadora morta i no gaudides.

#### b. La indemnització

- En cas de defunció del treballador, per causa natural aliena a la feina, s'abonarà una indemnització equivalent a quinze dies de salari o jornal.
- En cas que la mort hagi estat com a conseqüència d'un accident laboral o malaltia professional, es concedeix a determinades persones beneficiàries, a més de la corresponent pensió, una indemnització a preu alçat.
  - Podeu ampliar els continguts (beneficiaris, quantia, compatibilitats/incompatibilitats) en el següent enllaç:  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PréstacionesPensionesTrabajadores/10964/10966/28568>

#### c. L'assegurança de vida recollida al conveni col·lectiu

Alguns convenis col·lectius inclouen una assegurança de vida amb la finalitat de garantir les prestacions amb caràcter de millora voluntària.

Així doncs, cal revisar el conveni col·lectiu aplicable a la persona treballadora morta per saber si inclou aquesta assegurança de vida i conèixer les cobertures d'aquesta possible assegurança.

### 3. Dret a les següents prestacions de la Seguretat Social:

La mort d'una persona, sigui quina sigui la causa, dona dret als familiars a un seguit de prestacions de la Seguretat Social, són les següents:

- L'auxili per defunció  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45659/45676>
- Pensions de viduïtat.  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45659/45660>
- Pensions d'orfandat  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45659/45664>
- Pensió a favor de familiars.  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45659/45668>
- Subsidi a favor de familiars.  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/45659/45672>

## Punts clau

- La planificació d'activitats per l'afrontament de la mort d'un company o companya s'ha de fer una vegada l'empresa garanteixi les condicions de seguretat i salut als seus treballadors i treballadores.
- Davant la mort d'un company o companya, les persones poden reaccionar de forma molt diferent dependent de diferents factors com ara, la causa de la mort, la relació amb la persona morta, les característiques d'aquesta, les característiques personals de les persones treballadores, etc.
- La mútua col·laboradora de la seguretat social davant un accident de treball ha d'assistir les conseqüències psicològiques de les treballadores i treballadors que han presenciat la mort o accident greu d'un company o companya.
- L'empresa pot desenvolupar activitats dirigides al benestar emocional de les persones treballadores davant la mort d'un company o companya mitjançant petites intervencions durant el primer moment i primers dies.
- Aquestes actuacions són voluntàries per les empreses. Poden encabir-se com a programes de benestar emocional de les persones treballadores dintre de la promoció de la salut, programes de suport a les persones treballadores, com a Responsabilitat Social Empresarial (RSE), etc.
- Les actuacions han de ser voluntàries per a la plantilla. Cal respectar el moment i estat emocional de les persones.
- És recomanable que l'empresa disposi d'un protocol d'actuació en cas de mort d'una persona treballadora per establir pautes d'actuació, canals de comunicació, responsabilitats, etc.
- El procés de dol és individual, malgrat que el dolor sigui compartir amb més companys o companyes. No hi ha un estàndard de què cal fer, però existissen recursos o accions que poden ajudar a afrontar-ho.
- Els representants dels treballadors i treballadores han de promoure i potenciar la implementació de propostes pel benestar emocional a l'empresa i participar i col·laborar amb l'empresa en la planificació de possibles actuacions o protocols.

## Bibliografia

American Psychological Association. **Cómo sobrellevar la muerte de un compañero de trabajo.**

<https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/sobrellevar>

[Consulta: juliol 2021]

Astigarraga, E. Universitat de Deusto. **El método Delphi.**

[https://www.academia.edu/1778724/El\\_M%C3%A9todo\\_Delphi](https://www.academia.edu/1778724/El_M%C3%A9todo_Delphi). Universidad de Deusto

[Consulta: juliol 2021]

Cigna. **Cómo sobrellevar la muerte de un compañero de trabajo.**

<https://www.cigna.com/es-us/individuals-families/health-wellness/death-of-an-employee>

[Consulta: juliol 2021]

Fundación Mario Losantos del Campo. **Guía de duelo adulto para profesionales sociosanitarios.**

<https://www.codem.es/Adjuntos/CODEM/Documentos/Informaciones/Publico/ffcd6ec4-ba0e-456d-a4e6-898519fedd06/5F633FAB-4F75-4E68-9953-EC40C9C3780E/77335480-0c35-439f-96f0-bf2956115b66/77335480-0c35-439f-96f0-bf2956115b66.pdf>

[Consulta: juliol 2021]

Fundasil y Unicef. **Duelo Manual de Capacitación para Acompañamiento y Abordaje de Duelo.**

<https://www.unicef.org/elsalvador/media/3191/file/Manual%20sobre%20Duelo.pdf>

[Consulta: octubre 2021]

Managing Virtual Teams. **¿Cómo afecta la muerte de un compañero de trabajo en el equipo y cómo afrontarlo?**

<https://managing-virtual-teams.com/es/cursos/muerte-en-el-trabajo>

[Consulta: juliol 2021]

Miret Rial, A. **El centre educatiu de dol. Guia per afrontar la mort, el dol i les pèdues en els centres educatius.**

Neymeyer, R. **Aprender de la pérdida: una guía para afrontar el duelo.**

[https://www.academia.edu/32733080/Aprender de la perdida Una guia para afrontar el duelo Robert Neimeyer](https://www.academia.edu/32733080/Aprender_de_la_perdida_Una_guia_para_afrontar_el_duelo_Robert_Neimeyer)  
[Consulta: novembre 2021]

Plena inclusión Madrid. **Guía duelo. Apoyos en proceso de duelo. Guía para organizaciones.**

<https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-duelo/>  
[Consulta: juliol 2021]

Reguant-Álvarez; Torrado-Fonseca M. Universitat de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació. Reire. Revista d'innovació i recerca en educació. **El método Delphi.**