

**RELACIÓN JURÍDICA SOBRE
EL ACOSO LABORAL Y LA CULPA PATRONAL
EN TORNO A LAS ENFERMEDADES MENTALES**

SIMÓN JAIRO MARÍN ZAPATA

TESIS DE GRADO

ASESOR

CAMILO PIEDRAHITA MÚNERA

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE DERECHO

DERECHO

02 DE OCTUBRE DE 2023

Esta tesis tiene como propósito dar a conocer el estado actual de las investigaciones realizadas en relación con el acoso laboral y la culpa patronal en torno a las enfermedades mentales. Se presentará el balance de los estudios encontrados relacionados con el tema a partir de las siguientes categorías: *Propósito general de la investigación, referentes conceptuales, tipos de estudios, sujetos participantes, técnicas de la recolección de la información, tipo de diseño de la investigación, y principales resultados.*

1. Problema jurídico/ Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la culpa patronal en torno a las enfermedades mentales?

En relación con el *propósito general de las investigaciones*, se puede indicar que (Ávila, *et al.* 2016) realizó una investigación sobre las personas que tienen conductas irrespetuosas u agresivas en el ámbito laboral, que han sido objeto de estudio de la psicología, fenómeno que se ha nombrado como mobbing o acoso laboral. Así mismo, (Lanata, 2018) analizó la relación existente entre la figura del acoso laboral y la obligación que le asiste al empleador de cuidar eficazmente la vida y salud de los trabajadores, conocida como obligación de seguridad. Y (Suárez, 2012) realizó una revisión de antecedentes sobre acoso laboral conceptualizando el tema con las fases en que se desarrollan las conductas de hostigamiento, las consecuencias que se generan dentro de las organizaciones, los perfiles psicológicos de las víctimas y de los acosadores; expone las medidas preventivas y de control que se han tomado para frenar este flagelo y las etapas que deberá asumir la víctima para recuperar su salud física, mental y social. A su vez, (Ortega y Rodríguez, 2016) tuvo como objetivo de su estudio el identificar los efectos del acoso laboral

generados en la salud del trabajador. Por otra parte, (Román, 2017) realizó un estudio sobre la identificación de conductas manifiestas de violencia psicológica como recurso para diagnosticar el acoso, un complejo proceso socio psicológico y subjetivo que tiene lugar en contextos organizacionales y que está vinculado de diversos modos con la salud mental. A su turno, (Allande, *et al.* 2022) indicó que el entorno laboral puede ser considerado uno de los principales factores determinantes que puede influir en la salud mental de las personas trabajadoras, especialmente relacionados con las condiciones estructurales y organizativas a las que está sometida la persona trabajadora. (Moreno y Toro, 2013) se enfocó en dar a conocer la ineficacia existente en la aplicación actual de la Ley 1010 de 2006 y normas relativas al acoso laboral por parte de nuestro operador jurídico, así como por los empleadores colombianos, para encontrar una alternativa de solución y lograr una seguridad jurídica para los trabajadores. A parte, (Aguinaga, 2013) en su trabajo además de mostrar una revisión teórica sobre la cuestión intenta exponer las bases conceptuales para programar los fundamentos y los aspectos a reflexionar en el diseño de un protocolo para prevenir el acoso laboral. Además, en el propósito de la investigación de (Gómez y Llanos, 2014) se revisó la literatura reciente (10 años) sobre los efectos que sobre la salud de las personas tienen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (Sánchez, 2015) señala que el ausentismo laboral es un tópico de relevancia dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, antes llamados Programas de Salud Ocupacional, dadas las repercusiones para el propio trabajador ausente, para los empleadores, para los sistemas de aseguramiento e, incluso, para la economía local y nacional. (Ochoa *et al.* 2021) realiza un estudio sobre los problemas sicosomáticos que se causan a un trabajador por el empleador o un compañero de trabajo y que pueden llevarlo al estrés y hasta el suicidio; señalando que las consecuencias del mobbing llegan al ámbito físico, psíquico, social, y laboral. (Rodríguez Pérez, 2014) por su parte, enmarca que el

objeto de su trabajo es el análisis jurídico del acoso laboral o acoso moral y psicológico en el trabajo, una materia laboral estudiada más ampliamente en otros ámbitos y disciplinas, entre las que destaca la psicología. Además, (Manrique Torres, 2019) presenta una perspectiva conceptual y teórica sumada a la exposición del vacío empírico y a las consecuencias del acoso laboral. Adicionalmente, (De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016) se enfoca en tratar la temática del acoso laboral o mobbing como un riesgo psicosocial generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años, con consecuencias devastadoras no sólo para la víctima, sino también para la empresa que experimenta una importante disminución de su productividad. Finalmente, (Pando Moreno *et al.* 2015) se enfoca en evidenciar en su trabajo la prevalencia de la violencia psicológica en centros laborales y el acoso psicológico en el trabajo en once países iberoamericanos.

Ahora bien, los *referentes conceptuales* más utilizados son: **Mobbing** (Pando Moreno *et al.* 2015. Ávila, *et al.* 2016. Ortega y Rodríguez, 2016. De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016. Manrique Torres, 2019. Ochoa *et al.* 2021), **acoso laboral** (Aguinaga, 2013. Moreno y Toro, 2013. Suárez, (2012). Rodríguez Pérez, 2014. Ávila, *et al.* 2016. Ortega y Rodríguez, 2016. De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016. Román Hernández, 2017. Lanata, 2018.), **enfermedad profesional** (Suárez, (2012). Lanata, 2018), **riesgo psicosocial** (Aguinaga, 2013. Gómez y Llanos, 2014. De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016. Manrique Torres, 2019), **salud laboral** (Román Hernández, 2017. De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016. Allande Cussó *et al.* 2022), seguridad en el trabajo (Lanata, 2018. Allande Cussó *et al.* 2022), **acoso psicológico** (Ortega y Rodríguez, 2016), **victima** (Ávila, *et al.* 2016), **acosador** (Ávila, *et al.* 2016. Ochoa *et al.* 2021),

trabajo (Moreno y Toro, 2013. Gómez y Llanos, 2014. Rodríguez Pérez, 2014. Pando Moreno *et al.* 2015. Lanata, 2018. Allande Cussó *et al.* 2022)

Con respecto al *tipo de estudio*, se encontró la constante en los estudios de tipo Mixto, evidenciando el análisis de la información de modo objetivo y subjetivo porque no basta con solo una de las perspectivas paradigmáticas para obtener conclusiones lo suficientemente completas sobre el tema. (Aguinaga, 2013. Moreno y Toro, 2013. Gómez y Llanos, 2014. Ávila, *et al.* 2016. De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016. Manrique Torres, 2019. Ochoa *et al.* 2021). Tal método proporciona una comprensión completa y exhaustiva de los problemas de investigación al abordar diferentes concepciones que permiten evidenciar conclusiones distintas a partir de la misma premisa.

Sin embargo, se debe indicar que autores como (Suárez, (2012). Rodríguez Pérez, 2014 Román Hernández, 2017. Lanata, 2018. Allande Cussó *et al.* 2022) utilizaron el método *cualitativo* que no puede abarcar la realidad de una forma determinada, porque surge a partir de múltiples construcciones mentales. La relevancia de su trabajo radica en que abordan la investigación desde una perspectiva completa que, si bien se enfoca en un tema específico, constantemente se preocupan por la necesidad de analizar cada caso concreto para evidenciar la forma en que opera el acoso laboral y las diversas consecuencias que pueden surgir para la víctima.

Finalmente, es necesario señalar que se evidenciaron investigaciones *cuantitativas* en las que se realizó un análisis objetivo que permite dilucidar los efectos prácticos del acoso laboral y las enfermedades que pueden surgir en el trabajo. (Sánchez, 2015. Pando Moreno *et al.* 2015. Ortega y Rodríguez, 2016); método que asume la existencia de una realidad que puede investigarse

a partir de la experimentación y busca obtener conclusiones objetivas a partir de un análisis de datos que evidencian la factibilidad práctica de la hipótesis señalada.

A partir de lo anterior, se puede evidenciar que el presente análisis se realiza en contraste con diferentes paradigmas en los que cada uno otorga una visión diferente sobre el vínculo entre el origen de las enfermedades mentales de los trabajadores y el acoso laboral en Colombia.

Con relación a los *participantes* del estudio se puede concluir que la mayoría de las investigaciones no utilizaron sujetos ya que se basaron en la observación a partir de la información bibliográfica. (Suárez, (2012). Rodríguez Pérez, 2014. Ávila, *et al.* 2016. De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016. Román Hernández, 2017. Lanata, 2018. Manrique Torres, 2019. Allande Cussó *et al.* 2022). Pero diversos autores sí utilizaron determinados sujetos para ejemplificar o apoyar sus afirmaciones e hipótesis trabajadas en las investigaciones (Moreno y Toro, 2013. Aguinaga, 2013. Gómez y Llanos, 2014. Pando Moreno *et al.* 2015. Sánchez, 2015. Ortega y Rodríguez, 2016. Ochoa *et al.* 2021) Los sujetos que trabajaron estos autores son principalmente trabajadores víctimas de acoso laboral.

Ahora bien, los principales *instrumentos utilizados* fueron bases de datos, instrumento que de manera eficaz logra abstraer información de manera clara y expresa permitiendo a los autores obtener información para poder realizar un análisis completo de la temática en cuestión (Suárez, (2012). Moreno y Toro, 2013. Aguinaga, 2013. Rodríguez Pérez, 2014. Sánchez, 2015. Ávila, *et al.* 2016. De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016. Román Hernández, 2017. Lanata, 2018. Ochoa *et al.* 2021. Allande Cussó *et al.* 2022). Aun así, se evidenció en el presente estado del arte

que algunos autores utilizaron otros instrumentos para apoyar su investigación. Entre ellos, los descriptores “*Instrumento jcq y el eri. instrumento Copenhagen Burnout Inventory*”, “*Instrumento de Leymann*”, “*IVAPT-PANDO*” (Gómez y Llanos, 2014. Pando Moreno *et al.* 2015. Ortega y Rodríguez, 2016. Manrique Torres, 2019).

Como colofón, se considera relevante en el presente estado del arte indicar las principales conclusiones a las que se llegó en sus investigaciones:

El acoso laboral se ha intensificado a partir de la creación del derecho laboral. El acoso depende del acosado, pero siempre surgen diversas consecuencias. (Ávila, *et al.* 2016)

Si bien es cierto que las consecuencias psicológicas no son la principal protección del derecho laboral, existen diversos mecanismos para proteger al trabajador acosado a partir de las acciones u omisiones del empleador. (Lanata, 2018).

Los efectos del acoso laboral no solo perjudican a la víctima directa, sino que influyen en el desarrollo normal del trabajo. Es necesario establecer límites en las empresas para limitar las conductas constitutivas de acoso laboral en Colombia. (Suárez, (2012)

El acoso laboral no solo conlleva problemas organizacionales, sino también a las víctimas que lo sufren. (Ortega y Rodríguez, 2016).

El acoso no es un resultado de la profesión, es una distorsión intencionada de las condiciones psicosociales del trabajo. A partir del trabajo pueden surgir diferentes enfermedades mentales que afecten al trabajador. (Román Hernández, 2017)

Es necesario analizar los factores que causan el origen de problemas de salud mental en los trabajadores y la importancia de la protección de ellos a partir del marco legal. (Allande Cussó *et al.* 2022)

Es necesario distinguir entre la protección legal y la práctica que vivencian los trabajadores en cuanto al acoso laboral, pues en la realidad las empresas no se preocupan por esta protección y cuidado de sus trabajadores. (Moreno y Toro, 2013)

Se debe enfocar en la prevención del acoso más que en solucionarlo, ya que, si se prolonga, puede generar resultados adversos para el trabajador. (Aguinaga, 2013).

Existen diversas consecuencias de enfermedades en los trabajadores a partir del trabajo realizado. (Gómez y Llanos, 2014).

A partir del ausentismo de una empresa se pueden extraer diversas interpretaciones sobre los efectos que genera la relación laboral entre los trabajadores. Si bien no se puede determinar claramente la causa de ausentismo, existen diversos argumentos por los cuales no hay un buen ambiente laboral que permita el desempeño de los trabajadores en la empresa tales como el acoso laboral. (Sánchez, 2015)

La primera instancia para prevenir el acoso es ser consciente de su existencia, su legislación debe ser a partir de un mecanismo preventivo de su existencia y desarrollo. (Ochoa *et al.* 2021).

El acoso laboral constituye un fenómeno complejo para poder evidenciar jurídicamente la relación entre el suceso y la víctima. El daño psicológico depende de la capacidad de resistir de la víctima y sus efectos pueden variar según lo anterior. (Rodríguez Pérez, 2014)

El acoso laboral es un riesgo psicosocial emergente. El acoso laboral afecta la motivación laboral y calidad de trabajo de los trabajadores. Y en consecuencia se pueden producir múltiples consecuencias. Desde enfermedades laborales, hasta desempleo. (Manrique Torres, 2019)

Es necesario identificar las partes que inciden en las conductas de acoso laboral, acosador y víctima. Existen sujetos que pueden ser más constitutivos de acoso que otros: Las mujeres. Es necesario revisar las consecuencias del acoso laboral y los efectos que produce. Tanto para la víctima como para la empresa. (De Miguel Barrado, Prieto Ballester, 2016)

El estudio identifica un contraste entre la violencia psicológica en el lugar de trabajo y el acoso psicológico. No se encuentran asociaciones entre las características como sexo o edad. (Pando Moreno *et al.* 2015)

2. *Justificación*

Como *punto de ruptura*, el estado de investigación es relevante debido a que permite dilucidar un enfoque del vínculo entre el origen de las enfermedades mentales de los trabajadores y el acoso laboral en Colombia a partir de diversas perspectivas y aproximaciones que diferentes autores han discutido con relación a tal aspecto en múltiples circunstancias. Si bien no se han pronunciado en específico al estudio en cuestión que se pretende realizar, permiten ilustrar diferentes elementos que son fundamentales para poder realizar un análisis completo sobre cada uno de los elementos que contiene el estudio.

Se destaca la relevancia no solo de los temas en específico, sino que, a partir de las diferentes aproximaciones se verifican factores temporales, geográficos y sociales que permiten realizar un análisis comparado para dilucidar una perspectiva más completa sobre el tema de

estudio. Así, el presente trabajo intenta dilucidar el mecanismo en aquellos supuestos en los cuales no es claro que el perjuicio ocasionado al trabajador surja a partir de las conductas laborales, sino de causas comunes que pueden llegar a mimetizarse con sucesos ocurridos durante el trabajo.

Acorde con lo anteriormente mencionado, se tiene como propósito adoptar una perspectiva crítica al momento de determinar y distinguir qué causas pueden ser constitutivas de acoso en materia de perjuicios mentales y su nexos causal con las actuaciones de los compañeros de trabajo, a partir de fuentes formales del *derecho* como la jurisprudencia y doctrina; y de la *psicología*, como el manual de trastornos mentales y los autores sobre el tema.

3. *Resumen*

Las enfermedades mentales como consecuencia del acoso laboral se encuentran protegidas por el ordenamiento jurídico colombiano; del mismo modo la OMS ha establecido diversas directrices para entender la salud mental como un estado de bienestar de los individuos que permite su desarrollo en comunidad. Con lo anterior, la Constitución Política de Colombia garantiza el derecho a la salud de todos los habitantes del territorio colombiano.

Es por lo que en el presente trabajo se abordan elementos que permiten identificar las circunstancias que se presentan en el contexto de las relaciones laborales que generan como consecuencia enfermedades mentales en los trabajadores. Y se intentan dilucidar las razones por las que efectivamente se configuran estas enfermedades mentales a partir del acoso laboral y la culpa patronal; que no de situaciones y circunstancias que afectan al individuo en la vida cotidiana.

Lo anterior, a partir de diversas fuentes a que tienen su origen en la Organización Mundial de la Salud, el Manual Diagnóstico Estadístico de Trastornos Mentales, la Organización

Internacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo, la Constitución Política de Colombia, el Código Laboral Colombiano, la Ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral, Decreto 1295 de 1994, la jurisprudencia nacional y elaboraciones doctrinales de diversos autores.

Así, se realiza un estudio cualitativo que permite identificar las circunstancias fácticas a partir de elementos empíricos, para realizar un análisis de los perjuicios psicológicos en cuanto a los trastornos y patologías que surgen con relación al trabajo y más específicamente al acoso laboral.

Finalmente se agrupan las consideraciones jurisprudenciales más relevantes sobre el tema para concluir la imperiosa necesidad de protección a los trabajadores, desde una perspectiva laboral y jurídica.

4. *Introducción*

Es claro que el origen de las enfermedades mentales puede ser común o laboral y es de vital importancia en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en nuestro país, el poder distinguir de forma clara el origen para poder determinar el mecanismo por el cual se puede garantizar el derecho a las personas.

Es por lo que surge la necesidad de determinar el alcance de protección de los derechos y de identificar los mecanismos por los cuales se puede resarcir el perjuicio causado. Lo anterior, porque en el caso de las enfermedades mentales como fruto del acoso laboral se evidencia que, si bien se identificaron conductas constitutivas de acoso laboral en la Ley 1010 de 2006, resulta complejo el poder determinar si el origen de la enfermedad mental que padece la persona surge a

partir del hecho constitutivo de acoso en el trabajo o si tiene un origen común y ordinario diferente al que ocurre en el contexto de la relación laboral.

Ya que, desde un punto de vista psicológico, las enfermedades mentales pueden surgir a partir de diversos motivos que produzcan una afectación en la psique del individuo que impida que se desarrolle como lo hacía con anterioridad. Es por lo que la presente investigación tiene como objeto el intentar determinar o esclarecer aquellos supuestos sobre los cuales puede llegarse a evidenciar que una enfermedad mental es consecuencia de acoso laboral y no a partir de la vida cotidiana alejada de la esfera laboral de la persona.

Se precisa que en todo caso, el presente análisis no versa exclusivamente sobre el origen de las enfermedades mentales y el acoso laboral como ya se conoce de forma clara bajo los presupuestos de la Ley 1010 del 2006; pues busca determinar el nexo de causalidad entre el daño producido al trabajador entendido como la enfermedad mental y la difícil tarea de poder identificar el hecho generador de responsabilidad, que permita determinar si puede evidenciarse una culpa patronal en el contexto de la relación laboral. O si, por el contrario, nos encontramos con una enfermedad de origen común de la que no puede atribuirse responsabilidad al empleador.

Tabla de contenido

1. Problema jurídico/ Pregunta de investigación.....	2
2. Justificación.....	9
3. Resumen.....	10
4. Introducción.....	11
5. Marco teórico.....	14
5.1. Contextualización Histórica.....	14
5.2. Enfermedad mental.....	16
5.2.1. Enfermedad de origen común y laboral.....	17
5.2.2. Salud mental y sus implicaciones laborales.....	18
5.3. Acoso laboral y enfermedad mental.....	20
5.3.1. Acoso laboral en Colombia.....	21
5.3.2. Sobre el origen de enfermedades mentales de los trabajadores.....	28
5.4. Culpa patronal.....	38
5.4.1. Culpa patronal por enfermedad mental y los efectos de la responsabilidad el empleador.....	38
5.4.2. Nexos de causalidad.....	46
5.4.3. Interpretación analógica sobre la responsabilidad en materia civil y laboral.....	49
5.4.4. Teorías de la causalidad.....	52
6. Análisis jurisprudencial.....	57
6.1. Sentencia Corte Suprema de Justicia. SL3025-2022.....	57
6.2. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL1063-2022.....	60
6.3. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL3559-2021.....	62
7. Conclusiones.....	63
8. Referencias.....	68

5. *Marco teórico*

5.1. *Contextualización Histórica*

A partir de la revolución industrial, se identificó el abuso por parte de los patronos sobre sus trabajadores que constituía una vulneración del derecho a subsistir bajo el principio de dignidad y en un contexto de seguridad a la salud y la vida. Razón por la cual se creó una normatividad específica que permitiera regular tal relación. (Cabieses, 2013)

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo fue promulgado el 09 de septiembre de 1950. Y como lo indica su artículo primero, tiene como finalidad primordial *“lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.”*

La constitución Política de 1991 en su artículo 25 y en concordancia con lo definido años atrás en el Código Sustantivo del Trabajo, indica que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*¹. Y del mismo modo, debe efectuarse en el marco de unos principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53. Se dispone además en el artículo 47 la especial protección constitucional de las personas que padecen limitaciones, entre ellas, las de orden sensoriales y psíquicas.

¹ Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25, 47,53. 7 de julio de 1991 (Colombia)

De esta manera, se puede indicar que la búsqueda de la protección a la dignidad humana que propugna la carta magna, fuente formal de mayor relevancia jerárquica, evidencia la primacía que se le otorga a la protección del trabajo en condiciones dignas y justas, siendo claro que toda persona tiene derecho al respeto de su honra (acorde con el artículo 21 de la Constitución Política) y al reconocimiento de su dignidad; y de manera concreta en el contexto de la relación de trabajo, con la consecuente protección de la salud mental de los trabajadores

Es así como surge la Ley 1010 del 2006 que tiene como finalidad definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión y trato desconsiderado que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral, por el respeto a la dignidad humana valor y derecho protegido constitucionalmente²; bajo la figura conocida comúnmente como acoso laboral en el marco jurídico.

Y en concordancia con lo anterior, diferentes normas encaminadas a la protección de la salud física y mental de los trabajadores. Tal es el caso del Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) indicando en su artículo 31 que es deber de la empresa adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe realizarse por lo menos una (1) vez al año con el propósito de vigilar sus condiciones de salud.

² El artículo primero de la Constitución Política de Colombia dispone que Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran. Así, es claro que la normatividad que regula el acoso laboral se encuentra alineado con las disposiciones de la jerarquía constitucional.

Ahora, si bien el interés por la protección del vínculo jurídico entre trabajador y empleador tiene un fundamento histórico relevante y la figura conocida como acoso laboral se ha evidenciado en múltiples sucesos a lo largo de Colombia y el mundo, lo cierto es que la consagración de una normatividad concreta dirigida a la protección de los trabajadores frente al acoso laboral tiene menos de veinte años en nuestro país, y las consideraciones y jurisprudencia sobre culpa patronal en casos de enfermedades mentales así como sobre las enfermedades mentales en sí mismas, tiene una elaboración relativamente reciente.

5.2. *Enfermedad mental*

La R.A.E (Real Academia Española) define trastorno mental como una “*perturbación de las funciones psíquicas y del comportamiento*”. (Real Academia Española, 2014, definición 2) Para efectos conceptuales, se refiere a la existencia de perturbaciones, que se entienden como una consecuencia negativa que afecta al trabajador.

Mientras que, una enfermedad señala la causa específica de la alteración del estado de la salud, debemos enfocarnos de manera concreta en la enfermedad mental no así en el trastorno, debido a que al ser evidente una afección, se configura el daño y por consiguiente puede ser imputable la responsabilidad frente a quien lo genera.

Del mismo modo la OMS realiza una definición de trastorno desde una perspectiva clínico-psicológica de la siguiente manera:

“Un trastorno mental se caracteriza por una alteración clínicamente significativa de la cognición, la regulación de las emociones o el comportamiento de un individuo. Por lo general, va asociado a angustia o a discapacidad funcional en otras áreas importantes.” (Organización Mundial de la salud [OMS], 2022)

Resulta así importante realizar un contraste de la concepción teórica de enfermedad para ilustrar la importancia del concepto en materia jurídica; más específicamente para el derecho laboral, siendo fundamental la elaboración del término para identificar las consecuencias que se desprenden para los empleadores cuando se generan enfermedades de sus trabajadores ocasionadas por el contexto de trabajo.

5.2.1. Enfermedad de origen común y laboral

A partir de la regulación normativa, los individuos se encuentran sometidos a una distinción entre enfermedades que tengan origen común u origen laboral. Desde el Código Sustantivo del Trabajo se determinó una diferenciación implícita al definir la enfermedad profesional en el artículo 200:

“Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.” Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto 2663 de 1950 (Colombia)

Y ya con ocasión de la creación del Sistema de Seguridad Social Integral con la Ley 100 de 1993³, se han introducido varias definiciones, primero en el Decreto 1295 de 1994 (artículo

³ Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral la cual tiene por objeto de acuerdo con la Constitución, garantizar los derechos irrenunciables de la persona en búsqueda de la protección de la salud y capacidad económica de los habitantes del territorio nacional. Ley que marca un precedente fundamental en el derecho laboral en Colombia.

11)⁴, luego con la Decisión 584 de la CAN (artículo 1 literal m) y actualmente, el artículo 4 de la Ley 1562, en los siguientes términos:

“Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes”.

De otro lado, según la Resolución o 2569 de 1999 artículo 8⁵ se entiende como una enfermedad de origen común aquella que no tenga “relación de causa efecto” entre los factores de riesgo del sitio de trabajo, con la enfermedad diagnosticada.

5.2.2. Salud mental y sus implicaciones laborales.

La protección fundamental de la salud mental encuentra su origen en el artículo 49 de la Constitución Política de Colombia el cual indica que es tanto deber del Estado como derecho de las personas que lo integran, el acceso y la especial protección a la salud, así como la obligación que implica que *“Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad.”*

⁴ Declarado Inexequible con la sentencia C 1155 de 2008

⁵ Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud a partir de las facultades conferidas por la Ley 100 de 1993.

Y esto en manera alguna se excluye en el marco de la relación laboral. En efecto, en búsqueda de la protección integral por la que propugna el artículo constitucional y en relación con las cargas impuestas al empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se introdujo en el Decreto 1477 de 2014 reglamentario del artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, actual tabla de enfermedades laborales, el capítulo IV sobre los trastornos mentales y del comportamiento, incluyendo entre los factores de riesgo ocupacional a los cuales se encuentra expuesto un trabajador, los Agentes Psicosociales. Debe resaltarse que se trata de una tabla de carácter enunciativa y no taxativa, en los términos del artículo segundo del decreto: *“En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.”*

Es así como, en el contexto de un proceso laboral en el que se discuta la existencia de una enfermedad de origen laboral, corresponde al trabajador acreditar la presencia del factor de riesgo en el trabajo de forma suficientemente determinada, es decir, bajo condiciones de tiempo, modo y lugar con la presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente y que se encuentre relacionada con aquel. Así, es la historia clínica y las diversas valoraciones efectuadas en la generalidad de los casos por las entidades del sistema de seguridad social (calificación en primera oportunidad a cargo de las EPS, AFP o ARL⁶), los dictámenes de las Juntas Regional y Nacional de calificación de Invalidez así como los dictámenes periciales que se decretan en el marco del proceso; los que le permiten al Juez Laboral definir si se evidencia la presencia de una enfermedad mental y que ésta fue originada o intensificada a partir de un factor de riesgo en el trabajo:

⁶ Artículo 41 de la ley 100 de 1993 modificado por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012

“Igualmente, la calificación del origen debe sustentarse en la historia clínica que soporta el diagnóstico médico y en los antecedentes laborales que permitan saber la exposición a los factores de riesgo en las diversas ocupaciones u oficios en los cuales se ha desempeñado el trabajador” Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. SL1063, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 16 de febrero de 2022.

5.3. Acoso laboral y enfermedad mental.

Atendiendo a las concepciones jurídicas y fácticas sobre salud y enfermedad mental en el trabajo se pretende realizar un análisis entre los conceptos que enmarcan el supuesto fáctico y el daño o perjuicio generado al trabajador. Se abordan así ambos elementos para fundamentar la forma como se regula el acoso laboral en Colombia y la concepción sobre enfermedad mental y las posibles enfermedades mentales que surgen a raíz del acoso laboral y de la relación laboral en virtud del contrato de trabajo celebrado entre las partes.

Del mismo modo, se analizan los requisitos esenciales del contrato de trabajo jugando un papel fundamental la subordinación como elemento que desencadena el acoso laboral en múltiples circunstancias.

Finalmente, es necesario mencionar que si bien puede haber presencia de una conducta demostrable ejercida por un empleador al trabajador con intención de causar daño, el presente análisis no busca evidenciar las consecuencias jurídicas en concreto del acoso laboral, es decir, sobre el análisis de elementos como el fuero de estabilidad laboral reforzada por acoso laboral, reintegro y demás efectos que se evidencien a partir de las conductas constitutivas de acoso, pues nuestro interés no está en el acoso laboral como consecuencia sino como el hecho generador de

responsabilidad de la enfermedad mental, cuando se puede establecer que ésta se causa por la exposición laboral a un riesgo mal gestionado y puedan configurarse los elementos de la culpa del empleador en el marco del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

5.3.1. Acoso laboral en Colombia.

En aras de poder dilucidar el hecho que genera como consecuencia las enfermedades mentales sobre las cuales versa el presente trabajo, se considera fundamental esclarecer el fundamento normativo que regula y define las características esenciales que evidencian el acoso laboral, y así indagar de una manera eficaz el fundamento que pueda determinar que el origen de la enfermedad mental tiene como causa tal acoso y no en consecuencia de otras circunstancias.

En la Ley 1010 de 2006 se encuentra definido como:

“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”

El legislador evidencia diferentes mecanismos para clasificar, definir, corregir, prevenir y sancionar las conductas que se consideran como constitutivas de acoso y que se abordarán en profundidad en diferentes apartados.

Pero se evoca la definición de acoso psicológico, que compete tanto al ámbito psicológico como jurídico de especial relevancia por los fines de esta tesis, en aras de apoyar las definiciones jurídicas que expone la Ley 1010; de la siguiente manera:

“El acoso psicológico en el trabajo, es un comportamiento irracional repetido con respecto a una persona o grupo de personas en el entorno laboral, que afecta la salud psicológica, física y social, no solo de quien lo padece y de su red de apoyo social primario, la familia, sino también de quien lo ejecuta mediante el ejercicio del abuso del poder, a la vez que también afecta el funcionamiento de las organizaciones”. (Ballesteros 2005)

Ahora, de acuerdo con la normatividad que se viene analizando, en ella se distingue quiénes pueden ser sujetos de acoso laboral, siendo importante destacar en este aspecto que no sólo quien ostenta la situación de empleador en el contrato pueda ser el autor de estas conductas, pues el acoso también se puede evidenciar sobre personas que se encuentren en mayor o igual nivel jerárquico, personas naturales que se desempeñan como trabajadores o empleados. Así mismo, es claro que existen eventos en que el empleador, aunque no protagoniza activamente el acoso, sí realiza actividades tendientes a inducir, favorecer o promoverlo.

En el artículo segundo de la Ley se incluyen las modalidades generales a través de las cuales se puede materializar el acoso, descripción que no es taxativa y dada su importancia para los efectos del presente trabajo sobre las enfermedades mentales que pueden generarse, se incluye de manera textual:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. *Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

3. *Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*

4. *Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

5. *Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

6. *Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.*

De este modo, se verifica que también pueden constituir acoso laboral, eventos en los que el empleador no sanciona a aquellos que lo ejercen y omite conductas que lo impidan.

“Del mismo modo los artículos 7° y 8° de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los

artículos 9º y 10 ibídem aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos “preventivos, correctivos y sancionatorios”. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. SL058-2021, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 20 de enero de 2021

Así, en el artículo 7 de la Ley 1010 se consagra que se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas, relevantes para el análisis que se efectúa en el capítulo siguiente sobre las enfermedades mentales generadas a partir del acoso laboral:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;*
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;*
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;*
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;*
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;*
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;*

g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Ahora, si bien la Ley 1010 del 2006 enuncia en su artículo 10 las sanciones que se generan cuando se presenta el acoso laboral, puede evidenciarse que en la práctica las pretensiones de los

trabajadores que se encontraban vinculados a una relación laboral versan principalmente a partir de la terminación unilateral del contrato de trabajo en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, figura jurídica conocida como “renuncia motivada” o “despido indirecto” que sustenta en las causales que se consagran en el literal B de ese artículo⁷; incluyendo claro está, las conductas constitutivas de acoso laboral, tal y como se indican los hechos de una de las sentencias analizadas en el acápite jurisprudencial:

⁷ **ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

“...como quiera que el Tribunal también analizó esa razón que motivó la decisión de la actora y, al hacerlo, concluyó que el único acto atribuible al empleador que se acreditó en el curso del proceso fue el de asignarla a otro puesto de trabajo; lo cual lo llevó a concluir que no se demostró una relación de causalidad entre el cuadro clínico de «trastornos» de la demandante con cualquier conducta reprochable a la entidad que configure causal de terminación del contrato de trabajo imputable a aquella.” Corte Suprema de Justicia [CSJ]. Sala de Casación Laboral. SL1063-2022, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 16 de febrero de 2022

Del mismo modo, indica el artículo 10 de la Ley 1010 del 2006 que aparte de probarse la terminación del contrato por acoso laboral, las sanciones a tales conductas comprenden: la indemnización del artículo 64 del CST en aquellos casos de terminación del contrato de trabajo, sanción y multa de 2 a 10 SMMLV para el trabajador que realice la conducta y para el empleador que la tolere. Y adicionalmente, para el análisis del presente trabajo el énfasis está en otra consecuencia jurídica que puede presentarse con ocasión del acoso laboral, y es la indemnización total y ordinaria de perjuicios que puede sobrevenir al evidenciarse la culpa patronal del empleador en el marco del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, es prudente mencionar que, si bien la Ley 1010 de 2006 regula la figura en diferentes ámbitos tales como sus circunstancias agravantes y atenuantes, medidas preventivas y sanciones entre otros elementos, no distingue el mecanismo para determinar que la conducta ejercida sea la consecuencia que causa un perjuicio laboral al trabajador y no otra conducta diferente que, al concurrir con el presunto acoso, sea el móvil determinante por el cual se genera el perjuicio.

5.3.2. *Sobre el origen de enfermedades mentales de los trabajadores*

Para efectuar el análisis debe partirse de una premisa, y es que es de la esencia de la relación laboral que el trabajador realice la prestación personal del servicio. El Código Sustantivo del Trabajo define en el artículo 5 el trabajo como *“toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”*.

Y se define en el primer inciso del artículo 22 el contrato de trabajo como *“aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.”*

Siendo claro que en los términos del artículo 23, para que se configure el contrato de trabajo, aparte de la prestación personal del servicio, se exige como elemento constitutivo la remuneración por el servicio prestado y una subordinación continua que *“faculta al empleador a exigir el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador”*.

Sobre su alcance, ha señalado la Corte Constitucional que (...) *“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción más aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos...”*. Corte Constitucional. C-934/04, M.P. Jaime Córdoba Triviño; 29 de septiembre de 2004.

Pues bien, es en relación con este elemento de subordinación y la forma como se ejerce, que pueden surgir múltiples circunstancias que se enmarcan dentro de las conductas constitutivas de acoso laboral, pues aunque el legislador ha delimitado su ejercicio en actuaciones que no afecten el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; en la práctica se incurre en múltiples abusos en perjuicio de la salud física y mental de los subordinados, bien por la forma como se exige la realización de las labores en relación con las circunstancias de tiempo, modo y lugar; el medio en el que se ve obligado a realizar la prestación personal del servicio, o el modo en que se deben cumplir las órdenes así como el trato personal, atentando de este modo contra la dignidad, la integridad y la salud.

Es así como en relación con la configuración de posibles enfermedades que se desprenden del acoso laboral, encontramos las siguientes de acuerdo con la OMS⁸:

Ansiedad: La OMS define los trastornos de ansiedad como “*un miedo y una preocupación excesivos a partir de una respuesta emocional ante situaciones que implican peligro para el sujeto (...). Los síntomas son lo suficientemente graves como para provocar una angustia o una discapacidad funcional importantes.*” La quinta edición del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-5)⁹ evidencia que el trastorno de ansiedad generalizada resulta ser uno de los diagnósticos derivados de las conductas de acoso en el entorno laboral.

⁸ Se reconoce principal relevancia a los aportes sobre enfermedades mentales a la Organización Mundial de la Salud al ser un organismo especializado en gestiones políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial de la salud en búsqueda del bienestar físico y mental de los individuos

⁹ El manual diagnóstico-estadístico de trastornos mentales en su quinta edición (DSM-5) aporta novedades con respecto a la codificación, clasificación y diagnóstico de los trastornos mentales.

A modo de ejemplo práctico, se realizó un ejercicio para determinar la ansiedad laboral producida por las extensas jornadas de trabajo en el personal de enfermería de una clínica, concluyendo en otros, lo siguiente:

“Las instituciones de seguridad social responsables de promover y proveer el bienestar de la población requieren del reconocimiento de aquellos factores productores de ansiedad y de estrés laboral, así como del desarrollo de estrategias operativas y programas de autocontrol que permitan al personal afrontar las situaciones a que se someten durante su desempeño diario y así fomentar, mantener y mejorar la salud de sus trabajadores.” Urbano Velázquez et al. 1999.

Así, si un elemento que puede ser constitutivo de ansiedad es la preocupación excesiva en situaciones que impliquen un peligro para el sujeto, se evidencia ansiedad laboral no solo cuando el trabajador es sometido a jornadas laborales extensas, sino en otras conductas claramente constitutivas de acoso laboral en los términos de la Ley 1010, como aquellas encaminados a producir terror o angustia en el trabajador.

Trastorno de angustia/ crisis de angustia: Es un tipo de trastorno de ansiedad que se representa como reacción al miedo del sujeto, a partir de la aparición de un miedo intenso acompañado de algunos síntomas somáticos y cognitivos.

A partir de la definición de acoso laboral establecida en nuestro ordenamiento y de las diversas conductas que lo constituyen, se verifican escenarios en el contexto del trabajo que permiten ocasionar crisis de angustia cuando se presentan la agresión física, comentarios hostiles, tratos humillantes o exigencias injustificadas, todos ellos que representan temor y miedo en el trabajador.

Depresión: La OMS define la depresión como “...la pérdida del placer o el interés por actividades durante largos períodos de tiempo. Puede afectar a todos los ámbitos de la vida, incluidas las relaciones familiares, de amistad y las comunitarias. Puede deberse a problemas en la escuela y laborales o causarlos.” En el DSM-5 se encuentra el trastorno depresivo mayor y menor.

La principal problemática de este trastorno surge a partir de las múltiples causas por las cuales puede surgir, porque puede originarse a partir de factores físicos, cognitivos o en razón de elementos externos que afecten la esfera del sujeto; siendo claro que los factores de riesgo por los cuales se presenta este trastorno son independientes de su clasificación, pero sin duda una de las causas se encuentra asociada con factores laborales:

“En cuanto a las variables psicológicas, éstas pueden considerarse como factores psicosociales, pues se refieren a los elementos externos al individuo y los efectos que provocan en él. En el primer caso se encuentran las exigencias laborales, cargas de trabajo, demandas y estresores (aspectos del puesto de trabajo, entorno de trabajo, es decir, clima y cultura de la organización, funciones laborales, relaciones interpersonales y diseño y contenido de las tareas). En el segundo caso, el concepto se refiere al efecto que se produce en el trabajador, por ejemplo, la depresión es considerada como una alteración psicosocial” (Cantero, et al. 2009)

Del mismo modo, el autor hace referencia a mecanismos que permiten identificar cuando se evidencia el síntoma depresivo en un trabajador a partir del ambiente laboral: *“Se deberá identificar a las personas que hayan disminuido su actividad laboral, o en las que exista disminución en los objetivos esperados, que tengan pobre calidad de trabajo, accidentes o inseguridad conductual. Para evaluar la actuación de los trabajadores, los supervisores deberán incrementar su sensibilidad en el tema de la salud mental, para de este modo identificar cambios.”* (Cantero, et al. 2009)

Trastornos del sueño: EL DSM-5 los define como “*aquellos que no tienen como etiología ninguno de los siguientes trastornos: otra enfermedad mental, una enfermedad médica o una sustancia. Estos trastornos del sueño aparecen presumiblemente como consecuencia de alteraciones endógenas en los mecanismos del ciclo sueño-vigilia, que a menudo se ven agravadas por factores de condicionamiento*”. DSMV (2013)

En los casos en que se presentan conductas que constituyen acoso laboral, surge este diagnóstico en conjunto con los trastornos mentales anteriormente mencionados; principalmente con los trastornos del estado de ánimo que puedan generar ansiedad.

Ahora bien, es claro que estas enfermedades fueron incluidas en el reciente Decreto 1477 de 2014 expedido por el Ministro de Salud y Protección Social con ocasión de lo ordenado en el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012, adoptando así una nueva tabla de enfermedades laborales basada en el concepto previo favorable del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, emitido en las Sesiones 71 y 74 del 11 de junio y 20 noviembre de 2013, respectivamente.

De este decreto resulta de especial interés lo previsto en el artículo 3 que sobre la *determinación de la causalidad* dispone:

“Para determinar la relación causa-efecto, se deberá identificar:

1. La presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración o intensidad. En el caso de no existir dichas mediciones, el empleador deberá realizar la reconstrucción de la historia ocupacional y de la exposición del trabajador; en todo caso el trabajador podrá aportar las pruebas que considere pertinentes.

2. *La presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo*".

Pues bien, en el *Anexo Técnico* del Decreto se describen como factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de enfermedades de laborales diversos agentes sobre los cuales, los *Agentes Psicosociales* se consideran evidentemente de especial interés para este trabajo.

En efecto, se observa que no todas las enfermedades mentales de origen laboral tienen su causa en Agentes Psicosociales, por ejemplo, la *Demencia* (CODIGO CIE-10 – F02.8) o *Trastornos de la personalidad y del comportamiento* (CODIGO CIE-10 – F 07, F 07.0, F 07.8) pueden tener como origen un diferente agente etiológico. Pero en la Sección I sobre los AGENTES ETIOLÓGICOS, en el numeral 4 se incluyen los *agentes psicosociales* que pueden presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud.

Pues bien, de acuerdo con las conductas que constituyen acoso laboral a partir de lo definido en el artículo 7 de la Ley 1010, se observa que atendiendo a las circunstancias de cada caso pueden enmarcarse en los siguientes factores de riesgo que hacen parte de los ***agentes psicosociales***, que fueron inicialmente incluidos en el artículo 3 de la Resolución 2646 de 2008 y en los mismos términos adoptados en el Anexo Técnico que se viene analizando así:

En *Gestión Organizacional*, deficiencias en la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y contratación, la participación, el acceso a

actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación de desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

En las *Características de la organización del Trabajo*, deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas de la labor.

En las *Características del grupo social del Trabajo*, se relacionan las deficiencias en el clima de las relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo y el acoso psicológico.

En las *Condiciones de la tarea* están, demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo): el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

Está la *Carga Física*, que se refiere al esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

En las *Condiciones del medioambiente de trabajo*, se describen deficiencias en aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

Sobre la *Jornada de trabajo* (Horarios y jornadas laborales extenuantes) se incluyen deficiencias sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de la rotación de los turnos; número de frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Y en este contexto, se informa en ese baremo que las enfermedades profesionales que se presentan con ocasión de la exposición a tales factores de riesgo pueden ser, *físicas* o *mentales*, siendo éstas las que ocupan nuestra atención en este trabajo, tal como se ha referenciado en este capítulo: Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23), Depresión (F32), Episodios Depresivos(F32.8), Trastorno de pánico (F41.0), Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1), Trastorno mixto ansioso- depresivo (F41.2), Reacciones a estrés grave (F43), Trastornos de adaptación (F43), Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43.2).

Analizando entonces las conductas que constituyen acoso laboral a partir de lo definido en el artículo 7 de la Ley 1010, se observa con claridad que dadas las particularidades de cada caso concreto estas pueden ubicarse en uno o varios de los *factores de riesgo ocupacional* definidos como agentes psicosociales, habiéndose incluido en el grupo IV del anexo el siguiente detalle, asignando a cada enfermedad mental uno o varios de los factores de riesgo mental que fueron previamente descritos; del que se incluyen las más relevantes para este trabajo:

ENFERMEDAD	CÓDIGO CIE -10	AGENTES ETIOLÓGICOS
Trastornos psicóticos agudos y transitorios	F 23	<i>Gestión Organizacional, Características de la organización del Trabajo, Características de la organización del Trabajo, Condiciones de la tarea, Carga Física, Condiciones del medioambiente de trabajo, Jornada de trabajo</i>
Depresión y episodios depresivos	F32	<i>Gestión Organizacional, Características de la organización del Trabajo, Características de la organización del Trabajo, Características del grupo social de trabajo, Carga Física, Condiciones del medioambiente de trabajo, Jornada de trabajo</i>
Otros trastornos de ansiedad Trastorno de ansiedad generalizada	F 41 F41.1	<i>Gestión Organizacional. Características de la organización del Trabajo</i>
Trastorno de pánico	F 41.10	<i>Características del grupo social de trabajo</i>
Trastorno mixto ansioso - depresivo	F 41.2	<i>Condiciones de la tarea, carga física</i>
Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos	F 51.2	<i>Jornada de trabajo (Horarios y jornadas laborales extenuantes) Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas</i>

		<i>durante la jornada diferentes al tiempo para las comidas</i>
Síndrome de Agotamiento Profesional	Z 73.0	<i>Condiciones de la tarea</i>

Así, se verifica que no toda enfermedad mental es de origen común pues se presentan múltiples enfermedades mentales que pueden tener origen laboral. Pero, será la historia clínica del paciente sumado al análisis del puesto de trabajo y la actividad laboral realizada, lo que permita evidenciar en cada caso concreto, no solo el origen (común o laboral) de la enfermedad mental que padece la persona, sino su etiología; siendo claro que el riesgo psicosocial puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, así como en cualquier actividad laboral en la que exista exposición.

Así, si bien en nuestro ordenamiento jurídico se han incluido varias enfermedades mentales como de origen laboral en los términos del Decreto 1477 de 2014, ya se ha indicado que éste no es taxativo, disponiéndose en el artículo 2 que *“en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.”* Por ello, se pretende en los capítulos posteriores esclarecer el vínculo en aquellos casos en los que se evidencien circunstancias que determinen la enfermedad mental a partir del acoso laboral con relación a la causalidad.

5.4. Culpa patronal.

El fundamento normativo principal se encuentra en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo el cual indica que:

“Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo”.

5.4.1. Culpa patronal por enfermedad mental y los efectos de la responsabilidad el empleador

Se ha analizado en el acápite anterior, que es el artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 el que en la actualidad define la noción de enfermedad laboral y que es el Decreto 1477 de 2014 el que adopta la actual Tabla de Enfermedades Laborales con un anexo técnico en el que se clasifican las enfermedades a partir de diversos agentes etiológicos o factores de riesgo ocupacional entre ellos, el *Psicosocial*, verificándose que en esta Tabla se incluyen múltiples enfermedades mentales que pueden tener origen laboral, algunas con agente etiológico psicosocial, pero otras de ellas pueden tener por ejemplo su causa en un agente químico; e inclusive, pudiendo concurrir en un mismo trabajador la exposición a dos o más factores de riesgo que generen enfermedades mentales.

Es prudente indicar que como lo indica la sentencia SL4704-2021 con M.P. Gerardo Botero Zuluaga frente, frente a la definición de enfermedad laboral la corte ha realizado una distinción entre enfermedades laborales directas e indirectas. Siendo las primeras, aquellas en las que no es necesario demostrar que el trabajador se encontraba expuesto al factor de riesgo, debido a que la única forma de contraer la enfermedad es debido a la exposición del trabajador con el factor de riesgo. Por lo tanto, en este caso no es necesaria la presencia de un nexo causal que permita esclarecer la culpa patronal.

Caso contrario ocurre con las *enfermedades laborales indirectas*, frente a las cuales se debe probar que se tiene la enfermedad y que el trabajo expone al trabajador al factor de riesgo, por tratarse de enfermedades que también pueden tener origen común, tales como ansiedad o depresión, que se analizaron con anterioridad como consecuencias de acoso laboral y que generan en el trabajador una Pérdida de Capacidad Laboral.

Pero aparte de la existencia de una enfermedad mental de origen laboral, cuando de acoso laboral se trata, será necesario acreditar la existencia de esa conducta persistente y demostrable en que hubiese incurrido el empleador o sus representantes, o compañeros de trabajo, encaminada a infundir miedo, para así establecer el vínculo entre el acoso laboral y el daño.

Ahora bien, es importante tener en cuenta que en principio nos encontramos sobre un régimen de culpa probada, por lo cual, corresponde al demandante (trabajador) probar que el empleador incumplió sus deberes de protección¹⁰ en virtud de lo previsto en el artículo 167 del

¹⁰ Consagrados en los artículos 57 numerales 2 y 5, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 del 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Código General del Proceso según el cual *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.”*

Es así como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señala de manera reiterada:

“Para el reconocimiento y pago de la indemnización ordinaria y plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del CST, además de la ocurrencia del riesgo, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe estar la “culpa suficientemente comprobada” del empleador; responsabilidad que tiene una naturaleza eminentemente subjetiva, que lleva a que se establezca en estos casos no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia de trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento del empleador a los deberes u obligaciones de protección y seguridad, que le exige tomar las medidas adecuadas, atendiendo las condiciones generales y especiales de la labor desempeñada, tendientes a evitar que aquél sufra menoscabo en su salud e integridad a causa de los riesgos del trabajo.” Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. SL 1565-2020, M.P. Martín Emilio Beltrán; 27 de mayo de 2020.

Y en la misma providencia la Alta Corte indica que si bien el demandante debe probar el incumplimiento por parte del empleador, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en negligencia mediante pruebas que vayan encaminadas a demostrar su labor por proteger la salud e integridad física de los trabajadores cuando *“se imputa al patrono una actitud omisiva como causante del accidente o la enfermedad profesional, a éste le corresponde demostrar que no incurrió en la negligencia que se le endilga, aportando las pruebas de que sí adoptó las medidas pertinentes en dirección a proteger la salud y la integridad física de sus trabajadores”*.

Así, finalmente no es tan cierto que nos encontramos ante un régimen de culpa probada, pues si bien es necesario que el trabajador demuestre la causa del daño, el daño y el incumplimiento en los deberes de protección, ello no significa que el empleador se exima del deber de demostrar que no fue negligente en cuanto a los deberes de protección de la salud de los trabajadores; siendo claro que resultan como eximentes de responsabilidad la culpa exclusiva del trabajador, la culpa de un tercero, el caso fortuito o la fuerza mayor.

Así, finalmente no es tan cierto que nos encontramos ante un régimen de culpa probada, pues si bien es necesario que el trabajador demuestre la causa del daño, el daño y el incumplimiento en los deberes de protección, ello no significa que el empleador se exima del deber de demostrar que no fue negligente en cuanto a los deberes de protección de la salud de los trabajadores; siendo claro que resultan como eximentes de responsabilidad la culpa exclusiva del trabajador, la culpa de un tercero, el caso fortuito o la fuerza mayor.

Así, en los eventos de enfermedades mentales derivadas de conductas que constituyen acoso laboral, si bien recae la carga de la prueba en el trabajador víctima quien debe probar las conductas alegadas como constitutivas de acoso y el perjuicio generado, corresponde al empleador demostrar que adoptó todo tipo de medidas para prevenir tales comportamientos en el contexto de la organización, con medidas sancionatorias a los responsables y todas aquellas dirigidas a mitigar los efectos de tales conductas, en búsqueda de la protección integral de los trabajadores a su cargo.

Ahora bien, ya en relación con la indemnización de perjuicios es importante señalar, varios aspectos:

En primer lugar, conforme el decantado y pacífico precedente de la Sala de Casación Laboral para la reparación de los daños causados por un accidente o enfermedad laboral el derecho del trabajo prevé dos formas de resarcimiento. Una de naturaleza prestacional y objetiva, denominada también “*reparación tarifada de riesgos*” que deviene del Sistema de Seguridad Social Integral y que se encuentra, por regla general, a cargo de las administradoras de riesgos laborales; lo que se pretende con esta reparación es garantizar la subsistencia del asegurado en el evento de que sus ingresos se vean afectados como consecuencia de una contingencia de origen laboral.

La otra, de naturaleza subjetiva, que es la referida a la “*indemnización total y ordinaria de perjuicios*” a cargo del empleador como consecuencia de la demostración suficiente de su culpa; indemnización para resarcir a la víctima de esa conducta imprudente que le ocasiona perjuicios.

Es importante destacar que estas reparaciones son compatibles y no constituyen un doble beneficio. Pues, aunque el hecho generador en ambas es la contingencia de origen laboral, la prestación a cargo del sistema cubre el riesgo propio de una actividad de trabajo (objetivo); mientras que la reparación contemplada en el artículo 216 del CST se genera por la culpa del empleador (subjetivo). En particular, ha expresado la Corte en la sentencia SL 492 de 2021:

“[...] Así pues, son compatibles e independientes las prestaciones que reconoce el sistema de riesgos laborales y las sumas que debe asumir el empleador por concepto de indemnización plena de perjuicios contemplada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que aquellas son de naturaleza prestacional y estas son de carácter indemnizatorio” (CSJ SL, 30 nov. 2010, rad. 35158, CSJ SL10985-2014, CSJ SL5463-2015, CSJ SL2845-2019 y SL 633-2020).

En segundo lugar, sobre el *perjuicio moral* y en cuanto a su liquidación, la Sala de Casación Laboral ha adoctrinado de manera pacífica que es menester aplicar las reglas de la experiencia, pues su tasación se hace al «*arbitrium judicis*», lo que significa que el juzgador está en la capacidad de tasar libremente el monto de dicha indemnización¹¹, sin que ello signifique que se haga de manera caprichosa, sino fincada en circunstancias particulares que rodeen el asunto en cuestión.

Y respecto de la tasación de la indemnización moral por lesiones personales la Sección Tercera del Consejo de Estado en sentencia de 28 de agosto de 2014, expediente 31172¹² unificó su jurisprudencia en torno a que la reparación de este tipo de afectaciones tiene su fundamento en el dolor o padecimiento que se causa a la víctima directa, familiares y demás personas allegadas. De igual forma, dicha sentencia fijó como referente para la tasación, la valoración de la gravedad o levedad de la lesión reportada por la víctima, estimación que se efectúa *a partir del porcentaje de pérdida de la capacidad laboral*. Así entonces, los baremos de indemnización se plasmaron en un cuadro y se trata de criterios que se aplican actualmente¹³, teniendo en cuenta la Pérdida de Capacidad Laboral sufrida por el trabajador, con unos montos entre 10 y 100 SMLMV.

De otro lado, en lo que se refiere a los perjuicios por *daño de vida de relación o fisiológico* conforme a la línea de pensamiento de la Sala Laboral de la CSJ¹⁴, estos se originan por el “*menoscabo en la vida de relación social, que no se equipara a la aflicción íntima, que se padece en el interior del alma, calificada como daño moral subjetivo, ni tampoco con la pérdida de la capacidad laboral,*

¹¹ CSJ SL10194-2017, SL17547-2017, SL 1525 – 2017.

¹² C.P. Olga Mérida Valle de la Hoz.

¹³ CONSEJO DE ESTADO, SECCIÓN TERCERA, SUBSECCIÓN A, consejera ponente: MARÍA ADRIANA MARÍN, Bogotá D.C. 19 de marzo de 2021, Radicación: 05001-23-31-000-2010-01818-01 (48898).

¹⁴ CSJ SL, 22 ene. 2008, rad. 30621, CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39631 y SL4913-2018

que es estimable en dinero a partir del grado de invalidez establecido por las Juntas Calificadoras; es el daño que afecta la aptitud y disposición a disfrutar de la dimensión de la vida en cualquiera de sus escenarios sociales; es una afectación fisiológica, que aunque se exterioriza, es como la moral, inestimable objetivamente, y por tanto inevitablemente sujeta al arbitrio judicial". Y tampoco se cuenta con un criterio establecido para determinar su valor, siendo el Juez quien lo determina en cada caso concreto.

También, se ha introducido en la jurisprudencia como otro concepto a indemnizar el del *daño a la salud*. La Sala de Casación Laboral en sentencia SL 440 de 2021 y a partir de lo definido por el Consejo de Estado, Sección Tercera, 28 ag. 2014, rad. 31170 sentencia en la que se volvió al criterio expuesto en las decisiones CE, Sección Tercera, 14 sep. 2011, radicados 19031 y 38222, en las cuales, en lo que interesa, se precisó que “los *daños a la vida de relación y a la alteración de las condiciones de existencia son categorías autónomas que no comprenden el daño a la salud o afectación a la integridad psicofísica.*” De allí resulta claro que los daños a la vida de relación son distintos a los daños a la salud y por esto cada uno es indemnizable.

El daño a la salud comprende diversas esferas de la persona, razón por la que no sólo está circunscrito a la interna, sino que comprende aspectos físicos y psíquicos. Este tipo o clase de perjuicio es posible tasarlo o evaluarlo, de forma más o menos objetiva con base en el porcentaje de invalidez. Así pues, a partir de los precedentes invocados, la reparación al daño en la salud está sujeta a lo probado en el proceso, *única y exclusivamente para la víctima directa*, y según la Corte Suprema de Justicia la cuantía no puede exceder de 100 S.M.L.M.V de acuerdo con la gravedad

de la lesión, debidamente motivada y razonada, conforme a una tabla que se incluye en la sentencia:

GRAVEDAD DE LA LESIÓN	VÍCTIMA
Igual o superior al 50%	100 SMMLV
Igual o superior al 40% e inferior al 50%	80 SMMLV
Igual o superior al 30% e inferior al 40%	60 SMMLV
Igual o superior al 20% e inferior al 30%	40 SMMLV
Igual o superior al 10% e inferior al 20%	20 SMMLV
Igual o superior al 1% e inferior al 10%	10 SMMLV

Finalmente, es claro que entre los perjuicios materiales está el del *lucro cesante*, que también se cuantifica en función de la Pérdida de Capacidad Laboral que se acredita en el proceso a partir de lo establecido en el artículo 41 de la Ley 100 que enmarca los requisitos para realizar tal calificación a partir de los parámetros que se encuentran definidos en el Manual de Calificación de Invalidez.

Y en cuanto a la prescripción, es necesario indicar que funciona de igual manera en cuanto a la regla general que se encuentra en el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo de la siguiente manera.

“Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.”

Pero es importante señalar que el momento a partir del cual comienza a correr la prescripción no es a partir de la fecha de estructuración en que se consolidó la PCL, sino de la fecha del dictamen en el que se califica la pérdida de capacidad laboral, conforme se ha definido también por la jurisprudencia:

“Sin embargo, estima esta Sala, que la contabilización de este término en primera instancia, resulta imprecisa, pues tratándose de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la fecha a partir de la cual el trabajador se encuentra en posibilidad de exigir la indemnización plena de perjuicios a la que alude el art. 216 del CST, se determina a partir del momento de la calificación médica definitiva que establece las secuelas sujetas a reparación, calificación que en muchas ocasiones tal calificación se surte aun en vigencia de la relación laboral.” Tribunal superior de Medellín. Sala Laboral. SL 00491-02, M.P. Martha Teresa Flórez; 21 de octubre de 2022.

5.4.2. Nexos de causalidad.

Sea lo primero indicar que, en principio, la relación entre dos o más elementos genera como consecuencia una conexión entre ellos. Pero cuando nos referimos a la relación jurídica sobre elementos como el acoso laboral y la culpa patronal en torno a las enfermedades mentales, el presente término cumple un elemento fundamental, debido a que no solo vincula ambos elementos, sino que intenta evidenciar cómo la consecuencia de uno se produce a partir del origen del otro.

Es decir, que, si bien el presente trabajo intenta dilucidar las enfermedades mentales en el contexto del trabajo, tal como ha quedado visto se enfoca en la posible relación que surge a partir del acoso laboral y en cómo éste genera como consecuencia una enfermedad mental. Lo anterior, porque ya se ha indicado que pueden existir múltiples causas por las cuales un trabajador padezca de enfermedades o trastornos mentales, correspondiendo finalmente al Juez del trabajo en caso de que se cuestionen las valoraciones efectuadas en el marco del proceso de calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y su origen; determinar si debido al vínculo laboral se originó un daño por acciones u omisiones del empleador.

Es en este contexto que se hace necesario esclarecer la figura del nexo causal, pues si bien en su definición simple se entiende como el vínculo que justifica el daño causado con el hecho generador de responsabilidad, múltiples autores se ha pronunciado sobre esta figura que finalmente resulta de una elaboración jurídica con orígenes filosóficos que pretende establecer una relación intersubjetiva entre dos hechos.

Jose Henrique Pierangelli¹⁵ (2006) enuncia que la causalidad no es creada por el derecho, la causalidad física forma parte de las situaciones en las que se encuentra la conducta humana, pero del mismo modo afirma que en la doctrina constantemente es controvertida la posición que deben ocupar el resultado de la conducta y el nexo causal que une el hecho con el resultado.

¹⁵ (1934-2012) Fue un abogado penalista, fiscal y profesor de derecho penal, que realizó grandes contribuciones al derecho penal que, si bien no se trabajan en la presente tesis de grado, realiza un análisis sobre las teorías de la causalidad usadas en el marco de derecho civil.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe entender la relación de enfermedad mental y acoso laboral como un *nexo causal* entendido como un enlace entre un hecho y el daño causado. Al identificarse el daño, se debe tener en cuenta si fue realizado por el sujeto.

Ya sea ha indicado que, por regla general, es el demandante o el trabajador que ha sido víctima del daño quien debe probar el nexo causal, así se presume el nexo de imputación y es el empleador demandado quien tiene la carga de desvirtuarlo.

Ahora, si bien el nexo causal es un elemento que se fundamenta en materia penal y civil para poder justificar el daño causado por el sujeto imputable o por el deudor, respectivamente, también resulta de especial relevancia al abordar el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo; como elemento esencial para afirmar la existencia de daño producido por el empleador en aras de buscar la obligación indemnizatoria. Es por lo que el autor Juan Antonio García Amado en su aporte sobre Causalidad e Imputación indica que *“el nexo de causalidad entre un hecho y un resultado ha sido explicado por diferentes teorías en el ámbito jurídico”*.

Y en la sentencia SC002-2018¹⁶ de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia se abordan de manera general los elementos de la responsabilidad civil decantando la postura jurisprudencial obre la materia, con la que se sitúa al Juez en una posición de indagación según la cual, probado el daño es necesario analizar los elementos que constituyen las causales de dicho daño y si quien debe resarcir los perjuicios es el demandado, salvo que el origen del daño sea diferente a las pretensiones del actor:

¹⁶ Sentencia de la *Corte Suprema de Justicia Sala Civil con magistrado ponente* Ariel Salazar Ramírez que versa sobre la doctrina del nexo causal y las teorías de la causalidad en materia civil.

“Basta constatar que el nexo causal no es un objeto perceptible por los órganos de los sentidos para admitir de manera concluyente que no es un elemento susceptible de demostración por pruebas directas sino por inferencias lógicas que el juez realiza a partir de un marco de sentido jurídico que le permite comprender la evidencia probatoria para hacer juicios de atribución” Corte Suprema de Justicia [CSJ], Sala de Casación Civil. SCOO2, M.P. Ariel Salazar Ramírez; 12 de enero de 2018

Así, desde un punto de vista jurídico de responsabilidad, podemos entender que el acoso laboral es un hecho dañoso y la consecuencia o perjuicio generado al trabajador es el trastorno mental que padece. A partir de lo anterior, nos enfocaremos a continuación en la dificultad que surge en algunos casos en los que el nexo de causalidad entre las conductas constitutivas de acoso y la enfermedad mental no es tan claro, como que no se deduce de los deficiencias relacionados con los *agentes psicosociales* incluidos en el Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014: Gestión Organizacional, Características de la organización del Trabajo, Características del grupo social del Trabajo, Condiciones de la tarea, Carga Física, Condiciones del medioambiente de trabajo o sobre la Jornada de trabajo (Horarios y jornadas laborales extenuantes).

5.4.3. Interpretación analógica sobre la responsabilidad en materia civil y laboral.

En búsqueda de establecer un marco de igualdad y justicia contractual a partir de los perjuicios generados por la contraparte, el derecho civil se ha encargado de establecer obligaciones que generen un vínculo para ambas partes, que permitan al acreedor obligar al deudor a ejecutar

una prestación determinada ubicándolo en el momento en que se encontraba antes de la causación del daño o del incumplimiento, con el reconocimiento de una indemnización determinada.

Es así como se fundamenta en los artículos 1602 y 1613 del Código Civil que *“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes”*. Al realizar una interpretación sistemática de estas normas puede establecerse que, del incumplimiento total o parcial de las obligaciones contractuales por parte del deudor, surge la obligación indemnizatoria.

A partir de lo anterior, se entiende que a partir del artículo 22 del CST¹⁷, que, al suceder una clara relación laboral, es decir, al configurarse los elementos de una prestación personal del servicio de manera subordinada y en la que suceda una remuneración. Nos encontramos en presencia de un contrato de trabajo el cual, si bien es cierto que se rige bajo una normatividad propia, su naturaleza no difiere en cuanto a los elementos y normatividad esencial, de la de todos los contratos en general.

Y a partir de las normas que regulan las obligaciones del empleador en relación con la protección de la salud de los trabajadores y los deberes de garantizar la prestación del servicio en un contexto seguro¹⁸, es claro que sobre él recaen diversas responsabilidades relacionadas con la

¹⁷ Es preciso indicar que como lo ilustra el Código Sustantivo del Trabajo, la finalidad principal de la presente Ley busca regular en el marco de justicia la relación entre los trabajadores y empleadores que surge a partir de las obligaciones convenidas en el contrato de trabajo.

¹⁸ Código Sustantivo del Trabajo artículo 57 numerales 1, 2 y 3, artículo 1, 21 literales c y d y 62 del Decreto 1295 de 1994, en el que se consagra una importante obligación en cabeza del empleador: Suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles, y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

La Ley 9 de 1979 artículos 80, 84 literales a, b, c, d y g, artículo 98,111 y 125. Decreto 614 de 1984 y Decreto 1072 de 2015

Resoluciones 1016 del 31 de marzo de 1989, 2400 de 1979 artículo 2 literal g) y Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad social.

Seguridad y Salud en el trabajo en procura de la prevención de la ocurrencia de accidentes laborales o la configuración de enfermedades laborales, teniendo siempre como norte la búsqueda del bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

En consecuencia, con lo anterior, es necesario realizar una interpretación analógica al evidenciarse elementos que se asemejan entre la normatividad civil y en materia laboral, puede evidenciarse que el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo enmarca los elementos esenciales de la estructura de la responsabilidad civil.

Así, en primer lugar, es necesario constatar un hecho generador de responsabilidad, entendido como un suceso que puede ser por hecho propio, es decir, directamente por parte del empleador, o por hecho ajeno, por lo que el empleador responde por los daños o perjuicios ocasionados por sus trabajadores en función laboral, como en el caso objeto de análisis, cuando las conductas constitutivas de acoso laboral provienen de los compañeros de trabajo.

Por otra parte, para que se configure el supuesto de responsabilidad, es necesario evidenciar el daño causado, entendido como la afectación que sufre el acreedor del cual se desprenden diversos perjuicios que pueden ser patrimoniales y extrapatrimoniales sobre los cuales, para el caso de análisis en este trabajo, el perjuicio causado lo constituye la afectación mental que se genere en cada caso concreto.

Así mismo, el elemento fundamental de la responsabilidad se entiende como la obligación indemnizatoria, la cual ha sido analizada a fondo con anterioridad y que tiene como objetivo ubicar

Y de manera concreta respecto al Riesgo Psicosocial, las Resoluciones 2646 de 2008, 2404 de 2019 y la 2764 de 2022 en concordancia con el artículo 9 de la Ley 1616 de 2013.

al acreedor en la situación más cercana posible antes de la causación del daño, obligando esta al empleador (deudor) a resarcir los perjuicios, que se concretan en: perjuicio moral, daño en la vida de relación, daño a la salud, daño emergente y lucro cesante consolidado y futuro.

Finalmente, se evidencia de manera imprescindible el nexo causal el cual, conforme el análisis efectuado a lo largo de este trabajo permite determinar el origen laboral de la enfermedad mental que padece el trabajador con las conductas constitutivas de acoso laboral por el cual es víctima. Es por ello, que se pretende enfatizar en diversas teorías abordadas en materia civil para justificar las razones por las cuales se pretende determinar la premisa mencionada en materia laboral.

5.4.4. Teorías de la causalidad

Definida la importancia del nexo causal para efectos de la responsabilidad indemnizatoria a cargo del empleador y más aún sobre aquellos casos en no es tan claro, como que no se deduce de los deficiencias relacionados con los agentes psicosociales incluidos en el Anexo Técnico del Decreto 1477 de 2014, se considera relevante señalar que si se pretende demostrar la existencia de otros eventos distintos bajo las exigencias del artículo 2 de tal cuerpo normativo¹⁹, necesario será acudir a las teorías de la causalidad.

En efecto, existen múltiples teorías que intentan explicar la razón por la cual un hecho fue consecuencia de un perjuicio y no otro hecho diferente. Pero es necesario indicar que corresponde al Juez en cada caso concreto establecer el mecanismo por el cual se puede evidenciar si se generó

¹⁹ **ARTÍCULO 2. De la relación de causalidad.** En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional, será reconocida como enfermedad laboral.

un perjuicio por parte de la parte dañina o no y hacer uso de las teorías de la causalidad para tener en cuenta cual es la que más se adapta al supuesto.

Teoría de la equivalencia de las condiciones: Esta teoría intenta dilucidar que la ocurrencia de un fenómeno o consecuencia está precedida de varias causas, las cuales tienen el mismo valor en la producción del daño. Por tanto, cuando se tiene un daño, para saber cuál fue la causa verdadera que la produjo, se eliminan mentalmente cada una de las causas posibles que, sin ella, el daño se produce.

Es prudente indicar que se han generado diversas críticas a la presente teoría ya que, si bien es cierto que pueden existir varias causas ante la producción del daño, al tener todo el mismo valor, no es claro poder evidenciar cual es la razón principal, por lo que finalmente el origen de la causa misma sucederá a partir de circunstancias propias del sujeto. Ya que, sin él, lo posterior no habría sucedido y en consecuencia el sujeto es la causa en sí misma. Razones por las cuales, como se ilustra en la sentencia SC002-2018 se considera pertinente el análisis que realiza la sala civil en sus consideraciones.

“Es evidente que el sentenciador no examinó la incidencia de la conducta de la víctima “sólo en términos causales” como lo propone la teoría antes descrita, lo cual es explicable porque si hubiera basado su análisis únicamente en el plano de la causalidad tendría que haber concluido –en éste y en todos los casos– que la injerencia de la víctima en la producción del resultado lesivo es tan relevante como la del agente, pues desde una perspectiva “naturalista” todas las condiciones que intervienen en la producción de una consecuencia son igual de necesarias, aun las que podrían considerarse como obras del azar”.
Corte Suprema de Justicia [CSJ], Sala de Casación Civil. SC002, M.P. Ariel Salazar Ramírez; 12 de enero de 2018

Teoría de la causa próxima: solo la causa más próxima a la producción del daño es la verdadera generadora del daño. Esta teoría ha tenido diversas justificaciones que permiten evidenciar su eficacia en términos de eficiencia. Ya que permite esclarecer el vínculo inmediatamente tras la ocurrencia del hecho dañoso. Como enuncia el filósofo y abogado Francis Bacon, *"Sería para el derecho una tarea infinita juzgar las causas de las causas y las acciones de unas sobre las otras"*.

Pero es una teoría que a su vez ha recibido diversas críticas debido a que en múltiples situaciones no ha sido posible esclarecer el último suceso con anterioridad al resultado dañoso. Rojas Quiñones, S. Mojica Restrepo, J. (2014). Mariano Yzquierdo-Tolsada señala: *"a la dificultad de establecer cuál ha sido la condición última en un suceso, se añade que no siempre el antecedente temporal más próximo en la cadena causal es el determinante. El concepto de inmediatez ha de tener, por lo tanto, un sentido más lógico que cronológico"*.

Teoría de la causalidad adecuada: se basa en la aptitud del hecho para producir el resultado. Por lo cual, intenta determinar si es previsible que el daño sea causa del hecho generador.

Rojas, Sergio (2014) ha indicado sobre la teoría de la causalidad adecuada que en Colombia si bien ha sido una teoría acogida por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Civil, se ha utilizado como herramienta para señalar cuándo una actuación ha sido la causa de un daño y, a partir de ello, condenar a su autor a reparar el perjuicio irrogado. Pero es importante mencionar que la postura jurisprudencial utiliza esta teoría de carácter residual si no es capaz de justificar la teoría de la equivalencia de las condiciones. Ya que la principal crítica a esta

teoría surge debido a que, si bien un hecho tiene aptitud para producir el resultado, pueden suceder eventos fortuitos y azarosos que impidan evidenciar cual es el hecho más óptimo en caminado a la producción del resultado esperado.

“Esta última proposición, la de sopesar antecedentes que sólo de manera anormal o azarosa producen el resultado, se le ha añadido a la teoría de la causalidad adecuada, -que precisamente es criticada en ese aspecto, es decir, en que deja sin explicación aquellos daños que se producen por causas que normalmente no son aptas para ocasionarlo”. Corte Suprema de Justicia [CSJ], Sala de Casación Civil. SC 6878-2022, M. P. Jorge Santos Ballesteros; 26 de septiembre de 2002.

Teoría de la imputación objetiva: Intenta justificar que la causalidad tiene dos componentes. Un componente fáctico y un componente jurídico. El componente fáctico identifica todas las causas que suceden en el mundo del ser. En el componente jurídico busca identificar cuál es la causa jurídica más relevante.

El jurista alemán Günther Jakobs indica sobre la imputación objetiva que:

“Hay que tener presente que causalidad es sólo la condición mínima de la imputación objetiva del resultado; a ella debe añadirse aún la relevancia jurídica de la relación causal entre la acción y el resultado, Naturalmente, la relevancia de los cursos causales no se limita sólo objetivamente, sino que también la exigencia de un aspecto subjetivo del hecho, congruente, tiene un efecto limitador.” Peláez Mejía, J. (2015).

Pues bien, se evidencia que si bien las presentes teorías no tienen un carácter absoluto pues las múltiples teorías han tenido críticas por no ser completamente eficaces de manera general, han sido aceptadas por la jurisprudencia colombiana para en cada caso concreto esclarecer de forma clara el nexo de causalidad entre el hecho generador de responsabilidad y el daño.

Es por lo que, si bien el presente trabajo no busca establecer la teoría más eficaz para justificar de manera acertada el nexo causal en la jurisprudencia, se puede entender que a partir de diversos mecanismos se busca determinar la razón por la cual se causa el daño.

Ahora bien, se debe indicar que dicha responsabilidad puede ser de manera directa o indirecta ya que no siempre una conducta positiva es la que genera el daño, dado que surgen omisiones que lo pueden generar y ser igualmente reprochables. Consideremos un caso en que los compañeros de trabajo ignoren de manera total y completa a la víctima de acoso laboral. De esta manera también se puede evidenciar la configuración de una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador cuyos efectos se evidencian en los acápites anteriores,

Como cierre, es importante señalar que no es claro por parte de la jurisprudencia cuál de las teorías de la causalidad es la que se aplica al momento de dictar la sentencia, pues los criterios con los que los jueces intentan justificar el uso de una teoría u otra varía según cada caso concreto ya que estos dependen de los hechos fácticos que sucedan en relación con el daño.

Es debido a lo anterior que, aplicando una interpretación sistemática y analógica en materia civil y laboral, se evidencia la necesidad de incluir las teorías básicas de la responsabilidad civil sobre el nexo de causalidad en aquellos casos donde pueda evidenciarse una perturbación psíquica que claramente dificulta el conocimiento de su origen en relación con el acoso laboral.

6. *Análisis jurisprudencial.*

Debido al análisis anterior, se evidencia en las presentes sentencias proferidas por la jurisdicción colombiana competente en las que permiten evidenciar tanto los elementos que se abordan en la presente tesis, como las consideraciones por parte de los magistrados al respecto en aquellos casos donde a partir de acoso laboral, puedan originarse varios perjuicios mentales a los trabajadores.

6.1. *Sentencia Corte Suprema de Justicia. SL3025-2022*

En los hechos de la demanda se relata que el director operativo de oficina donde prestaba la labor utilizaba expresiones desobligantes como «[...] esto lo debió hacer una vieja, porque quedó mal hecho». *Que criticaba su forma de vestir en frente de todos sus compañeros y en una ocasión, cuando vestía un pantalón de dril se burló de ella, obligándola a pedir prestado dinero y comprar otro de un material diferente en su hora de almuerzo. Señaló que este funcionario la presionaba constantemente, le entregaba memorandos o le llamaba la atención recurrentemente, lo que le generó diversos padecimientos como vértigo y dolor en sus manos, razón por la cual, presentó quejas de la situación ante la gerente administrativa de operaciones. Agregó que, aunque fue trasladada de oficina, el director de operaciones mantuvo la presión, y como consecuencia de esto debió acudir a urgencias. Manifestó que, dados los malos tratos y el ambiente de trabajo hostil, el 4 de junio de 2013 decidió terminar el contrato de trabajo por causa imputable al empleador.*

El Tribunal encontró acreditados los presupuestos para condenar a la indemnización plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 del CST, concluyendo de acuerdo con el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez que la enfermedad que adquirió la demandante fue

con ocasión del estrés que le producía su trabajo. La Sala de Casación Laboral efectúa análisis de los riesgos psicosociales y en la sentencia utiliza como fuente la definición de riesgo psicosocial de la OIT, que se considera relevante incluir en el cuerpo de este trabajo con ocasión del análisis que se ha efectuado sobre este aspecto frente a las enfermedades mentales y su relación con este agente etiológico:

La OIT²⁰, definió los riesgos psicosociales o, [...] los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador; las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”».

También entendidos como «[...] aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador»²¹, generando un deterioro en la salud tanto física, como social del empleado y en suma pueden generar una afectación al momento de prestar el servicio.

Como grupos de este tipo de riesgos se consideran los siguientes²²:

1. El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular; cuando el trabajo no permite expresar las opiniones, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;

²⁰ Tal y como se evidencia en la gaceta expedida por la OIT sobre el ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo, el cual pretende identificar tanto los riesgos psicosociales como el impacto legislativo en cuestión y estrategias e incentivos para disminuirlo.

²¹ Camacho, A. (2020) “Riesgos psicosociales y género.” en El trabajo y las mujeres. Una lectura desde el género al Derecho Laboral en Colombia. Editorial: Tirant Humanidades. Pontificia Universidad Javeriana. Página 208.

2. *La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;*

3. *La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y tiempo;*

4. *Las escasas compensaciones del trabajo: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto e incluso violento o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, por ejemplo*

5. *Doble jornada o doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos.*

A pesar de sus características específicas, pueden agruparse en el conflicto laboral, el estrés psicosocial y la violencia en el trabajo. El primero, se presenta «[...] cuando los conflictos no se abordan de forma adecuada y se tornan tóxicos, llevando incluso a la violencia laboral»²³. El segundo, ha sido definido «[...] como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo»²⁴.

²³ Camacho, A. (2020) “Riesgos psicosociales y género.” En *El trabajo y las mujeres. Una lectura desde el género al Derecho Laboral en Colombia*. Editorial: Tirant Humanidades. Pontificia Universidad Javeriana.

²⁴Chiang, Gómez & Sigoña. (2013) Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores. Vol. 21, núm. 2, pp. 111-128. Universidad de Carabobo.*

La Corte no casa la sentencia del Tribunal, porque encontró de acuerdo con las pruebas del proceso que la empresa no actuó con el cuidado requerido ante las quejas planteadas por la demandante, y que la enfermedad de ansiedad y depresión tuvo un origen laboral y la falta de diligencia del empleador pudo generar el padecimiento o aumento de ellas.

6.2. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL1063-2022

En los hechos de la demanda se afirma que la accionante fue víctima de acoso laboral y maltrato por parte de los directivos, lo que condujo a que debiera someterse a un tratamiento psiquiátrico, solicitando se condenara al pago de la indemnización por despido injusto y perjuicios morales. El Tribunal revocó la sentencia condenatoria que había impuesto el Juez de primera instancia y absolvió de las pretensiones. La Sala de Casación Laboral no casó la sentencia del Tribunal, poniendo en evidencia en este caso que, si bien le fue diagnosticada una patología denominada *depresión estrés laboral*, de acuerdo con los dictámenes de las juntas aportados, su enfermedad no fue calificada como de origen laboral, siendo carga probatoria de la actora probar el nexo de causalidad, en los siguientes términos:

“Así, si bien a la actora se le diagnosticó «depresión por estrés laboral», ese solo hecho no permite inferir que dicha patología es de origen laboral, pues solo corresponde al concepto de la médica tratante sobre la existencia de un estado fisiopatológico, sin que del mismo se extraiga que se deriva de la exposición suficiente a un factor de riesgo de su actividad laboral.

En este punto, es importante destacar que el inciso 1.º del artículo 12 del Decreto 1295 de 1994 establece que «toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o

calificados como de origen profesional, se consideran de origen común» (CSJ SL, 19 feb. 2002, rad. 17429, CSJ SL, 4 jul. 2007, rad. 29156 y CSJ SL2582-2019).

En consecuencia, le correspondía a la censora derruir la presunción legal del artículo en cita y demostrar la existencia de un nexo causal entre la patología y la exposición a un factor de riesgo ocupacional, conforme a los trámites de calificación previstos en el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, lo cual no hizo en el proceso.

Asimismo, es importante señalar que si bien el empleador podía iniciar el trámite para determinar el origen de la enfermedad que padece la demandante, también lo es que la mera existencia de ese diagnóstico en este caso en particular no lo obligaba a adelantar dicho procedimiento, y dado que la patología que alega la actora no corresponde a una enfermedad laboral directa en los términos de la Resolución 2569 de 2009 –como se expondrá más adelante-, tal diagnosis está cobijada sobre la referida presunción legal del artículo 12 del Decreto 1295 de 1994, razón por la cual, quien debía gestionar el procedimiento para determinar el origen de su padecimiento es la persona interesada en acreditar que dicha contingencia está asociada al trabajo, en este caso, la accionante”.

Y más adelante, luego de abordar lo relacionado con el estrés laboral como enfermedad profesional, la Corte realiza las siguientes reflexiones sobre el nexo de causalidad en relación con las enfermedades laborales, que se consideran pertinentes para lo que ha sido análisis en este trabajo, respecto de las enfermedades asociadas al riesgo psicosocial:

“Además, respecto del nexo de causalidad entre las patologías y el estrés en el trabajo asociado al riesgo psicosocial, es necesario verificar no solo la existencia del factor en el entorno laboral, o la presencia de una enfermedad médicamente relacionada con el estrés laboral, sino que es menester analizar objetiva y subjetivamente conforme a los protocolos vigentes para la fecha de ocurrencia del evento, la suficiencia en la exposición al riesgo psicosocial, con el fin de establecer si la carga intralaboral es

determinante en la configuración del estado fisiopatológico que se reclama, en tanto se requiere establecer cómo «las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad».

Precisado lo anterior, se tiene que el nexo de causalidad entre las patologías y el estrés en el trabajo asociado a dicho riesgo psicosocial no opera de manera automática; luego, alegar esta sola circunstancia no significa que el padecimiento tenga origen laboral y se constituya, per se, en causa de terminación del contrato imputable al empleador, de modo que sobre este aspecto tampoco se equivocó el Tribunal”.

6.3. Sentencia Corte Suprema de Justicia SL3559-2021

En este proceso se pretende el reintegro y pago de los derechos laborales dejados de percibir, así como el pago de aportes al sistema de seguridad social integral y la indemnización de 180 días de salario por parte de la entidad a la trabajadora. En los hechos de la demanda se afirma que cuando vinculó con el empleador gozaba de óptima salud mental y física, con posterioridad padeció múltiples enfermedades entre ellas estrés laboral, depresión y trastorno mixto de ansiedad, señalando además que fue víctima de maltrato y acoso laboral con actos consistentes en: *“displacencia con el trabajo que desarrollaba; la gritaba todo el tiempo sin escuchar razones; al dirigirse a ella, golpeaba con sus puños el escritorio que a ella le habían asignado; la maltrataba verbalmente, entre otros...”*

Hechos y pretensiones frente a los cuales en su análisis la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia trabajó temas esclarecidos en la presente tesis, de la siguiente manera:

“Ante ese panorama de constantes quebrantos, por enfermedades siquiátricas, la necesidad de medicación para poder subsistir en el entorno laboral, y lo reflejado en los dos exámenes detallados, no

queda duda a esta Sala de que era palpable que la trabajadora sufrió una grave afectación de su salud, que conllevó disminución en su capacidad laboral pues, no se encontraba en plenas facultades para el despliegue normal de su labor, es decir, sí tenía una discapacidad notoria, perceptible, evidenciada ante sus compañeros de trabajo y conocida por sus superiores, que se percibe de una envergadura suficiente para activar la protección demandada.”

7. Conclusiones.

Primero. *Sobre acoso laboral, riesgo psicosocial y enfermedad de origen laboral.*

Las conductas que constituyen acoso laboral en el marco de la Ley 1010 del 2006 analizadas en abstracto, bien pueden incluirse dentro de los agentes psicosociales incluidos en el Decreto 1477 de 2014, como causantes de enfermedades mentales de origen laboral. Solo en el análisis de cada caso concreto, a partir de la historia clínica del paciente sumado al análisis del puesto de trabajo, la actividad laboral realizada y la presencia de la exposición a estos factores de riesgo psicosocial, que puede concluirse el origen laboral de las enfermedades mentales que se diagnostiquen al trabajador, bien por las entidades del sistema al realizar la valoración en primera oportunidad; las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez si fuere el caso, o el Juez en el marco del proceso laboral.

Pero en caso de ser determinante, de misma forma en que se evidencia en el análisis jurisprudencial, puede afirmarse que la causa de las enfermedades mentales con origen laboral constituye un móvil determinante por el cual el trabajador se encuentra forzado a terminar el contrato de trabajo en razón del acoso laboral. Generándole a este no solo el

perjuicio de quedar cesante, sino los mismos perjuicios psicológicos que se desprenden directamente de la responsabilidad del empleador.

Segundo. Sobre el derecho laboral y la subordinación.

Lo cierto es que con este trabajo se pone en evidencia la importancia de los límites al ejercicio de la subordinación al interior de las organizaciones, porque no solo constituyen conductas de acoso laboral los tratos hostiles, humillantes y degradantes, la agresión física o psicológica en la que se pueden ver sometidos los trabajadores en el contexto de la relación laboral, sino las jornadas laborales extensas, las altas cargas de trabajo y excesivas responsabilidades que someten al trabajador a altas de condiciones de estrés, ya que no solo se evidencia el acoso laboral a partir de una conducta activa u omisiva por parte del empleador, sino también a partir de sus superiores y trabajadores del mismo nivel jerárquico; Todo ello desencadenando las enfermedades mentales referenciadas.

Tercero. Sobre las obligaciones del empleador.

En este contexto, constituye no solo un reto sino un deber de los empleadores establecer las políticas empresariales tendientes a la disminución de conductas constitutivas de acoso laboral, promoviendo un espacio de trabajo en el que se realice la labor en un contexto seguro para la salud mental de los trabajadores, adoptando de manera eficaz la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores

psicosociales y sus protocolos específicos en los términos de la Resolución 2764 de 2022 en procura de identificar estos factores de riesgo y prevenirlos.

Ya que no solo por las sanciones para el empleador que enmarca la Ley 1010 del 2006 y la obligación indemnizatoria en aquellos casos donde se demuestre una responsabilidad por su parte, sino en aquellos casos donde a raíz del acoso laboral se determine un despido indirecto a partir del incumplimiento de las obligaciones del empleador establecidas en el literal “b” del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, se evidencia como consecuencia posible el reintegro del trabajador.

Cuarto. Sobre la culpa patronal y el régimen de culpa probada.

Así, aunque en el Decreto 1477 de 2014 se incluyen estas enfermedades mentales como de origen laboral, finalmente sobre el trabajador recae la carga de la prueba, no solo para demostrar la existencia de las conductas constitutivas de acoso laboral, sino el nexo de causalidad de éstas con las enfermedades mentales que padece: Lo anterior, porque bien puede tener una sintomatología previa que conduzca a concluir que la causa original es común o porque aun cuando ésta no se hubiese presentado antes de la inclusión en el entorno laboral, se evidencien causas distintas para sus padecimientos.

Y al enmarcarse la indemnización plena de perjuicios consagrada en el artículo 216 del CST en un régimen de culpa probada y no presunta, será el trabajador quien tenga la carga de demostrar no solo la existencia de la enfermedad mental de origen profesional derivada de las conductas constitutivas de acoso laboral, sino el incumplimiento del empleador en la adopción de las medidas preventivas para evitar la exposición a estos factores de Riesgo Psicosocial; así como de las acciones que impone la Ley 1010 de 2006

ante la presencia de las reprochables conductas que en ella se regulan. Razón por la cual se dificulta por parte del trabajador o víctima, no solo el hecho de demostrar que efectivamente se constituyó un acoso laboral, sino que el acoso laboral desencadenó una enfermedad mental.

Quinto. Sobre la interpretación analógica en materia civil y las teorías de la causalidad.

Así mismo, se verifica la necesidad de adoptar el análisis efectuado en materia civil para determinar la relación causal. La cual no versa solo en circunstancias vinculadas al acoso laboral y las enfermedades mentales, pues resulta un mecanismo fundamental para asegurar la protección del derecho en cuanto a responsabilidad del empleador se refiere; Ya que, si bien las teorías de la causalidad evidencian un mecanismo imprescindible para justificar la relevancia del nexo causal, sobre las múltiples teorías recaen diversas críticas. Es por ello que corresponde al Juez identificar en cada caso concreto el mecanismo más efectivo para justificar la relación causal.

Sexto. Sobre la relación causal y el origen de la enfermedad mental en Colombia.

Como colofón, El desarrollo de la protección y prevención de la salud mental en contraste con las enfermedades mentales y las psicopatologías que pueden surgir de la relación laboral se encuentran en un marco de protección y vinculación muy reciente. Si bien en la Ley de acoso laboral se consagran conductas constitutivas de acoso, ello no resulta suficiente para definir en cada caso el origen de las enfermedades mentales que

padecen los trabajadores. Ya que, si no se puede establecer de forma precisa que la causa de la enfermedad mental es a partir de un acoso laboral, no podrá justificarse la existencia de una responsabilidad por parte del empleador. Por consiguiente, la principal dificultad práctica del presente análisis surge en razón de establecer con certeza la relación de causalidad entre la presencia de la enfermedad diagnosticada y la presencia del factor de riesgo en que se encontraba expuesto el trabajador.

Es por ello que se evidencia la ardua tarea con la que se encuentra la rama del poder judicial en Colombia en cuanto a la relevancia de realizar una interpretación sistemática y analógica de las fuentes formales del derecho y de los elementos de la responsabilidad civil que se configuran en materia de culpa patronal para resolver los conflictos actuales en esta materia.

8. Referencias

Ávila Cadavid, A. *et al.* (2016). *¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?* Psyconex Vol 8 N° 13

Lanata Fuenzalida, R. (2018). *El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo.* Rev. Derecho Valdivia Vol. 13

Suárez Castro, R.M. (2012). *¿Qué sabemos de acoso laboral?* Fundación de educación superior INSUTEC

Ortega Velásquez, F. Rodríguez Conde, A. (2016). *Acoso Laboral y sus efectos en la salud del trabajador: revisión de la literatura.* Universidad del Rosario

Román Hernández, J. (2017). *La Patologización del acosado laboral.* Psicología y Salud. Vol 27.

Allande Cussó, R *et al.* (2022). *Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo.* Rev esp Salud Pública Vol 96

Moreno Vega, A. Toro Castaño, D. (2013). *Desprotección al acoso laboral.* Nuevo Derecho vol 9.

Cámara Gainza, I. (2014). *Prevención del acoso laboral en las PYMES.*

Abello Llanos, R *et al.* (2013). *Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo.* Universidad del Norte

Sánchez, Diana. (2015). *Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.* Salud Bosque

Leymann, H. (1990). *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*. Violence and Victims, Vol. 5, No. 2

Ochoa Díaz, C. *et al.* (2021). *El acoso laboral*. Revista Universidad y sociedad. Vol. 13

Urbano Velázquez, H *et al.* (1999). *Ansiedad laboral en personal de enfermería*. Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria, Vol. 23, N° 3, 1999, págs. 116-120.

Rodríguez Pérez, C. (2014) *El tratamiento jurídico laboral del acoso moral y psicológico en el trabajo*. Universidad Autónoma de Madrid

Manrique Torres, A. (2019). *Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible*. Universidad Católica de Colombia

De Miguel Barrado, V. Prieto Ballester, J. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: el caso español*. Revista Perspectivas 8 N°38

Rojas Quiñones, S. Mojica Restrepo, J. (2014). *De la causalidad adecuada a la imputación objetiva en la responsabilidad civil colombiana*. Vniversitas, No. 129.

Cardona, D. Ballesteros, M. (2005). *El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado*. Rev. Fac. Nac. Salud Pública, vol.23, n.2, pp.99-106.

Pando Moreno, M. *et al.* (2016). *Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica*. Universidad de Guadalajara

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022): Trastornos Mentales.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

American Psychological Association [APA]. (2014). Manual de Diagnóstico y estadístico de los Trastornos Mentales. (DSM-5). Editorial Médica Panamericana.

Chiang, Gómez Sigoña. (2013) *Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud*. Salud de los Trabajadores. Vol. 21, núm. 2, pp. 111-128. Universidad de Carabobo.

Doris Cardona, A. Mónica Ballesteros, P. (2005). *El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública

Peláez Mejía, J. (2015). *Configuración del “principio de confianza” como criterio negativo de tipicidad objetiva*. Revista Prolegómenos - Derechos y Valores - pp. 15-35, 2016, I

Cabieses, G. (2013). *La revolución industrial y el derecho laboral*. Diario Digital Altavoz.

Camacho, A. (2020) “Riesgos psicosociales y género.” en *El trabajo y las mujeres. Una lectura desde el género al Derecho Laboral en Colombia*. Pontificia Universidad Javeriana. Página 208.

Agudelo Molina, J. (2021). *Causalidad e imputación. la coherencia interna de la teoría de la imputación objetiva en la responsabilidad civil*. Revista de derecho privado.

Nexo de causalidad (2020) Universidad de los Andes Obtenido de https://hipertexto-obligaciones.uniandes.edu.co/doku.php?id=nexo_causal#:~:text=Doctrina-NEXO%20DE%20CAUSALIDAD,necesaria%20y%20determinante%20del%20da%C3%B1o.

Franco Enríquez, J. (2014). La involución del derecho del trabajo. Salud de los Trabajadores vol. 22. 8 n.º 1

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Recomendación sobre la violencia y el acoso. *Resolución 206*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1992) Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud. *Décima Revisión*. Obtenido de <https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const]. Arts. 1, 25, 41, 53. 7 de julio de 1991 (Colombia)

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto 2663 de 1950 (Colombia)

Código General del Proceso [CGP]. Ley 1564 de 2012 (Colombia)

Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. 5 de agosto de 2014.

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012. D.O. No. 48.488

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. No. 46.1

Corte Constitucional [C.C]. C-934/04, M.P. Jaime Córdoba Triviño; 29 de septiembre de 2004, Colombia. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-934-04.htm>

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. Sala de Casación Laboral. SL058-2021, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 20 de enero de 2021.

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. Sala de Casación Laboral. SL4704-2021, M.P. Gerardo Botero Zulaga; 29 de septiembre de 2021.

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. Sala de Casación Laboral. SL 1565-2020, M.P. Martín Emilio Beltrán; 27 de mayo de 2020.

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. Sala de Casación Laboral. SL1063-2022, M.P. Iván mauricio Lenis Gómez; 16 de febrero de 2022

Corte Suprema de Justicia [CSJ]. Sala de Casación Laboral. SL3025-2022, M.P. Ana María Muñoz; 23 de agosto de 2022.

Corte Suprema de Justicia [CSJ], Sala de Casación Civil. SC002, M.P. Ariel Salazar Ramírez; 12 de enero de 2018

Corte Suprema de Justicia [CSJ], Sala de Casación Civil. SC 6878-2022, M. P. Jorge Santos Ballesteros; 26 de septiembre de 2002.

Tribunal superior de Medellín. Sala Laboral. SL 00491-02, M.P. Martha Teresa Flórez; 21 de octubre de 2022.