



## **El reconocimiento del suicidio como accidente laboral en Colombia**

Andrea Catalina Arango Rúa

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024



## **El reconocimiento del suicidio como accidente laboral en Colombia**

Andrea Catalina Arango Rúa

Trabajo de grado presentado para optar al título de abogada

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Derecho  
Medellín, Antioquia, Colombia  
2024

## **Declaración de originalidad**

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, así mismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.



---

Andrea Catalina Arango Rúa  
C. C. 1.001.017.580

## **Sumario**

Resumen

Palabras Clave

Introducción

1. El suicidio y los riesgos psicosociales con ocasión del trabajo
2. El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en el derecho comparado
3. El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en Colombia

Conclusiones

Referencias

# EL RECONOCIMIENTO DEL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL EN COLOMBIA

## Resumen

La salud mental se ha convertido en un tema controversial en el siglo XXI, llegando al punto de estar protegida legalmente en todas las áreas de desarrollo del ser humano. Este artículo aborda la problemática del vacío normativo existente en relación con el reconocimiento del suicidio como accidente laboral, ya sea en el lugar de trabajo o con causa del mismo. El propósito es analizar, a través del derecho comparado, la forma en la que se regula y los acontecimientos que han llevado a otros sistemas jurídicos a reconocer el suicidio como un accidente laboral. El objetivo es analizar cómo en Colombia es viable este reconocimiento sin la necesidad de crear nuevos mecanismos debido a que, a través de la aplicación de la legislación colombiana vigente, se puede establecer un nexo causal entre la actividad laboral, los factores de riesgo psicosociales que conducen a eventos como depresión, acoso laboral, ansiedad, entre otros, con el suicidio del trabajador y la posibilidad de imputación de responsabilidad al empleador que no implemente las medidas preventivas e intervenciones para gestionar los diversos factores de riesgo psicosociales que llevan al trabajador, en última instancia, a atentar contra su propia vida.

**Palabras Clave:** suicidio, riesgos psicosociales, acoso laboral, Seguridad Y Salud en el Trabajo (SST).

## Introducción

Durante el Siglo XXI, la salud mental ha ganado una relevancia significativa en la sociedad, siendo objeto de análisis y regulación por parte de instituciones no gubernamentales como la ONU y la OIT. Esta última, en particular, ha evidenciado a través de la Seguridad y Salud en el Trabajo -en adelante SST- que las condiciones laborales, como el acoso y el *burnout*, tienen un impacto considerable

en el bienestar psicológico de los trabajadores, pudiendo desembocar en enfermedades como la ansiedad, la depresión y, en casos extremos, el suicidio. En este contexto, surge una preocupación que requiere especial atención: el vacío normativo existente en Colombia con relación a los casos de trabajadores que deciden quitarse la vida por motivos derivados de su trabajo.

Este artículo se desarrollará mediante una metodología cualitativa basada en la interpretación de las disposiciones legales y jurisprudenciales, tanto a nivel nacional como internacional. Además, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de artículos académicos con el fin de definir con precisión los conceptos clave que orientan este estudio. De esta manera, se podrá abordar el fenómeno del suicidio como accidente laboral en el ámbito del derecho comparado con el propósito de analizar la posibilidad del reconocimiento del mismo en Colombia cuando este sea con ocasión del trabajo con el fin de entender sus implicaciones frente a la responsabilidad del empleador en la prevención de los distintos factores de riesgos psicosociales dentro de su organización.

Para encausar esta problemática, se analizarán los principios de la SST con el fin de identificar el nexo causal entre el suicidio y el trabajo. Para lograrlo es necesario realizar un estudio sobre cómo las empresas pueden identificar y prevenir los factores de riesgo laborales que pueden conducir al trabajador al suicidio, así como qué mecanismos de apoyo psicológico pueden implementarse de forma obligatoria para brindar ayuda a estos trabajadores. Todo esto con el fin de regular la responsabilidad del empleador frente a su negligencia o falta de acción en los casos en que se evidencien que dichos factores de riesgo llevan al trabajador a quitarse la vida.

El propósito de este trabajo es abordar esta cuestión desde una perspectiva jurídica pero también moral y humana con el propósito de clasificar la muerte del trabajador derivada de enfermedades mentales con ocasión del trabajo como accidentes laborales. Esto se hará mediante el análisis comparativo de legislaciones que ya han abordado y regulado esta problemática como España, Japón, Francia e Inglaterra. El propósito es encontrar una solución práctica y legalmente aplicable en Colombia dentro de los marcos normativos del derecho laboral, seguridad social y

Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de responder a la siguiente pregunta problematizadora: ¿En qué casos podría reconocerse el suicidio como accidente de trabajo vinculada a la responsabilidad del empleador en la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo?

En síntesis, el reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo debe ser consagrado en el ordenamiento jurídico para atribuir responsabilidad al empleador en los casos en que se demuestre que la falta de control, prevención y atención frente a los riesgos laborales, riesgos psicosociales o acoso laboral haya sido la causa del suicidio del trabajador. Al abordar esta temática, se busca proporcionar evidencia sólida sobre la regulación realizada previamente por diferentes ordenamientos jurídicos, con el objetivo de promover, dentro de un marco legal objetivado, la obligación de los empleadores de tomar medidas para proteger la salud mental de los trabajadores.

## **1. El suicidio y los riesgos psicosociales con ocasión del trabajo**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido el suicidio como “todo acto por el que un individuo se causa a sí mismo una lesión, o un daño, con un grado variable de la intención de morir, cualquiera sea el grado de la intención letal o de conocimiento del verdadero móvil” (OMS, 1976), sin embargo, el suicidio con ocasión del trabajo es mucho más complejo que esto, pues es una cadena de hechos y circunstancias como el estrés, el acoso laboral, la ansiedad o la depresión; que desembocan en la decisión del trabajador de acabar con su vida.

### **1.1. El suicidio con ocasión del trabajo**

El término *Karoshi* (過勞死), proveniente del japonés, encapsula una problemática cada vez más preocupante: la muerte como consecuencia directa del exceso del trabajo y el agotamiento laboral. En Japón se ha vuelto común optar por una cultura laboral que muchas veces supera los límites razonables, las horas laboradas por semana a menudo oscilan entre las 80 y 100 horas lo que

psicológicamente se ha traducido en un tema de estrés, agotamiento excesivo y presión laboral intensa.

Uno de los ejemplos de los graves efectos que produce esta problemática es el caso de una joven japonesa de 24 años. Esta joven trabajaba en una de las más prestigiosas empresas de publicidad en Japón, sin embargo, la implacable explotación laboral y las extensas jornadas de trabajo la llevaron a tomar la decisión de acabar con su vida saltando desde el balcón de su departamento apenas siete meses después de ser contratada. El suicidio por estrés laboral derivados del *Karoshi* se les denomina *Karojisatzu* (過勞自殺), este tipo de incidentes son la muestra de cómo la constante presión, estrés y agotamiento pueden llevar a los trabajadores a tomar decisiones extremas atentando contra su propia vida.

La historia de esta joven no es un caso aislado, a lo largo de los años se han registrado miles de situaciones similares, donde trabajadores alrededor del mundo han recurrido al suicidio como una forma desesperada de escapar del agotamiento y presión laboral que los consume. Estas situaciones subrayan la necesidad urgente de abordar el *Karoshi* como una problemática seria que, por sus delicadas consecuencias, requiere atención tanto a nivel empresarial como gubernamental.

El *Karoshi* y el *Karojisatzu* han sido la base fundamental utilizada por organismos nacionales e internacionales con el fin de concientizar sobre los peligros y las consecuencias del exceso de trabajo y agotamiento laboral. Esta problemática ha llamado la atención de diversas entidades comprometidas con la salud y el bienestar de los trabajadores, lo que ha llevado a la creación de varios programas de sensibilización y promulgación de medidas concretas para abordar no solo el problema del suicidio por exceso de trabajo, sino también el suicidio derivado de los factores de riesgo psicosociales que pueda desencadenar en este hecho. Por ejemplo, en Colombia, se han promulgado resoluciones y leyes como la ley 1562 del 2012 y la ley 1010 de 2006 que hacen alusión a la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de mantener un control legislativo sobre los factores de riesgo o acoso laboral latentes en el trabajo y que podrían desembocar en enfermedades físicas, psíquicas o incluso autolesiones por parte del trabajador.



## 1.2. Riesgos psicosociales en el trabajo

Los factores psicosociales han sido definidos por el Comité Mixto de la OMS y la OIT como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo” (Comité Mixto de la OMS y la OIT, 1984, p. 12). Todo esto, mediante nuestras percepciones y vivencias, tiene la capacidad de impactar tanto en la salud como en el desempeño y la satisfacción laboral.

Por lo tanto, tanto la OIT como la OMS sostienen que cuando estos factores interactúan de forma negativa, por ejemplo, en la “mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico” (Comité Mixto de la OMS y la OIT, 1984, p. 14), se convierten en factores de riesgo psicosociales que tienen un impacto directo en las emociones del trabajador. Esto, a su vez, puede dar lugar a problemas en el comportamiento, cambios bioquímicos y neurohormonales, lo que finalmente conduce a enfermedades mentales y físicas.

En consecuencia, además de los factores conocidos como *Karoshi* y *Karojisatzu*, existen otros factores de riesgo que pueden llevar al trabajador a tomar decisiones extremas en el contexto laboral. En este sentido, un reciente estudio del Colegio Oficial de Psicología de Madrid ha establecido que existen tres grandes grupos de factores de riesgo que pueden desencadenar en el suicidio del trabajador (Vázquez, 2023):

1. Variables psicológicas como el síndrome del *burnout* (trastorno psicológico derivado del estrés laboral crónico), estrés y presión laboral.
2. Variables mentales como la depresión y la ansiedad.
3. *Mobbing*: hostigamiento o acoso psicológico.

Específicamente el *mobbing*<sup>1</sup> ha ganado prominencia en los últimos años y se ha convertido en un punto focal destacado por la OIT. El Convenio C-190 sobre “La Violencia y el Acoso en el Trabajo” (2019) en su artículo primero define el acoso laboral como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida” (OIT. 2019, art. 1).

Este tipo de comportamientos, a su vez, deben tener como propósito provocar o que tengan el potencial de causar daños en términos físicos, psicológicos, sexuales o económicos, incluyendo la violencia y el hostigamiento basado en género. El objetivo de este Convenio es que los países contratantes establezcan medidas internas para prevenir, identificar, reconocer y eliminar la violencia y acoso en las relaciones laborales, en el entorno de trabajo, y en cualquier contexto y lugar relacionado directamente con la relación empleador-trabajador.

Estos factores de riesgo han generado gran preocupación a nivel internacional, lo que ha llevado a la comunidad global a emitir resoluciones y recomendaciones a los Estados con el fin de prevenir su aparición. Tras la reunión del comité mixto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1984, en la que se estableció una definición internacional de los factores de riesgo psicosociales, Colombia comenzó a desarrollar resoluciones como parte de su regulación interna. No obstante, fue en el año 2008 cuando se promulgó la Resolución 2646, que marcó un hito al imponer la obligación a los empleadores de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosociales.

Posteriormente, en el 2012, como resultado de la ley 1562, se estableció el sistema que hoy conocemos como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Este sistema representa un marco integral para abordar los riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales y fomentar un entorno laboral seguro y saludable en Colombia.

---

<sup>1</sup> “Mob” del latín “mobile vulgus” que se traduce como multitud y “to mob” del verbo acosar.

## **2. El acoso laboral como consecuencia de los factores de riesgo psicosociales en el ámbito nacional e internacional**

Los riesgos psicosociales pueden dar lugar al *mobbing* o acoso laboral. Alrededor del mundo ha habido diversas definiciones y perspectivas con respecto a lo que se denomina acoso laboral.

En Europa, se ha adoptado una definición integral la cual aborda desde las motivaciones del agresor para convertirse en acosador, pasando por situaciones en las que un trabajador se encuentra en una posición vulnerable, hasta los daños y consecuencias que el acoso puede ocasionar en las víctimas (Gómez y Machado, 2021, p. 10). Sin embargo, en el sistema europeo, el acoso laboral no se ajusta a la definición de *mobbing*, ya que esta última excluye cualquier forma de violencia física. A diferencia de esta posición, Europa sostiene que, aunque el acoso laboral se manifiesta principalmente en afectaciones psicológicas, también podría incluir el maltrato físico.

Por otro lado, el desarrollo político y legislativo en América Latina ha sido en cierta medida más lento que en Europa, y se ha centrado principalmente en cuestiones de género y acoso sexual. Sin embargo, solo 15 naciones han incorporado sanciones específicas contra tales comportamientos en sus sistemas legislativos. (Gómez, Machado, 2021, pp. 10-11).

Con el propósito de unificar la definición de acoso laboral a nivel global, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe el acoso laboral como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (OIT. 2003, p. 4.).

Posteriormente, la misma organización expidió el Convenio C-190 del 2019, que definió el acoso laboral como aquellas acciones y conductas inadmisibles o la amenaza de dichas acciones y conductas, que pueden ocurrir una sola vez o de manera reiterada, y que pueden ocasionar daño físico, psicológico, sexual o económico, e involucra la violencia y el acoso relacionados con el género.

Con el fin de iniciar una campaña mundial de no tolerancia frente al acoso y la violencia laboral y establecer una normativa común para regular las situaciones de violencia en el entorno laboral, el Convenio C-190 del 2019 exige a los Estados contratantes que adopten, de acuerdo con su legislación y situación nacional, normas que definan y prohíban la violencia y el acoso en el ámbito laboral, con un enfoque especial en la violencia y discriminación de género, y que prevean las sanciones correspondientes ante su incumplimiento (OIT. 2019, arts. 7 -10), es así como en Colombia se expide la ley 1010 en el año 2006 sobre acoso laboral.

## **2.1. Riesgo psicosocial en el acoso laboral en Colombia**

El acoso laboral en Colombia fue regulado antes de la ratificación del Convenio C-190 de la OIT mediante la ley 1010 del 2006, siendo uno de los primeros ordenamientos jurídicos en dedicar una ley exclusivamente a este fenómeno. Según esta ley, el acoso laboral se refiere a una conducta persistente y demostrable ejercida por un empleador, jefe, superior o compañero de trabajo hacia un empleado o trabajador, con el propósito de infundir miedo, intimidación, terror o angustia, lo cual puede resultar en perjuicio laboral, desmotivación en el trabajo o incluso renuncia (Congreso de la República de Colombia, ley 1010 de 2006, art. 2).

El acoso laboral puede manifestarse de diversas formas, incluyendo maltrato laboral, abuso físico o verbal, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral.

Además de lo mencionado, la ley 1010 del 2006 establece un sistema articulado que abarca conductas que presuponen acoso, acciones que no califican como acoso, medidas preventivas y un régimen sancionatorio ante la presencia de tales conductas.

En primer lugar, se considera acoso laboral la agresión física, las expresiones injuriosas, los comentarios hostiles, las amenazas, la humillación, entre otros, siempre que sean repetidas y publicas por parte del acosador (Congreso de la República de Colombia, ley 1010 de 2006, art. 7). En segundo lugar, el artículo 8 de la mencionada norma establece aquellas actuaciones que no se consideran acoso laboral como las instrucciones y directrices necesarias para garantizar el orden,

acciones destinadas a ejercer la autoridad disciplinaria conforme a la ley, la creación de requisitos justificados de compromiso laboral o fidelidad hacia la empresa, la elaboración de comunicados internos o memorandos de servicio dirigidos a solicitar requisitos técnicos o aumentar la productividad laboral, entre otros aspectos similares.

El mecanismo obligatorio para prevenir el acoso laboral en las empresas consiste en establecer un reglamento de trabajo siguiendo las directrices que la ley exige, además de implantar procedimientos internos para prevenir y atender situaciones de presunto acoso laboral. Si, a pesar de los mecanismos persiste el acoso laboral en las empresas, la ley establece un régimen sancionatorio que consiste en: i) aplicar la sanción del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo cuando haya finalizado el contrato del trabajador (víctima del acoso laboral) sin justa causa, ii) multa de dos a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes tanto por el victimario como por el empleador que con conocimiento, no haya actuado o prevenido el acoso, iii) pagar a las Empresas Prestadoras de Salud (EPS) y las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) el 50% del costo del tratamiento de enfermedades o secuelas, en caso de causarse, como resultado del acoso laboral por parte del victimario y del empleador que sabiendo la situación, no hubiera tomado acción (Congreso de la República de Colombia. 2006, art. 10).

Sin embargo, a pesar de la presunción de conductas constitutivas de acoso laboral, es necesario que este sea reconocido oficialmente por una autoridad judicial para aplicar las sanciones mencionadas previamente. La sentencia SL058-2021 de la Corte Suprema de Justicia establece tres requisitos para este reconocimiento: “i) que sea persistente y fundamentalmente sistemática, ii) se enmarque en aquellas que constituyen acoso y iii) que la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento” (CSJ, 2021).

Actualmente en Colombia, aunque los factores de riesgo psicosociales pueden llevar al acoso laboral o *mobbing* y el régimen sancionatorio contemple multas para casos de enfermedad laboral, esta conducta aún no ha sido oficialmente vinculada al suicidio de los trabajadores en el país.

## **2.2. El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en el derecho comparado**

El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo ha adquirido una relevancia significativa en los sistemas de seguridad social y el derecho laboral a nivel mundial. Este enfoque pone de manifiesto los desafíos y riesgos a los que se enfrenta diariamente el trabajador en términos psicosociales dentro de los entornos laborales.

Este apartado se desarrolla bajo el análisis del derecho comparado, con el propósito de examinar cómo diferentes países de todo el mundo han abordado y regulado la cuestión del suicidio en relación con el trabajo. Este análisis abarcará no solo la definición y regulación misma del suicidio como un evento relacionado con el trabajo, sino también las sanciones asociadas, la responsabilidad del empleador, las compensaciones otorgadas y la creación de políticas de prevención y apoyo. Para concluir que si bien los sistemas jurídicos a estudiar son objetivamente distintos al colombiano, contemplan medidas, leyes y problemáticas sociales similares a las de nuestro ordenamiento jurídico.

En este contexto, es fundamental explorar cómo diversas legislaciones, específicamente en Japón, Francia, Inglaterra y España, han enfrentado este desafío y qué implicaciones tienen estas decisiones para los trabajadores y empleadores.

Estos países representan una muestra diversa de enfoques y políticas en relación con el suicidio en el ámbito laboral, lo que permitirá una comparación enriquecedora y una comprensión más profunda de las posibles vías para abordar este problema en Colombia.

A continuación, se pretende analizar el reconocimiento del suicidio como un accidente de trabajo, el nexo causal existente y los acontecimientos que han llevado a la regulación del tema de estudio en diferentes ordenamientos jurídicos.

Al hacerlo, se pretende arrojar luz sobre un tema crucial y presente en Colombia pero que aún no ha sido regulado y que afecta no solo a los trabajadores sino también a la forma en que la sociedad y el sistema legal aborda la compleja relación entre el empleo y el bienestar emocional de los individuos. Este análisis servirá

como base para una discusión informada y la posible formulación de políticas en el contexto colombiano.

### **2.2.1. El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en Japón**

Uno de los primeros países en identificar los problemas y trastornos mentales que surgen a raíz del trabajo ha sido Japón. Como se expuso anteriormente, el término *Karoshijatsu* hace referencia al suicidio por exceso de trabajo. Es por eso que, desde el siglo XX Japón ha venido trabajando legislativamente con el fin de establecer políticas y mecanismos que controlen el trabajo excesivo y las jornadas extendidas de trabajo impuestas por los empleadores.

Durante el periodo comprendido entre 1995 y 2002, el país se vio inmerso en al menos 22 casos de suicidio de gran relevancia, directamente atribuidos al exceso de trabajo y la depresión con ocasión del trabajo excesivo. En respuesta a esta situación, los familiares de los trabajadores fallecidos, respaldados por sus abogados, tomaron medidas para exponer la grave crisis de *Karoshijatzu*<sup>2</sup> que estaba afectando a la nación.

Estos reclamos y denuncias realizadas lograron que en 1999 El Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón adoptara nuevos estándares para certificar los trastornos mentales derivados de la actividad laboral como accidentes de trabajo.

Esta medida marcó un importante punto de inflexión en la legislación laboral japonesa ya que reconoció oficialmente la conexión entre las condiciones de trabajo extremas y los problemas de salud mental que conllevaban al suicidio.

En el año 2000, Japón dio un paso adicional al incorporar en su ordenamiento jurídico directrices específicas destinadas a promover la salud mental en los lugares de trabajo. Estas pautas no solo ratifican la importancia de crear ambientes laborales saludables, sino que también establecen un marco legal sólido para abordar la salud mental de los trabajadores de manera más efectiva (Amagasa, Nakayama y Takahashi, 2004, p. 163).

---

<sup>2</sup> Suicidio como causa del exceso de trabajo.

Posteriormente, en el año 2014, se promulgó la ley para combatir el *Karoshi* y en el año 2015 se estableció el mes de noviembre como el mes para concientizar acerca de la muerte a causa del trabajo excesivo. Adicionalmente, ante la urgente necesidad de tomar medidas frente a las numerosas muertes sufridas por exceso de trabajo, el Gobierno estableció políticas como las inspecciones sorpresa y la publicación oficial de aquellas empresas en donde hubiera casos de exceso de horas laborales (más de 80 horas semanales) y muertes por exceso de trabajo. (Efe Tokio, 2016). Este avance en la legislación japonesa refleja un compromiso serio por parte del gobierno para abordar los desafíos relacionados con el exceso de trabajo y la salud mental en el entorno laboral, contribuyendo así a la protección y bienestar de los trabajadores en el país.

Por otro lado, Japón ha experimentado un significativo avance en su jurisprudencia con el objetivo de reconocer el suicidio como accidente de trabajo.

En el año 2017, un trabajador de la compañía Sodick Co se quitó la vida debido a la depresión que padecía como resultado de las largas horas de trabajo a las que se veía sometido diariamente. Este empleado trabajaba aproximadamente 123 horas a la semana, es decir, más de 80 horas semanales por encima de lo que un trabajador debería realizar. (Mainichi, 2021)

La oficina de inspección laboral de Japón concluyó que el trabajador no solo estaba siendo sometido a un exceso de horas laborales, sino que también sufría explotación laboral, ya que su jefe le asignaba tareas que normalmente requerían del trabajo de dos personas. Un comité de expertos determinó que esta situación fue la que finalmente desencadenó la depresión y suicidio del trabajador, razón por la cual se condenó a la compañía a ofrecer disculpas públicas e indemnizar a los familiares del trabajador.

Sin embargo, los jueces japoneses no solo han limitado el reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo al exceso de trabajo y a la explotación laboral, sino que también lo han extendido al ámbito del acoso laboral. En septiembre del 2022 el Tribunal Superior de Nagoya revocó la sentencia en primera instancia de la Corte del Distrito y concluyó que el suicidio de un trabajador de un concesionario de Toyota en la ciudad de Toyota, Japón, en el año 2010 se debió a la depresión



causada por el acoso constante de sus superiores, quienes lo insultaban y menospreciaban, además del estrés laboral causado por las largas horas de trabajo en el lugar.

Como resultado, el Tribunal Superior catalogó el suicidio del trabajador como accidente laboral, lo que obligó a Toyota a llegar a un acuerdo en virtud de la demanda presentada por un monto que aún se desconoce, además de ofrecer disculpas públicas a los familiares del trabajador fallecido (Michelle. 2022).

Estos casos mencionados marcan un importante precedente jurisprudencial en la isla, ya que abordan los problemas y dificultades que enfrentan los trabajadores, que en ocasiones los llevan a poner fin a sus vidas. Actualmente este reconocimiento no se limita solo a las largas horas de trabajo que conducen al *karoshijatzu*, sino que también incluye el *mobbing* o acoso laboral.

### **2.2.2. El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en Francia**

El punto de partida del ordenamiento jurídico francés frente al reconocimiento del suicidio como accidente laboral se originó a raíz del suicidio de 19 trabajadores de la empresa France Telecom. Esta situación fue calificada como “acoso moral institucional” debido al acoso laboral masivo sufrido por ciertos trabajadores por parte de los altos ejecutivos de la empresa, quienes les presionaron para abandonar la compañía.

Este precedente jurisprudencial marcó un cambio significativo en el ámbito del derecho laboral y la seguridad social en Francia, ya que reconoció el suicidio como accidente laboral atribuible al acoso laboral. En 2019, el Tribunal Correccional de París condenó a tres altos ejecutivos de la empresa France Telecom a un año de prisión y una multa de 5.000 euros debido a estos 19 casos de suicidio durante la década de los 2000, ocurridos en el contexto de una reestructuración empresarial.

Uno de los jefes llegó a afirmar que los empleados que debían dejar la compañía lo harían “por la puerta o por la ventana”. Muchos de estos trabajadores se quitaron la vida, algunos en sus hogares y otros en su lugar de trabajo. Los testigos afirmaron que el ambiente en la empresa estaba impregnado de intimidación psicológica y presiones para inducir a la renuncia de los trabajadores.

Los medios de comunicación europeos y la comunidad internacional sostienen que el reconocimiento del acoso laboral como “acoso moral institucional” y que el hecho de que dicha tipificación conlleve a penas de prisión y multas a favor de las familias de las víctimas marcará un cambio revolucionario en la perspectiva legal, destacando que el acoso laboral no solo afecta individualmente a los trabajadores, sino que puede tener un impacto sistémico en toda la fuerza laboral (Val, 2019).

Otros casos como este han llamado la atención tanto del gobierno francés como de la nación en general, como lo es el caso de Renault. Este importante fabricante de automóviles experimentó una ola de intentos de suicidio y de suicidios propiamente dichos entre 2006 y 2007. El sindicato de la compañía reveló que estos eventos se debieron a las condiciones laborales que llevaron a los trabajadores a sufrir de estrés y depresión (ExpokNews, 2017).

En respuesta a estos casos, a lo largo del Siglo XXI, el Ministerio del Trabajo francés se ha ocupado de emitir planes de prevención de riesgos psicosociales en las empresas. En 2010, emitió un comunicado a las autoridades regionales de trabajo para que, en colaboración con las empresas y la Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (*Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*, ANACT) crearan planes de acción destinados a combatir los problemas psicosociales y acoso laboral mediante herramientas de diagnósticos e indicadores de riesgos.

Además de exigir la integración de políticas y planes de acción nacionales y regionales de prevención del suicidio, el Ministerio de Trabajo también brindó a las empresas la libertad de crear su propio plan de acción. Por ejemplo, el Grupo Eléctrico EDF tras registrar cuatro suicidios de sus empleados entre 2004 y 2007 optó por crear su propio plan de acción enfocado a la salud en el lugar de trabajo y centrado en las condiciones laborales. Para esto estableció el “Observatorio de la Calidad de Vida Laboral” con el objetivo de que la dirección, los sindicatos, los médicos y los expertos externos trabajaran en conjunto en la identificación de problemas y en la formulación de recomendaciones para mejorar las condiciones y el ambiente laboral. La EDF ha declarado que la creación de sus propias políticas de prevención no solo ayuda a mitigar los riesgos psicosociales en el lugar de

trabajo, sino que también, a través del trabajo conjunto, genera confianza con los sindicatos y elimina la culpa exclusiva de los directivos individuales.

Todo lo anterior es solo un ejemplo de las diversas medidas tomadas, no solo por el gobierno francés sino también por las empresas de manera individual. En conclusión, Francia ha sido pionera en el avance jurisprudencial en cuanto al reconocimiento del suicidio como accidente laboral y en la implementación de políticas de prevención y sanción para establecer de forma clara y amplia la responsabilidad del empleador en la relación entre el suicidio y los riesgos psicosociales que generan estrés, depresión, ansiedad o acoso laboral.

### **2.2.3. El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en Inglaterra**

Inglaterra, al ser un sistema jurídico de *common law* o derecho anglosajón, se basa en la jurisprudencia, es decir, en las decisiones de los jueces y altos tribunales. Por esta razón, el estudio de la jurisprudencia inglesa en el tema que nos ocupa es de vital importancia, dado que, lo que han establecido los jueces sobre el reconocimiento del suicidio como accidente laboral se vuelve completamente vinculante en todo el sistema jurídico inglés.

Esta discusión comenzó en 1996 cuando Thomas Corr, un empleado de mantenimiento de IBC Vehicles sufrió un accidente con una maquinaria de la empresa que, de no ser por un leve movimiento instintivo, podría haber sido mortal. A raíz de este evento, el trabajador desarrolló estrés postraumático y una grave depresión. En febrero del 2002 intentó suicidarse por primera vez, sin éxito. Sin embargo, a pesar de recibir atención psiquiátrica, finalmente logró quitarse la vida en mayo del 2002.

Anterior a su muerte, en 1999, Thomas Corr había presentado una demanda de indemnización contra la empresa debido al accidente sufrido. Su esposa continuó el caso después de su muerte, reclamando no solo indemnización por el accidente, sino también pérdidas sufridas como resultado de su muerte.

En el 2005, el caso llegó al Tribunal Superior (*The High Court*), que concluyó que el suicidio no era responsabilidad del empleador, sino únicamente responsabilidad de quien tomaba la decisión de quitarse la vida. Además, el Tribunal determinó que

el suicidio no podía considerarse previsible en este caso, eximiendo así al empleador de las pérdidas derivadas de la muerte de Thomas.

Insatisfecha con la decisión del Tribunal Superior, la esposa de Thomas decidió apelar ante el Tribunal de Apelación (Court of Appeal) en diciembre de 2005. Este Tribunal anuló la decisión del Tribunal Superior y concluyó que con base en las pruebas aportadas “el accidente provocó el trastorno de estrés postraumático, que provocó la depresión, y la depresión provocó el suicidio. Existe un vínculo causal claro entre el incumplimiento del deber por parte de los acusados y la decisión del fallecido” (traducción propia) (Court of Appeal, 2005), además afirmó que debido al diagnóstico médico, la depresión era previsible, por tanto, también era previsible que la persona deprimida decidiera quitarse la vida.

En última instancia, el empleador apeló ante la Cámara de los Lores (*The House of Lords*). Sin embargo, la decisión fue confirmar el fallo del Tribunal de Apelación, argumentando que el suicidio de Thomas no fue una decisión voluntaria ni informada de un adulto en pleno uso de sus facultades mentales. Por el contrario, fue la respuesta a una enfermedad, la depresión, que afecta la capacidad de tomar decisiones razonadas y voluntarias. La Cámara de los Lores también respaldó el nexo causal establecido por el Tribunal de Apelación y determinó que la depresión era efectivamente responsabilidad del empleador, al igual que la decisión del trabajador de quitarse la vida. (Health and Safety News Autumn, 2009)

Este precedente jurisprudencial marca un importante avance en el tema, ya que establece claramente cómo se configura el nexo causal entre el suicidio y el trabajo, además de determinar que la depresión afecta directamente la capacidad de juicio de las personas. Por lo tanto, cuando la depresión tenga un vínculo directo con el trabajo, el deber de prevención y cuidado por parte del empleador puede activarse, y, en última instancia, el empleador puede ser considerado responsable del suicidio del trabajador.

#### **2.2.4. El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en España**

Por otro lado, las comunidades autónomas de Andalucía y Cantabria han establecido un importante precedente en lo que respecta a la calificación del suicidio de las personas trabajadoras como accidente laboral.

En el año 2011 un conductor de una empresa de autobuses de la comunidad autónoma de Andalucía, que padecía cuadros nerviosos y desorientación debido a estrés postraumático decidió poner fin a su vida. Tras la investigación del incidente, se concluyó que el trabajador había sido previamente diagnosticado con ansiedad, pero erróneamente se clasificó como una enfermedad común. Cuando el caso llegó a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la investigación demostró que, a pesar de los antecedentes de ansiedad, catalogados de forma incorrecta como enfermedad común, la fuente de su enfermedad se debía a un accidente de tráfico sufrido por el trabajador. Este accidente lo llevó a padecer estrés postraumático y estrés laboral, lo que a su vez causó ansiedad y depresión, y finalmente lo condujo al suicidio.

En razón de lo anterior, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía emitió la sentencia No 2491/2011 a favor del trabajador, concluyendo que su suicidio debía ser considerado un accidente laboral de acuerdo con el artículo 115.1 de la Ley General de Seguridad Social. Este artículo establece que se debe desvirtuar la presunción de que cualquier enfermedad mental que lleve a un trabajador a quitarse la vida se considera causada por su trabajo. Esta presunción debió desacreditarse comprobando que la causa subyacente que llevó al trabajador a quitarse la vida fue diferente.

Además, la Sala de lo Social también dio aplicación al artículo 115.2 literal e) el cual establece que cualquier enfermedad mental que conduzca al trabajador a quitarse la vida se considera adquirida en virtud de la realización de su trabajo y tiene como causa exclusiva su trabajo. Por lo tanto, la muerte del trabajador, independientemente de cómo se haya producido, se considera un accidente laboral. (Sala de lo Social de Andalucía, 2011)

Años más tarde, el 17 de febrero de 2023 se emitió la sentencia 118/23 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Cantabria, la cual ratificó el precedente establecido previamente por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en

relación con la clasificación del suicidio como accidente laboral. Este nuevo caso se resume en que el señor Germán, cuyo apellido no se menciona en la sentencia, trabajó para la empresa Aldi Pinto Supermercados desde 2011 hasta su fallecimiento en 2021, desempeñando el cargo de Responsable de Tienda (RT) en Santander.

En enero de 2021, algunos meses antes de su fallecimiento, se presentó una denuncia anónima en su contra ante el Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos Laborales por acoso laboral por parte del RT (Responsable de Tienda).

Testigos informan que “la falta de empatía es evidente y se permiten comentarios como “estas son las llaves del poder” y “yo sí puedo ir a tomarme un café porque aquí el que manda soy yo”. Además, se describen episodios violentos protagonizados por el RT tales como tirar objetos y dar golpes.

La empresa, en respuesta a la denuncia, contrató a un servicio externo para investigar la situación. Concluyeron que efectivamente se estaban produciendo situaciones de *mobbing* (acoso laboral) dentro de la empresa dirigidas a todos los trabajadores bajo la supervisión del RT, pero específicamente en contra de uno de ellos. Como resultado, el 22 de marzo de 2021, la empresa suspendió al señor Germán por 3 días de trabajo sin salario y lo trasladó a una tienda diferente para evitar quejas por parte de los mismos trabajadores. Sin embargo, pocos días después, el 11 de abril de 2021, el señor Germán decidió quitarse la vida.

Tras su fallecimiento, su esposa e hija decidieron demandar a la empresa para que se reconociera su suicidio como accidente de trabajo. Sin embargo, su demanda fue desestimada. Insatisfechas con esta decisión, optaron por interponer un recurso de súplica ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Cantabria.

La Sala de lo Social, después de un exhaustivo análisis jurisprudencial y doctrinal, llegó a la conclusión de la existencia de varios factores que pueden permitir la clasificación del suicidio como accidente laboral. En primer lugar, esto sería viable cuando se logra acreditar que el suicidio tiene como nexo causal una patología mental generada previamente por la presencia de un accidente laboral, esta postura se asemeja a la sentencia emitida por la Cámara de los Lores en Londres.

En segundo lugar, la Sala sostiene una teoría de la “ocasionalidad relevante”, la cual se divide en dos posturas: una negativa, en la que se evalúa la posibilidad de romper el nexo causal con circunstancias externas en las que no se pueda determinar si los elementos que llevaron al suicidio son atribuibles al trabajo; y una positiva, en la que el trabajo o las actividades laborales son la causa del suicidio, es decir, que sin la presencia de esta condición laboral, el evento no se habría producido.

Por último, en tercer lugar, también se considera un accidente de trabajo cuando no se pueda demostrar una patología o enfermedad de origen común que rompa el nexo entre el suicidio y la actividad laboral. En términos judiciales, cualquier suicidio de un trabajador, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, dentro del horario laboral o fuera de él, se presume que tiene una relación causal cuando existen hechos que vinculan el suicidio con la situación laboral.

En resumen, la corte falló en el caso en cuestión declarando el suicidio del señor Germán como accidente de trabajo debido a la ausencia de estudios previos o patologías diagnosticadas como enfermedades comunes. Además, se consideró que existía un nexo causal entre el suicidio y el trabajo, evidenciado por el cambio del lugar de trabajo y la denuncia por acoso laboral en su contra.

Estas dos sentencias son solo un ejemplo del significativo avance jurisprudencial en España con respecto al reconocimiento del suicidio como un accidente de trabajo, dado que no solo se exige la existencia de un nexo causal, sino que se han desarrollado diversos criterios, como la presunción del nexo causal, siempre que el fallecido sea un trabajador y no se pueda demostrar la presencia de patologías mentales de origen común.

Además de los importantes precedentes jurisprudenciales establecidos en España, el país ibérico ha respondido a numerosas situaciones similares en los últimos años, razón por la cual se ha dedicado a exigir evaluaciones de riesgos psicosociales y medidas preventivas de manera similar a lo que se hace en Colombia. Sin embargo, en el año 2023, el Congreso de Diputados aprobó un innovador permiso laboral denominado “permiso laboral antisuicidio” que ha

revolucionado por completo el sistema laboral a fines de poder ver la salud mental y el trabajo ya no de una forma aislada sino de forma conjunta.

Este permiso es otorgado a aquellos trabajadores en situación de riesgo de suicidio. Consiste en un permiso de ausencia de toda actividad laboral que el trabajador debe solicitar al servicio médico, el cual lo autorizará si se encuentra en un alto riesgo de suicidio debido al deterioro de su salud mental. La duración de este permiso es de una semana, prorrogable hasta los 15 días con una remuneración del 100% de su salario (Carey, 2023).

Indudablemente, España se destaca como uno de los países más conscientes y avanzados en lo que respecta a la salud mental de los trabajadores. Por esta razón, es un referente importante en el contexto de este artículo. Es por eso que la relación entre las regulaciones españolas y las normas colombianas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) simplifica la adopción de políticas, regulaciones y jurisprudencia relativas al reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano como se expondrá en el siguiente acápite.

### **3. El reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo en Colombia**

#### **3.1. Regulación de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En el año 2012, el Gobierno Nacional expidió la ley 1562, que actualiza el Sistema General de Riesgos Laborales, con el propósito de regular el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Esta ley resultó de años de investigación por parte de la comunidad internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Gobierno Nacional, con el objetivo de determinar cómo proteger a los trabajadores en su entorno laboral.

Originalmente, la OIT definía los riesgos laborales de manera restrictiva, limitándolos a situaciones como la explosión de “materiales peligrosos, la protección de maquinaria peligrosa, o sectores de actividad industrial específicos, como la minería, el transporte marítimo, la construcción y la manufactura” (Monroy, 2021, p. 4). En otras palabras, no se consideraban los factores psicosociales y el bienestar



interno del trabajador, sino solo situaciones que pudieran afectar a la empresa y cuestiones que afectaran físicamente a un gran número de trabajadores.

Posteriormente, la Comunidad Andina de Naciones (CAN) emitió la Resolución 957 del 2005, que establece el “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Esta resolución tiene como objetivo que los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones adopten las medidas legislativas necesarias para gestionar la Seguridad y Salud en el Trabajo. La resolución de la CAN no se centra únicamente en los riesgos laborales externos, sino que también busca establecer un sistema preventivo que garantice un entorno de trabajo digno, seguro y sano que favorezca la capacidad física, mental y social de los trabajadores (CAN. 2005, art. 4)

En consecuencia, el Gobierno nacional emitió la ley 1562 de 2012 cuyo objetivo es fortalecer la prevención de los riesgos laborales mediante la promoción de un estilo de vida saludable, programas, asesorías y campañas de información y educación dirigidas a garantizar el cumplimiento por parte de las empresas del plan de trabajo anual de su Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y en caso de presentarse accidentes y enfermedades laborales, la ley exige una investigación adecuada a cargo de las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) (Congreso de la República de Colombia, Ley 1562, 2012, art. 11)

Además de establecer un sistema preventivo de riesgos laborales, la ley también contempla sanciones en caso de incumplimiento de los programas y campañas de capacitación. El incumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo y obligaciones propias del empleador, previstas en el Sistema General de Riesgos Laborales, puede resultar en una multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes y en caso de reincidencia, las actividades de la empresa pueden suspenderse hasta por 120 días (Congreso de la República de Colombia, ley 1562 de 2012, art. 13).

Ahora bien, en última instancia, en caso de que ocurra un accidente que resulte en la muerte del trabajador bien sea en el lugar de trabajo o con ocasión de este y se demuestre el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo puede imponer una multa que varía entre 20 y 1.000 salarios

mínimos legales mensuales vigentes, con lo cual es claro que el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y la no atención oportuna de los factores de riesgo psicosociales que se presenten ya han sido consagrados en el ordenamiento jurídico colombiano como nexos causales del daño sufrido por el trabajador, lo cual acarrea en una responsabilidad del empleador.

### **3.2. Responsabilidad del empleador frente al riesgo psicosocial y los accidentes laborales**

En Colombia se han establecido ciertas responsabilidades para los empleadores desde el punto de vista legal con el propósito de prevenir los factores de riesgo psicosocial. Estas responsabilidades abarcan tanto el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) como las implicaciones relacionadas con la muerte y los accidentes laborales desde la perspectiva de la seguridad social.

La Resolución 2646 de 2008 marcó un hito importante en Colombia al reconocer la necesidad de definir, prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral. Además, en el año 2022, con la implementación de la resolución 2764, se comenzó a incluir la salud mental como un aspecto crucial en el contexto colombiano.

En lo que respecta a la responsabilidad que recae en los empleadores, la mencionada resolución establece que es su deber llevar a cabo las evaluaciones respectivas de los factores de riesgo psicosociales dentro de las empresas. Esta evaluación debe considerar tanto los factores intralaborales, que se originan dentro del ambiente de trabajo, como los extralaborales e individuales, que surgen en el entorno social y familiar del trabajador. Se debe analizar entonces la información sociodemográfica, las características personales, los rasgos de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos administrados por profesionales expertos en la materia.

Una vez concluida esta evaluación, el artículo 6 de la resolución 2764 estipula que los empleadores en colaboración con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben enfocarse, como mínimo, en los factores de riesgo psicosociales

laborales. Su objetivo entonces será implementar intervenciones con el fin de abordar y combatir estos riesgos. Estas intervenciones pueden incluir programas de entrenamiento o capacitación adaptados al clima y la cultura organizacional de cada empresa. El propósito último es eliminar o controlar los factores de riesgo que puedan amenazar la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores dentro del contexto laboral.

De acuerdo con la ley 1562 del 2012, en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador será responsable administrativamente y deberá pagar una multa de 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes al fondo de riesgos laborales. En situaciones de reincidencia en el incumplimiento, incluso podría llegar a ordenarse la suspensión de las actividades de la empresa por un periodo de hasta 120 días.

En el ordenamiento jurídico colombiano, se establece la responsabilidad del empleador como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades sufridas por los trabajadores. Para comprender la responsabilidad del empleador, es fundamental definir tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades laborales.

La ley 1562 define el accidente de trabajo en su artículo 3 como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (Congreso de la República de Colombia, Ley 1562, 2012, art. 3.) y enfermedades laborales en el artículo 4 como aquellas contraídas “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” (Congreso de la República de Colombia, Ley 1562, 2012, art. 4).

Además, en el mismo artículo, se estipula que el Gobierno nacional deberá establecer las tablas de enfermedades laborales. Sin embargo, en los casos en los que una enfermedad no aparezca en dicha tabla, pero se demuestre su relación de causalidad, se reconocerá como accidente laboral. A su vez, el artículo 4 define la enfermedad laboral como “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” (Congreso de la República de Colombia, Ley 1562 de 2012, art. 4) razón por la cual se impone la obligación al Gobierno Nacional de establecer de manera regular las enfermedades que se clasifican como laborales.

Además, en aquellas situaciones en las que una enfermedad no esté especificada en la lista de enfermedades laborales, pero se demuestre que está relacionada causalmente con los riesgos ocupacionales, se reconocerá como una enfermedad laboral, de acuerdo con las leyes vigentes.

La Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL5154-2020, ha establecido que la culpa patronal será debidamente probada si el accidente es determinado como laboral a través del estudio del “incumplimiento de los deberes de prevención que le corresponden, y se constituye en la causa adecuada del infortunio, sea que tal falta se derive de una acción, de un control ejecutado en forma incorrecta, o de una conducta omisiva” (Sala de Casación Laboral, sentencia SL5154-2020).

Habiendo aclarado las definiciones legales de accidente y enfermedad laboral, así como la jurisprudencia sobre la responsabilidad del empleador, es necesario aplicar esto al caso en cuestión.

El artículo 2 del Decreto 1477 de 2014 contempla la posibilidad de que, en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla proporcionada por el Gobierno Nacional, pero se demuestre el nexo causal de la enfermedad y los factores de riesgo psicosociales, la enfermedad podrá considerarse como laboral.

En resumen, como se mencionó en el capítulo anterior, los factores de riesgo psicosociales engloban situaciones de estrés, ansiedad, síndrome del *Karoshi* o *Karojisatzu*, *burnout*, depresión, entre otros. Legalmente, es responsabilidad tanto del empleador como de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), abordar y eliminar estos factores mediante diversas herramientas otorgadas por el ordenamiento.

Por lo tanto, si estos factores persisten debido a la negligencia u omisión por parte del empleador, dicha omisión podría resultar no solo en sanciones administrativas establecidas en la ley 1562, sino también en una responsabilidad

del empleador en los casos en que esta omisión conduzca a una muerte con un nexo causal relacionado con un factor de riesgo psicosocial previsto o previsible.

### **3.3. Nexo causal del suicidio con el accidente de trabajo**

Uno de los objetivos de este trabajo es identificar el nexo causal y distinguir la forma en la que los diferentes ordenamientos jurídicos han abordado la figura del suicidio en relación con los accidentes laborales, con el fin de mostrar el camino que debería seguir el ordenamiento jurídico colombiano para reconocer el suicidio como accidente de trabajo. Este reconocimiento no está muy lejos de la realidad de los ordenamientos jurídicos previamente analizados.

Con base en lo anterior, se expondrá cómo no solo se puede derivar el reconocimiento de esta figura en Colombia, sino también cuáles serían sus consecuencias y su impacto positivo en los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y Seguridad Social.

De acuerdo con la Resolución 2764 de 2022 “Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial”, las empresas deben implementar mecanismos con el fin de monitorear, identificar y evaluar los factores de riesgo psicosociales. Para su prevención e intervención, la resolución se refiere a los 14 instrumentos creados específicamente para ello, las guías de intervención y los protocolos para abordar el acoso laboral, el *burnout*, la depresión, el estrés post traumático, el estrés agudo y el duelo.

Las empresas deben llevar a cabo estas evaluaciones de forma periódica. Por ejemplo, las empresas catalogadas como de alto riesgo intralaboral o que están causando efectos negativos en la salud de sus trabajadores deben realizar la evaluación anualmente y de acuerdo a ella utilizar los mecanismos de prevención e intervención para el control de riesgos, mientras que las empresas de riesgo intralaboral medio o bajo deberían hacerlo mínimo cada dos años.

Si bien existe la obligación de realizar estas evaluaciones para supervisar los factores de riesgo psicosociales tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral, así como evaluar el nivel de estrés de los trabajadores, las empresas también

pueden llevar a cabo evaluaciones individuales para identificar anticipadamente posibles factores de riesgo dentro de la organización.

Cuando ocurre la muerte del trabajador dentro de la organización, se debe iniciar una investigación para determinar si se trata de un accidente laboral siguiendo los estándares consagrados en la resolución 1401 de 2007 “por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.

Esta investigación implica verificar si el empleador ha cumplido con los programas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. En caso de que haya cumplimiento, se debe recurrir a la evaluación de riesgos psicosociales, como lo establece la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, para determinar si la muerte tiene un vínculo causal con una enfermedad laboral derivada de factores de riesgo psicosociales intralaborales.

Es evidente que, en virtud de lo anterior, y teniendo en cuenta las legislaciones previamente analizadas, se puede establecer un nexo causal entre el suicidio y la actividad laboral sin necesidad de crear nuevos mecanismos. Para esto es relevante realizar el ejercicio desde el momento en que se aplica la evaluación correspondiente, ya sea en organizaciones de alto, mediano o bajo riesgo.

Una vez se obtienen los resultados de las evaluaciones mencionadas en la Resolución 2764 de 2022, es posible identificar los factores de riesgo psicosociales que afectan tanto a la organización en su conjunto como a los trabajadores individualmente, y calificarlos como extralaborales o intralaborales. A partir de este momento, el empleador adquiere conocimiento de situaciones de riesgo que podrían afectar la salud mental de los trabajadores, y puede tomar medidas preventivas adecuadas, como conferencias sobre la gestión y manejo del estrés, atención psicológica frente a factores de riesgo que puedan desencadenar problemas de salud mental del trabajador, mecanismos para abordar situaciones de *mobbing* o acoso laboral, entre otros.

Por lo tanto, la atención oportuna por parte del empleador puede prevenir problemas mayores para los trabajadores, tanto físicos como mentales, y mejorar el ambiente laboral y la eficiencia en la organización. Al no tomar medidas respecto a los factores de riesgo evidenciados en las evaluaciones, bien sea por omisión o

negligencia, el empleador podría enfrentar responsabilidades por las afectaciones mentales de los trabajadores, además de las sanciones económicas establecidas en el artículo 9 de la Resolución 2764 de 2022.

Este punto es crucial para demostrar el nexo causal que se pretende establecer. Si la omisión y la falta de diligencia y cuidado por parte del empleador en la adopción de medidas preventivas y en la eliminación de factores de riesgo psicosociales resulta en una afectación de la salud mental del trabajador como depresión, ansiedad, estrés, etc. y esto conduce al suicidio del trabajador, se puede establecer una conexión efectiva entre la actividad laboral, la enfermedad mental y el suicidio.

Es importante recordar lo regulado por el artículo 4 de la ley 1562 de 2012, que establece que, aunque el Gobierno nacional no haya incluido una enfermedad específica en su lista de enfermedades laborales, si se demuestra una relación de causalidad con los factores de riesgo laborales, esta será reconocida como una enfermedad laboral (Congreso de la República de Colombia, Ley 1562 de 2012. art. 4).

Con los dos incisos anteriores, se demuestra la posibilidad de reconocer el suicidio como un accidente laboral en Colombia mediante la aplicación de las leyes vigentes. Por lo tanto, se convierte en una obligación del empleador poner toda su diligencia y cuidado en las medidas de prevención, mitigación y control de los factores de riesgos psicosociales. Si estos factores se convierten en una enfermedad mental que conduce al suicidio de un trabajador, y se evidencia una omisión o negligencia por parte del empleador en el cumplimiento de esta obligación, podría declararse no solo la muerte como accidente de laboral sino también la responsabilidad del empleador.

En resumen, el reconocimiento del suicidio como accidente laboral no solo es relevante y necesario en nuestro ordenamiento jurídico para determinar la responsabilidad del empleador, sino que también conlleva una obligación de acuerdo con la ley 1562 de 2012 para que todas las empresas y las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) implementen campañas, capacitaciones y acciones de educación y prevención relacionadas con la salud mental, el suicidio y los factores de riesgo psicosociales que pueden llevar al *Karajisatsu*, el *mobbing*, el estrés, la

depresión y la ansiedad, con el fin de proteger la salud mental de las personas en el entorno laboral.

## **Conclusiones**

Al analizar el ordenamiento jurídico colombiano en el ámbito del derecho comparado, se puede afirmar que Colombia cuenta con legislación, como la Ley 1562 de 2012, y mecanismos suficientes, como los que introduce la Resolución 2764 de 2022, en relación a la utilización de las baterías para identificar los factores de riesgo presentes en las organizaciones, con el fin de abordar el vacío legal existente en cuanto al reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo sin necesidad de crear nuevas regulaciones.

A pesar del vacío legal en Colombia con relación a este tema, no cabe duda de que el ordenamiento jurídico colombiano lo ha abordado de manera aproximada al reconocer expresamente, a través de la Ley 1562 del 2012, los factores de riesgo psicosociales como causantes de enfermedades laborales, aunque estos no estén en las listas emitidas por el Gobierno Nacional pero que se logre demostrar efectivamente el nexo causal con la actividad laboral.

En este sentido, el reconocimiento del suicidio como accidente de trabajo es viable cuando se demuestre que los factores de riesgo psicosociales provocaron enfermedades o eventos como Karoshi, mobbing o acoso laboral, estrés, ansiedad, depresión, entre otros, y que estos resultaron en el suicidio del trabajador, estableciendo un nexo causal entre el factor de riesgo psicosocial y la enfermedad laboral que derivó en la muerte del trabajador.

## **Referencias**

Amagasa, T. Nakayama, T. Takahashi Y. (2005). Karojisatsu in Japan: Characteristics of 22 Cases of Work-Related suicide. Journal Occupational Health. Estados Unidos. Pags. 157-164.  
[https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/47/2/47\\_2\\_157/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/47/2/47_2_157/_pdf)



- CAN (2005). RESOLUCION 957 Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú.  
<https://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/RESO957.pdf>
- Carey, G. (2023) Así es el permiso laboral de 15 días que ya pueden pedir los trabajadores. Activos. España.  
<https://www.epe.es/es/activos/20230926/permiso-laboral-15-dias-trabajadores-92562735>
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra, Suiza.  
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Congreso de la República. (2006). Ley 1010 de 2006. Colombia.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Congreso de la República. (2012). Ley 1562 de 2012. Colombia.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1562\\_2012.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html)
- Duarte, J. Monroy,R. (2021). Estudio Comparado de la implementación de los SGSST en Colombia y España. Universidad Libre, Colombia.  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20757/articulo.pdf?sequence=1>
- EFE Tokio. (2016) Japón aprueba medidas urgentes para frenar los suicidios por exceso de trabajo. La Vanguardia. España.  
<https://www.lavanguardia.com/economia/20161227/412923060531/karoshi-japon-trabajo-exceso-medidas.html>
- Escudero, M. Marhuenda, D. (2019) Reconocimiento legal del suicidio como accidente laboral: implicaciones psicosociales. Universidad Miguel Hernández. Alicante, España.  
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5608/1/ESCUADERO%20GARCIA%2C%20MARIA%20JOSE%20TFM.pdf>
- ExpokNews. (2017) Surge ola de suicidios en Renault a causa de estrés laboral. Expok News. México. <https://www.expoknews.com/surge-ola-de-suicidios-en-renault-a-causa-de-estres->

laboral/#:~:text=En%20los%20últimos%20cuatro%20años,sufren%20dentro%20de%20la%20organización

Gómez, D - Machado, M (2021) La violencia y el acoso laboral en Colombia: análisis crítico de la ley 1010 de 2006 a partir del convenio 190 de la OIT y el derecho comparado. Universidad del Externado, Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ff4b79d2-d160-4e75-bea4-a0c8343e9aa4/content>

Lousada, J. (2023). El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?. Revista de Jurisprudencia Laboral. España. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=AN U-L-2023-00000002419](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=AN U-L-2023-00000002419)

Mainichi Japan. (2021) Japanese employee's suicide recognized as workplace accident tied to excessive overtime. The Mainichi. Japón. <https://mainichi.jp/english/articles/20211122/p2a/00m/0na/020000c>

Maze, J. (2016, 24 de octubre) "Karoshi" o muerte por exceso de trabajo, una lacra que persiste en Japón". Programa Asia Pacífico: Pontificia universidad católica de Valparaíso. <https://www.pucv.cl/uuaa/asia-pacifico/noticias/karoshi-o-muerte-por-exceso-de-trabajo-una-lacra-que-persiste-en-japon>

Michel, C. (2022) Toyota asume la responsabilidad por el suicidio de sus obreros. Prensa obrera. Buenos Aires, Argentina. <https://prensaobrera.com/internacionales/toyota-asume-la-responsabilidad-por-el-suicidio-de-sus-obreros>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015) Ley General de la Seguridad Social. España. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

Ministerio de Trabajo (2019) Resolución 2404. Colombia. [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_mtra\\_2404\\_2019.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mtra_2404_2019.htm)

OIT (1947) Convenio sobre la inspección del trabajo, Ginebra, Suiza. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312226](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312226)

- OIT (2003). Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente. Ginebra, Suiza. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)
- OIT (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. Ginebra, Suiza. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)
- Polanco, A.- García, M.(2016) Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. Universidad Libre, Colombia. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/812/629>
- Presidente de la República de Colombia. (2014). Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>
- Sala de Casación laboral. (2021) Sentencia SL058-2021. Colombia. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboral21/edictos/F11001310500820100019201EdictoL20210129132656.pdf>
- Sala de casación laboral. (2023). Sentencia SL1140-2023. Colombia. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1140-2023.pdf>
- Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. (2011) Sentencia No 2491/2011. Andalucía, España.
- Thompsons Solicitors. (2009) Worker suicide. Health and Safety News. Reino Unido. [https://www.thompsons.law/news/news-archive/health-and-safety-news-autumn-2009/worker-suicide?\\_its=JTdCJTlydmkJTlyJTNBJTlyMTVhYmE4ZWYtNWFjYy00MGQ0LWJlYzUtNTgyMDdmNWY4MzNkJTlyJTJDJTlyc3RhdGUIMjIM0EIMjJybHR%2BMTY5ODkzOTgzNX5sYW5kfjJfMTA3NjQ2X2RpcmVjdF80YjkwZGQ2ZjIjMDJjMGU4YmU2YjhjYTZIYTE2NDY0NiUyMiU3RA%3D%3D](https://www.thompsons.law/news/news-archive/health-and-safety-news-autumn-2009/worker-suicide?_its=JTdCJTlydmkJTlyJTNBJTlyMTVhYmE4ZWYtNWFjYy00MGQ0LWJlYzUtNTgyMDdmNWY4MzNkJTlyJTJDJTlyc3RhdGUIMjIM0EIMjJybHR%2BMTY5ODkzOTgzNX5sYW5kfjJfMTA3NjQ2X2RpcmVjdF80YjkwZGQ2ZjIjMDJjMGU4YmU2YjhjYTZIYTE2NDY0NiUyMiU3RA%3D%3D)

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social (2023). Sentencia 118/2023. Cantabria, España. <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2023/03/sentencia-Tribunal-Superior-de-Justicia-de-Cantabria-118.2023..pdf>

Val, E. (2019). Condenas de cárcel a exdirectivos de France Télécom por “acoso moral”. La vanguardia, España. <https://www.lavanguardia.com/economia/20191221/472374596193/condena-directivos-france-telecom-suicidios-acoso.html>

Vázquez, M. (2023, 21 de febrero) Suicidio en las empresas. Una realidad emergente. Blog de la Psicología. Colegio oficial de la psicología de Madrid. Madrid, España <https://www.copmadrid.org/wp/suicidio-en-las-empresas-una-realidad-emergente/>

Weaver, M. (2023) Work-related suicides should be investigated by watchdog, unions say. The guardian. Reino Unido. <https://www.theguardian.com/politics/2023/may/22/work-related-suicides-should-investigated-watchdog-unions-say>