



**Protección normativa frente al riesgo psicosocial de los trabajadores en el sector público colombiano: estudio de caso de la alcaldía de Quibdó durante el periodo 2021-2022.**

**Francys Yulissa Palacios Rodríguez  
Laura Mercedes Pandales Palacios**

**Pregrado en Derecho**

**Escuela de Derecho y Ciencias  
Políticas Universidad Pontificia  
Bolivariana Medellín**

**2022**



**Protección normativa frente al riesgo psicosocial de los trabajadores en el sector público colombiano: estudio de caso de la alcaldía de Quibdó durante el periodo 2021-2022.**

**Francys Yulissa Palacios Rodríguez  
Laura Mercedes Pandales Palacios**

**Director de Trabajo de grado  
Eddison David Castrillon García  
Dr. en Derecho Procesal Contemporáneo**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título  
de abogado**

**Pregrado en Derecho**

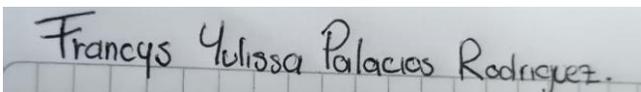
**Escuela de Derecho y Ciencias  
Políticas Universidad Pontificia  
Bolivariana Medellín**

**2022**

## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

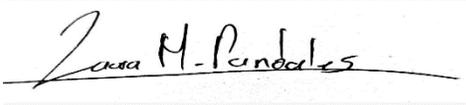
Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, 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.

A photograph of a handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature reads "Francys Yulissa Palacios Rodriguez." with a period at the end.

**Firma del estudiante**

**Nombre del estudiante:** Francys Yulissa Palacios Rodríguez

A photograph of a handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature reads "Laura M. Pandales" with a horizontal line underneath.

**Firma del estudiante**

**Nombre del estudiante:** Laura Mercedes Pandales Palacios

## **SUMARIO**

### **RESUMEN**

### **INTRODUCCIÓN**

1. Protección brindada por la normatividad sobre seguridad y salud en el trabajo frente al riesgo psicosocial en Colombia.
2. Eficacia en la normatividad en seguridad y salud en el trabajo en los empleados del sector público: estudio de caso.
3. Medidas que favorecen a la eficacia de la regulación normativa frente a la seguridad y salud en el trabajo para empleadores en el sector público.

### **CONCLUSIONES**

### **REFERENCIAS**

# PROTECCIÓN NORMATIVA FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR PÚBLICO COLOMBIANO: ESTUDIO DE CASO DE LA ALCALDÍA DE QUIBDÓ DURANTE EL PERIODO 2021-2022

## RESUMEN

Este artículo tiene como propósito el analizar la eficacia de la regulación sobre la seguridad y salud en el trabajo de empleados del sector público; además de su aplicación en el mundo práctico a través de un estudio de caso de la Secretaría General de Alcaldía de Quibdó-Chocó durante el periodo 2021-2022

Colombia es un país con un gran repertorio normativo, sin embargo, como consecuencia de la desigualdad que se presenta en el mismo, muchas veces la efectividad de la normatividad puede ser puesta en duda en ciertos territorios, especialmente los afro-centrados, pues estos territorios se encuentran desprotegidos en cuanto al factor técnico y humano a los que se hace referencia en las distintas normas que regulan la seguridad en el ámbito laboral. Uno de los motivos por los cuales se da esta desprotección es debido a las precarias condiciones de trabajo, ya sea por falta de capacitación, organización o equipos necesarios para un buen desarrollo laboral.

Este artículo es producto de una investigación de tipo cualitativa, desarrollada desde un enfoque hermenéutico, que implemento el uso de entrevistas y el estudio de caso como metodología, además del análisis documental y jurisprudencial.

**Palabras claves:** riesgo psicosocial, normatividad colombiana, desprotección normativa, ambiente laboral.

## INTRODUCCIÓN

Existen distintas condiciones que componen riesgos para el trabajador, que afectan no sólo la salud física de estos, sino también su salud mental, estos riesgos se reconocen *riesgos psicosociales* "Los riesgos psicosociales son las interacciones

*entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte." (Comité mixto OIT-OMS, 9a Reunión, 1984).*

Las normas en cuanto Salud y Seguridad en el trabajo, a pesar de que han tenido una importante evolución en Colombia, no terminan siendo eficientes para proteger al trabajador en cuanto a los efectos que se causan en virtud de esas condiciones o factores psicosociales, pues, aunque se haga referencia al factor técnico y humano, esta normatividad en últimas termina enfocándose principalmente en ese factor técnico y en los riesgos físicos del trabajador. Teniendo en cuenta esta desprotección del componente psiquiátrico ¿qué tipo de protección les brinda el sistema jurídico colombiano a aquellos trabajadores cuyas causas de su enfermedad hayan sido factores mentales provocados por estrés laboral?

El estrés es una de las enfermedades más recurrentes en el ámbito laboral, generada tanto por factores físicos como la organización, como por factores interpersonales propios del ámbito laboral, aun así vemos que el componente psicosocial, es uno de los componentes con menos práctica preventiva en nuestro país, causando que poco se conozca los daños que se pueden causar al trabajador a través de estos riesgos y restándole importancia a el elemento humano, mental, interpersonal que acoge el riesgo psicosocial, por tal motivo en este trabajo se pretende hacer un análisis del tipo de protección brindado frente al riesgo psicosocial en Colombia, por lo tanto analizaremos también la eficacia normativa frente a estos y se establecerán medidas con miras a favorecer esa eficacia en el país.

Este artículo se desarrolla en tres apartados, el primero donde se habla de la protección brindada por la normatividad sobre seguridad y salud en el trabajo frente al riesgo psicosocial en Colombia, aquí se estudian esas normas que regula todo lo concerniente a los riesgos psicosociales dentro del territorio colombiano, lo cual permitirá comprender la manera en la que se da la aplicación de las leyes orientadas a la salud en el trabajo.

En el segundo apartado, se analiza la eficacia de esa normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo para los empleados del sector público, esto a través de un estudio de caso.

Por último, está el apartado tres, en el cual se establecerán medidas que favorecen a la eficacia de la regulación normativa frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores en el sector público.

La investigación de la cual da cuenta este artículo fue de tipo cualitativo porque se emplean entrevistas y un estudio de caso, adicionalmente se realizará un análisis documental y jurisprudencia desde el enfoque hermenéutico.

## **1. PROTECCIÓN BRINDADA POR LA NORMATIVIDAD SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL EN COLOMBIA.**

La seguridad y salud en el trabajo es un sistema de gestión, donde se busca asegurar la prevención de las lesiones y enfermedades originadas por las condiciones de Trabajo, y además implementa la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Según lo contemplado en el Decreto 1072 del 2015 este sistema

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.4.)

La normatividad de seguridad y salud en el trabajo busca regular las condiciones de trabajo, y brindar protección social, además de ofrecer unos beneficios intangibles dentro de los cuales tenemos el de construir entornos de trabajo seguros, saludables y confortables.

Cada nación o país cuenta con su propia normatividad en salud y seguridad en el trabajo, las cuales muchas veces se unen a recomendaciones y/o normatividades que se encuentran en el derecho internacional. Colombia a lo largo de la historia se ha interesado en la actualización y el crecimiento legal en cuanto a regular esta materia se refiere, buscando a regular las condiciones de trabajo y brindar protección social, además de ofrecer una serie de beneficios intangibles como lo son la construcción de entornos seguros que favorezcan el desarrollo de las actividades. Un ejemplo de lo anterior lo tenemos en las siguientes normas:

**Tabla 1: Riesgo psicosocial y la normatividad en seguridad y salud en el trabajo de Colombia.**

<b>NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
DECRETO 614 DE 1984	Determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior Constitución de un Plan Nacional unificado
DECRETO 1832 DE 1994	Adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
DECRETO 1295 DE 1994	Define lo que se debe entender por Enfermedad Profesional.
RESOLUCION 2646 DE 2008	Establece disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
LEY 1616 DEL 2013	Salud mental y otras disposiciones

DECRETO 1477 DEL 2012	Actualiza la Tabla de Enfermedades Profesionales.
RESOLUCION 2404 DE 2019	Adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
CIRCULAR 0064 DE 2020	Dictamina algunas acciones mínimas para la evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial en el marco de la pandemia COVID-19

De las normas que se encuentran en el cuadro anterior, se puede ver como el derecho laboral en Colombia ha ido introduciendo los temas relacionados de la salud mental dentro de sus normatividades, so teniéndolo en cuenta para el ámbito relacionado con las prestaciones económicas y en general el sistema de seguridad social y riesgos laborales, a través de entidades y procedimientos orientados a disuadir, resguardar y atender a los trabajadores de los efectos de los riesgos materializados que se dan en el trabajo. Además, introducen mecanismos para hacer efectivo la intervención de los riesgos psicosociales, tales como la batería de instrumentos, y las acciones implementadas para la evaluación de estos.

### **1.1. Enfermedades profesionales:**

Colombia a lo largo de los años ha realizado distintos intentos de consolidar una definición de lo que son las enfermedades laborales, uno de ellos siendo a través del artículo 200 el Código Sustantivo del Trabajo que las describía como: “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” (Congreso de la República, Decreto 2663 de 1950, artículo 200).

Posteriormente el artículo 200 del C.S.T. fue derogado con el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994; este mismo decreto en su artículo 11 establece como definición de “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como

consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional” (Presidencia de la República , Decreto 1295 de 1994, artículo 11). En últimas de lo que se habla en esta definición es de un en causa y con ocasión de la labor o el ambiente en el que se desarrolla la misma.

En el año 2008 la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-1155 de 2008 declaró inexecutable este artículo debido a que considera que el presidente se excedió sus facultades debido a que establecer esta definición era algo que confería de manera exclusiva al legislador y consecuentemente, y en busca de seguir la línea jurisprudencial que se venía tratando con anterioridad lo que se debía hacer era revivir la definición anterior, es decir, la del artículo 200 del Código Sustantivo del Trabajo.

Debido a lo anterior el Congreso de la Republica se viera obligado a redefinir lo que son las enfermedades profesionales y es así como nace el artículo 4 de la ley 1562 de 2012 que contiene la definición actual y vigente de lo que se debe entender por enfermedad laboral, siendo entonces aquella “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.” (Ministerio de Salud, Ley 1562 del 2012, artículo 4). A partir de esta definición ya no se habla de un estado patológico y, finalmente, se puede establecer que para declarar una enfermedad como profesional es necesario que haya una exposición del trabajador a los denominados factores de riesgo que sean inherentes a la actividad que este realiza o el lugar en el que presta el servicio (ambiente laboral).

## **1.2. Riesgo psicosocial**

Los riesgos psicosociales son descritos en el derecho laboral como un conjunto de factores organizacionales o situaciones laborales que tiene una gran probabilidad de afectar la salud mental de los trabajadores, estos riesgos abarcan desde altas cargas laborales que incrementan de manera considerable los niveles de estrés hasta un medio ambiente o clima laboral poco armónico, en el que el

individuo se sienta entre otras cosas, siempre presionado o poco bienvenido. Las consecuencias que acarrea la exposición constante a este tipo de espacios o situaciones no deben ser subestimadas, pues la mayor parte del tiempo deriva en enfermedades permanentes.

En el artículo 2, literal C del Decreto 614 de 1984, se señala que se debe proteger a las personas contra cualquier tipo de agentes derivados de la organización laboral que puedan afectar de manera negativa la salud de los trabajadores; entre estos se encuentran de manera expresa los riesgos psicosociales. Aquí se observa la importancia que se le comienza a brindar a estas situaciones en el ordenamiento jurídico colombiano, a un más si se tiene en cuenta que es con este decreto que se determinaron las bases de organización de la Salud Ocupacional en el país.

Posteriormente, a través del Decreto 1832 de 1994, se expidió la “Tabla de enfermedades profesionales” que contiene un listado de aquellas enfermedades que son consideradas como de origen laboral. Esta se encuentra en el artículo 1°, incluyendo en su numeral 42 las patologías causadas por estrés en el trabajo, así:

Artículo 1 (...) numeral 42. PATOLOGIAS CAUSADAS POR ESTRES EN EL TRABAJO: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable. (Presidencia de la Republica. Decreto 1832 de 1994, Artículo 1 N° 42)

Esta tabla es muy importante debido a que permite la fácil identificación no solo de la enfermedad sino también de su origen; este listado no es tácito, pues si se logra demostrar la existencia de una relación causa efecto entre otra enfermedad y algún factor de riesgo encontrado en el lugar donde el trabajador desarrolla sus actividades se puede calificar a la misma como enfermedad profesional. La tabla de enfermedades profesionales, según el artículo 2 del Decreto 1832 de 1994 se actualiza con una periodicidad de tres años, en este momento se encuentra en vigencia la tabla del decreto 1477 de 2014 que incluye en ella alrededor de 250 enfermedades de las cuales 18 derivan de agentes psicosociales.

### 1.3. Responsabilidades frente a los riesgos psicosociales

Por medio de la Resolución 2646 del 2008 se definen aquellas responsabilidades que permiten la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales; esto lo hacen a través de una serie de elementos o instrumentos que permiten la evaluación de los distintos factores que tienen influencia psicosocial.

El ministerio establece como campo de aplicación de la Resolución 2646 a las siguientes personas:

Empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. (Ministerio de Trabajo, Resolución 2646 del 2008, artículo 2)

Su artículo 3 (tres) se encarga de realizar una definición de lo que se debe entender como factor, riesgo, factor de riesgo, factor de riesgos psicosociales, protector psicosocial, entre otros. Siendo así:

Según esta ley se entenderá por riesgo a la probabilidad de que un grupo o una persona sufran un accidente, daño o enfermedad; y el factor de riesgo es la causa de estas situaciones. En esta misma se establece que los factores de riesgo psicosocial son condiciones cuya identificación y evaluación tiene efectos negativos en la salud del trabajador; como protector psicosocial se entiende a aquellas condiciones de trabajo –*aspectos intra y extralaborales e individuales que estén presentes al realizar la labor*- que promuevan salud y bienestar para los trabajadores.

En el artículo 6 se plantea que las empresas tienen la obligación de establecer o tomar medidas que permitan brindar una protección psicosocial, en orden a brindar esta garantía este Decreto establece una serie de “*factores intralaborales que deben evaluar los empleadores*” esto con la finalidad de promocionar la salud y prevención de enfermedades. Estos son:

a. Gestión organizacional la cual engloba aquellos aspectos propios del manejo del recurso humano, los cuales incluyen la capacitación, inducción y contratación con todo lo que esta implica.

b. Características de la organización del trabajo

c. Características del grupo social de trabajo: comprende o implica todas las interacciones que se dentro del grupo de trabajo.

d. Condiciones en las que se realice la tarea, es decir, que tanta carga mental implica la misma, nivel de responsabilidad y demás.

e. Carga física: aquí lo que se debe mirar es el aspecto meramente fisiológico de la realización de la tarea, es decir, la fuerza, el movimiento y demás.

f. Condiciones del medio ambiente de trabajo: aspectos meramente físicos que incluyen desde el clima hasta la presencia de agentes químicos o biológicos.

g. Interfase persona-tarea. Es necesario realizar una evaluación de la pertinencia de las habilidades y conocimientos del trabajador que lo hacen alguien apto para la realización de las tareas que demanda el puesto en particular.

h. Jornada de trabajo: duración de la jornada, esto necesita información detallada de lo mismo incluyendo rotaciones y demás.

i. Número de trabajadores según el tipo de contrato.

j. Tipos o clases de beneficios que reciben los trabajadores a través de los programas de bienestar de la empresa, es decir, los programas de educación, deporte, vivienda, etc.

k. Programas de formación y capacitación de los trabajadores.

En los artículos 8 (ocho) y 9 (nueve) se señala que no solo hay influencia de aspectos internos, sino también externos que al unirse con lo que sucede en el ambiente laboral genera una serie de efectos que son o deben ser evaluados por el

empleador, esta evaluación, según el último de los artículos mencionados debe incluir las condiciones completas de salud, la ocurrencia de accidentes o enfermedades derivadas del trabajo, estadísticas de mortalidad y morbilidad por accidente o enfermedad; los niveles de ausentismo, las rotaciones y el rendimiento laboral.

Del mismo modo se establecen los criterios a seguir a la hora de realizar una intervención a los factores psicosociales teniendo en cuenta sus efectos; para esto dictamina como necesario que se tengan en cuenta a la hora de realizar un proceso de intervención no solamente a los empleadores sino también a los trabajadores debido a que estos últimos son los que enfrentaran de manera directa las consecuencias, ya sean positivas o negativas, de esto.

Esta resolución se centra en acciones para brindar un espacio o ambiente laboral sano que permita un sano desarrollo de las actividades que tiene asignadas el trabajador; una muestra de esto es como en su artículo 14 de “*medidas preventivas y correctivas*” contempla la creación de políticas y manuales, al igual del desarrollo de actividades que promuevan el apoyo social y las relaciones positivas.

La Ley 1616 de 2013 se encargó de explicar todas las acciones **pro-salud mental** que se realizan en Colombia en general; en su primer artículo establece que tiene como objetivo el “*garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud mental a la población colombiana*” y dentro de su ámbito de aplicación contempla al SGSSS (Sistema General de Seguridad Social en Salud). En su artículo 5 trae una serie de definiciones de términos entre los cuales están:

**Problema psicosocial:** situación de estrés –ya sea familiar o interpersonal-, acontecimiento vital negativo, dificultad o cualquier problema que se relacione con el contexto en el que se desarrollan las alteraciones que experimenta una persona.

**Rehabilitación psicosocial:** este es un proceso creado para facilitar a los individuos que se encuentran deteriorados por una afección mental la oportunidad de alcanzar un buen o un máximo rendimiento en su vida funcional.

Por otro lado, en el artículo 9 establece que los Administradores de Riesgos Laborales dentro de sus actividades de prevención y promoción en salud deben

crea una serie de estrategias, servicios o demás el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La evaluación de los factores de riesgo se realiza a través de una serie de instrumentos que permiten un examen subjetivo y objetivo de estos factores.

Hasta este punto se evidencia como el derecho laboral colombiano ha otorgado una gran relevancia a lo que rodea los temas psicosociales incorporándolo cada vez más en el ámbito de la seguridad social.

Para el año 2019 a través de la Resolución 2404 se adoptó la Batería de Instrumentos de para la Evaluación de Riesgos Psicosocial que es una herramienta que permite la evaluación intra y extralaboral de factores y estrés a los que se deben enfrentar de manera constante o casual los o el trabajador. Esta fue diseñada por el Ministerio de Protección Social en compañía o colaboración de la Universidad Javeriana y su aplicación solo puede ser realizada por profesionales en los temas psicosociales –*psicólogos*- el cual debe ajustarse a los principios consignados en el Código Internacional de la Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional, la Ley 1090 del 2006 y el Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología. Tiene como función principal no solo el evaluar sino también incentivar la mejora de la calidad de los procesos permitiendo así que se elaboran estrategias y programas que lo faciliten.

#### **1.4. Riesgos sicosociales en el trabajo en casa:**

En el marco de la pandemia del Covid-19 se dieron distintos cambios en la manera en la que se desarrollaban ciertas labores y se prestaban algunos servicios, el más importante o significativo es consecuencia directa de la cuarentena obligatoria y fue el *trabajo en casa*, debido a esto se hizo necesario que el Ministerio del Trabajo regulara sobre esta materia y por ende, se expide, entre otras normatividades, la Circular 0064 del 2020 que trata sobre:

Las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (Covid-19) en Colombia (Colombia. Ministerio de Trabajo. (2020). Circular 0064).

##### **1.4.1. Aspecto psicosocial de trabajo en casa:**

El trabajo en casa es una nueva condición de desarrollo laboral que afecta de manera directa la vida de los trabajadores pues conlleva un cambio no solo de la dinámica laboral sino también de la dinámica familiar, que esta afectación sea positiva o negativa depende de la manera en la que este sea atendido. En orden a evitar consecuencias negativas se expide la Circular 0064 de 2020 en la que se presentan una serie de recomendaciones para la gestión sobre el aspecto psico social del trabajo en casa; estas son:

- No exceder la jornada máxima legal que comprende 8 horas diarias y 48 semanales. Garantizando con esto el derecho a desconectarse para prevenir impactos psicológicos negativos.
- Las horas extras deben ser respectivamente pagadas, el mismo trato se debe dar en caso de recargos dominicales y festivos.
- No debe existir un aumento de las cargas laborales a menos que este corresponda a situaciones excepcionales bajo las cuales lo que se busca es evitar un perjuicio inminente al empleador.
- Se deben promover las pausas activas y un descanso intermedio que se adopten a las necesidades de los trabajadores.

El trabajo en casa trajo una necesidad de la armonización de la vida laboral con la personal debido a que en esta ocasión se desarrollarían en un espacio conjunto, debido a esto es que la Circular incluye un apartado con recomendaciones tendientes a favorecer la convergencia de las mismas, siendo, entre otras, las siguientes:

- Los mensajes de correo electrónico o WhatsApp serán respondidos en horario laboral con la finalidad de respetar la vida personal de los trabajadores.
- Se sugiere el desarrollo de estrategias que promuevan el derecho al ocio y sano entretenimiento.

Como consecuencia del trabajo en casa, las empresas no podían aplicar de manera presencial la batería de riesgo contemplada en el artículo 3 de la Resolución 2404 del 2019 hasta que se haya superado la emergencia causada por el COVID-

19 (SARS-CoV-2) según lo que se estableció de manera previa en el decreto 491 de 2020 con la finalidad de evitar el contacto entre trabajadores de las empresas. Bajo esta circular todas las empresas deben garantizar la prestación de asistencia psicológica de manera remota y del mismo modo se asegura el acompañamiento de las administradoras de riesgos laborales frente a las acciones de prevención.

Del mismo modo contempla una serie de responsabilidades para las empresas, los trabajadores y las administradoras de riesgos laborales; a esto le suma unas recomendaciones sobre la forma en la que se debe manejar el post pandemia, es decir, habla sobre la importancia de generar conciencia sobre autocuidado y la atención psicológica para la prevención de posibles alteraciones en la salud mental de los trabajadores.

## **2. EFICACIA EN LA NORMATIVIDAD EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO: ESTUDIO DE CASO.**

### **2.1. Concepto de eficacia**

Existe una corriente tendiente a confundir lo que es la eficacia, eficiencia y efectividad, aunque estos términos son esencialmente distintos, para mayor entendimiento se hace necesario realizar un estudio detallado de cada uno, señalando de manera breve lo que los diferencia y/o asemeja.

Partiendo entonces desde lo que es la efectividad; esta puede ser en gran parte entendida como la obediencia o el respeto que las personas tienen por la misma, es decir, una norma puede entenderse como efectiva si en realidad es aplicable y su cumplimiento es constatable en la vida práctica, he de aquí que la afirmación del filósofo y jurista Alejandro Nava Tovar al respecto sea que la efectividad de estas requiere conocer los efectos que trae consigo el derecho en general en la sociedad.

Por otro lado, la eficiencia mira la relación costos-resultados, es decir, realiza una comparación en aras de hallar la mayor racionalidad en costos y beneficios, buscando el mayor rendimiento o los mejores resultados con los menores costos posibles, esto presupone la existencia de dos sentidos distintos a la hora de

delimitar el concepto de eficiencia, teoría apoyada por el jurista y filósofo alemán Rudolf Von Ihering, el primer sentido es de cara al alcance de los objetivos propuesto por la norma, mira entonces los efectos que se alcanzan a través de la aplicación de las mismas; y, por otro lado, de cara a la economía nos encontramos con el alcanzar estos efectos de tal manera que se genere el menor costo posible lo cual genera en el Estado una obligación de planificar de manera adecuada todos los gastos.

El jurista y escritor Albert Calsamiglia en su texto Justicia, Eficiencia y Derecho establece una relación entre eficiencia, justicia e igualdad en donde la primera es esencial a la hora de alcanzar la segunda, pues considera que “el derecho solo tiene sentido cuando como idea practica que tiende a una finalidad determinada: la eficiencia” (Calsamiglia, 1988)

Finalmente, la eficacia; esta, al igual que muchos otros términos en el derecho, puede ser entendida en dos sentidos distintos, siendo entonces así el primer sentido que nos encontramos el jurídico según el cual una norma es eficaz si puede producir efectos en el ordenamiento en tanto a que tiene consecuencias debido a que ordena, prohíbe y/o permite una conducta; el segundo es un sentido de cara a la sociología, entonces una norma puede entenderse eficaz si los individuos a los que esta se encuentra dirigida modifican efectivamente su conducta a lo por ella prescrita.

De aquí que Kelsen afirme que para definirla debemos tener siempre en cuenta no solo la norma jurídica sino también la conducta humana efectiva, porque lo que busca en sé la eficacia es causar un impacto en la sociedad que permita la obtención de los resultados deseados sin importar la cantidad de recursos que se consuman en el camino, es decir, no se observan los medios.

## **2.2. Estudio de caso alcaldía de Quibdó**

Quibdó es la capital del departamento del Chocó en el pacífico colombiano, cuenta con un aproximado de ciento veintinueve mil doscientos treinta y siete (129.237) habitantes que son predominantemente afros e indígenas; actualmente

cuenta con 6 comunas que se dividen en alrededor de 195 barrios distintos y 27 corregimientos.

Como toda ciudad, Quibdó , cuya creación data entre los años 1664 y 1670, cuenta con una alcaldía municipal desde el año 1823, fecha en la que fue erigido como un municipio del estado colombiano. En la actualidad, esta entidad cuenta con un total de -trabajadores, predominantemente afrodescendientes, que laboran en una jornada de ocho (8) de la mañana a seis (6) de la tarde con un descanso de doce (12) a dos (2) de la tarde para un total de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) semanales.

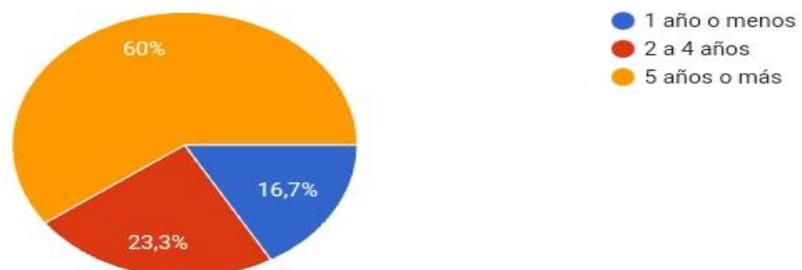
Para la elaboración de este texto se tomó como población de muestra a los trabajadores de la Secretaría General que cuenta con alrededor de treinta y siete empleados, cuyos tipos de vinculación varían según el cargo que ocupan y las funciones que desempeñan. Para el año 2022 esta Secretaría cuenta con un aproximado de treinta y cinco trabajadores.

A través de una encuesta anónima realizada a treinta (30) de estos trabajadores se evidenció que aproximadamente el sesenta por ciento (60%) trabaja hace cinco (5) años o más en el sector público colombiano, unos veintitrés comas tres (23,3%) por ciento desde hace dos (2) a cuatro (4) años y finalmente el dieciséis coma siete por ciento (16,7%) desde hace un (1) año o menos; tal como lo evidencia la siguiente grafica.

**Grafica 1:** tiempo de labor en el sector publico

¿Hace cuanto tiempo desempeña usted funciones en el sector público?

30 respuestas



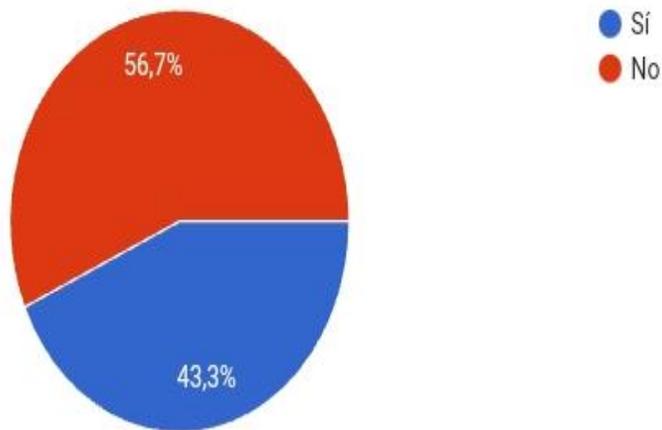
**Fuente:** Elaboración propia con base a encuesta realizada a los trabajadores de la entidad durante el periodo 2021 - 2022

Gran parte de los trabajadores adscritos a esta oficina son abogados de profesión y aproximadamente solo el cuarenta y tres coma tres por ciento (43,3%) conoce la normatividad aplicable en materia psicosocial en cuanto a riesgos laborales, y el resto afirma no tener conocimiento de estas normatividades, tal y como se muestra en la siguiente grafica

**Grafica 2:** conocimiento de las normatividades:

¿Conoce las distintas normatividades en Colombia que regulan en materia de riesgos psicosociales en el trabajo?

30 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia con base a encuesta realizada a los trabajadores de la entidad durante el periodo 2021 - 2022

Para el año 2021, según la coordinadora del Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo del lugar, no se había realizado la implementación de un sistema de prevención en materia psicosocial, debido a esto en la entidad se tomó la tarea de contratar un grupo de psicólogos que se encargaron de aplicar lo que se conoce como la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgos Psicosocial

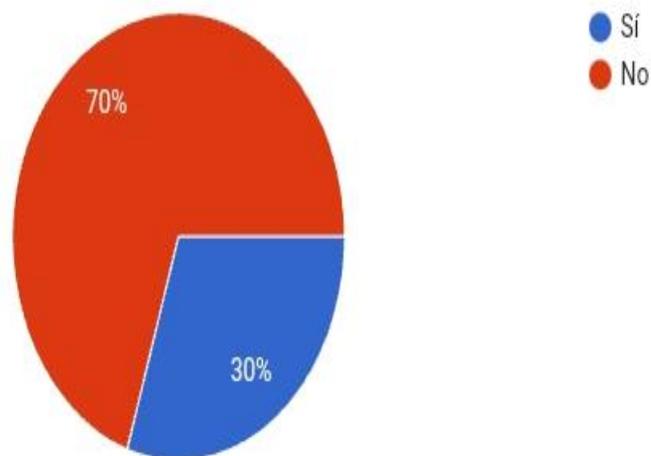
que se encuentra regulada en la Resolución 2404 de 2019 identificando a través de los resultados de esta evaluación varios puntos en los que decidieron basarse a la hora de la creación de sus medidas. Es necesaria la aclaración de que estos psicólogos fueron contratados de manera específicamente para el desarrollo de esa labor, no son de planta, es decir, no se encuentran presentes en este momento.

La ausencia de un sistema de prevención en materia psicosocial es algo que los empleados han notado, pues, tal como se demuestra en las gráficas 3 y 4, estos, en el marco de la cuarentena y de manera mayoritaria, sintieron un gran aumento de la carga laboral, del mismo modo no sintieron que la entidad los acompañara y/o apoyara en medio de toda esta situación provocada por el SARS Covid-19.

**Grafica 3:** acompañamiento psicosocial en el marco del covid-19

¿Se sintió usted acompañado por su entidad, en materia psicosocial, durante la cuarentena que se vivió como consecuencia del covid-19?

30 respuestas



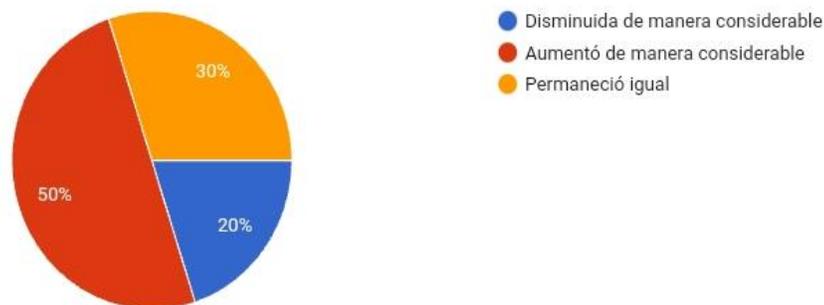
**Fuente:** Elaboración propia con base a encuesta realizada a los trabajadores de la entidad durante el periodo 2021 - 2022

**Gráfica 4:** carga laboral durante el trabajo en casa

Diría usted que durante la cuarentena su carga laboral se vio:

 Copiar

30 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia con base a encuesta realizada a los trabajadores de la entidad durante el periodo 2021 - 2022

Lo anterior evidencia un incumplimiento a distintas normatividades, entre ellas la Circular 0064 del 2020 que, entre otras cosas, establecía que no podía haber un aumento significativo de las cargas laborales, pues siempre debe prevalecer el respeto y la obediencia de estas. La sobre carga cuantitativa, es además una de las principales razones de estrés en el trabajo y por ende puede causar patologías que deriven en enfermedades profesionales, tal como lo señala el numeral 42 de la tabla de enfermedades profesionales creada a través del Decreto 1232 de 1984, actualizada y contenida en el Decreto 1477 del año 2014.

Si bien, la entidad, una vez se aplicó la batería de riesgos y se señalaron las problemáticas existentes dentro del lugar, ha realizado una serie de capacitaciones con el fin de indicarle a los trabajadores sobre lo que son los riesgos psicosociales y manejo del estrés laboral, sin embargo, estas capacitaciones no han sido suficiente porque estos manifiestan un desconocimiento mayoritario de que se hayan realizado estas actividades.

Ahora bien, luego de haber delimitado lo que se entiende por eficacia normativa a dos sentidos, uno jurídico y otro sociológico lo correcto es proceder a comparar estos datos con la definición, en cuanto a lo jurídico nos encontramos con que en el ámbito colombiano existen una serie de normatividades que ordenan la creación de

políticas manuales y estrategias que permitan la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, como lo son la Resolución 2646 de 2008, la ley 1616 de 2013, entre otros.

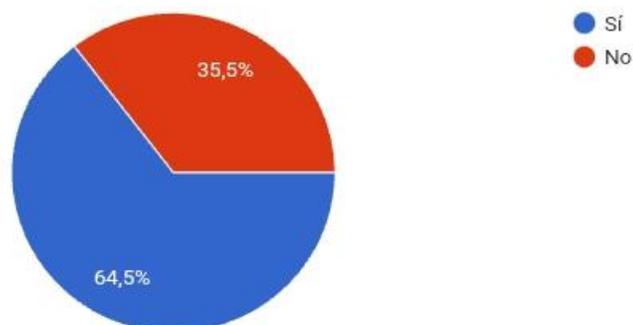
En cuanto al aspecto sociológico, lo que debemos observar es que en realidad las personas o entidades en ruten su conducta a lo que las distintas normatividades prescriben, en este caso existía una ausencia de cualquier tipo de sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo dentro de la entidad hasta el año 2021 dentro de esta entidad, incluso en la actualidad esta aplicación no es completa, pues, según lo afirmado por la coordinadora de esta área dentro de la misma, no se han implementado todos los mecanismos necesarios y la entidad se encuentra en proceso de realizar un convenio para lograrlo.

Hasta este momento se concluye que no hay una eficacia sociológica de las distintas normatividades que rodean el tema de riesgos psicosociales en el trabajo, pues en la práctica, dentro del sector público, como la entidad en la que se realizó este estudio de caso han sido ignoradas de manera reiterada y repetida, un ejemplo de esto es con las grandes asignaciones de grandes cargas de trabajo que hace que varios deban llevarse parte del trabajo a su casa, como se evidencia en la gráfica 5.

#### **Grafica 5:** carga laboral en casa

¿Lleva usted parte de su carga laboral a casa?

31 respuestas



**Fuente:** Elaboración propia con base a encuesta realizada a los trabajadores de la entidad durante el periodo 2021 - 2022

### **3. MEDIDAS QUE FAVORECEN A LA EFICACIA DE LA REGULACION NORMATIVA FRENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES EN EL SECTOR PUBLICO.**

El alcanzar una eficacia integral -tanto sociológica como jurídica- del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es algo de interés general, pues la inaplicación total o parcial afecta de manera directa la garantía que el mismo representa para aquellos que prestan sus servicios en la entidad que realice estas omisiones.

#### **3.1. Derecho a la información y a la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales como otro derecho fundamental**

En orden a evitar una grave afectación es necesario que, entre otras cosas, se entienda a la información y formación que deben tener trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales como otro derecho fundamental; siendo entonces la primera vista como la notificación completa, directa e integral que se debe hacer al trabajador sobre los riesgos a los que se encuentra expuesto en el puesto de trabajo que desempeña, dentro de estos riesgos deben ser incluidos de manera obligatoria aquellos riesgos psicosociales que se encuentren incluidos, como lo son el estrés, las altas cargas y demás. Del mismo modo se les debe informar del plan de emergencia que se tenga en el lugar y las rutas a seguir en aquellos casos en los que se estén viendo afectados.

El deber de información no es únicamente mencionado por las legislaciones colombiana, pues en el artículo 21 del Decreto Supremo N° 40 de 1969 en Chile nos encontramos con que es deber de los trabajadores el informar de *manera “oportuna y conveniente” acerca de los riesgos* a los que inherentemente se podrían o se enfrentarían en el lugar de trabajo y de las medidas preventivas que se toman dentro

del lugar de trabajo. Siendo así como se contempla la importancia que tiene el que un trabajador se encuentre bien informado respecto a todo lo que atañe los riesgos laborales para que pueda prevenir o evitar accidentes o el desarrollo de enfermedades como consecuencia de la exposición a los mismos.

Por su parte, la formación es la obligación a capacitar a todo el personal de la empresa, independientemente de su tipo de vinculación en materia preventiva dentro de la jornada laboral ordinaria, en el momento de la contratación y en aquellos momentos en los que se generen cambios tanto en las funciones que desempeñen como en los equipos de trabajo.

Con la formación se pretende desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas. La información y formación adecuadas harán que el trabajador sea consciente de los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución. (España. Jefatura del Estado. Ley 31 del 8 de noviembre de 1995)

Esta elevación de distintos deberes frente a derechos fundamentales ya ha sido implementada en lugares como España, con la Ley 31 del 8 de noviembre de 1995, a través de la cual se establece normatividad para Prevención de Riesgos laborales. 8 de noviembre de 1995. Esta ley, no solo eleva a derecho fundamentales lo anteriormente mencionado sino también, entre otras cosas, el poder de efectuar propuestas a el empleador, los Delegados de Prevención y/o al comité de Seguridad y Salud, siendo estos últimos los encargados de la defensa de los intereses de los trabajadores de este país cuando en prevención de riesgos en el trabajo se trata en miras a que se tenga una constante mejora en los niveles de prevención que se tiene en aquellos lugares en los que estos deben desempeñar sus funciones.

Además de esto, es concebido como un derecho fundamental la resistencia, que se encuentra consagrada en el apartado 1 del artículo catorce de la Ley 31 del 8 de noviembre de 1995, a través de la cual se establece normatividad para Prevención de Riesgos laborales. 8 de noviembre de 1995, que ha sido mencionada

anteriormente. Según la cual los trabajadores pueden resistirse a realizar su labor en aquellos momentos en los que consideren que se encuentra frente a un riesgo que pueda catalogarse como inminente, a esta interrupción se le suma que puede abandonar el lugar de trabajo en el que se encuentra ante la gravedad del peligro al que debe enfrentarse.

\_Cabe resaltar que “se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.”. Ley 31 del 8 de noviembre de 1995, a través de la cual se establece normatividad para Prevención de Riesgos laborales. 8 de noviembre de 1995. Artículo 4.

Por otro lado, en el derecho colombiano contamos con la figura de huelga, que se asemeja a el derecho a resistirse en tanto a que en el mismo artículo 21 de la Ley 31 del 8 de noviembre de 1995, a través de las cuales se establece normatividad para Prevención de Riesgos laborales, se contempla la posibilidad que tienen los representantes de los trabajadores, de poder convocar a un cese de actividades colectivo que no tendrá ningún tipo de consecuencia que afecte de manera directa y negativa a los trabajadores.

### **3.2. Controles en Colombia**

En la actualidad, el SGSST colombiano cuenta con la figura del Inspector de Trabajo y Seguridad Social que, según la ley 610 de 2013, cuentan con las siguientes funciones:

- Preventiva: deben adaptar y/o adoptar medidas que permitan o garanticen el respeto de los derechos del trabajador y al mismo tiempo eviten aquellos conflictos que puedan generarse entre empleadores y trabajadores.
- Coactiva o de Policía Administrativa: tiene la posibilidad de requerir o sancionar a las personas u entidades responsables de la omisión parcial o total de una normatividad.
- Conciliadora: deben intervenir y colaborar en la solución de aquellos conflictos laborales que sean puestos en consideración suya.

- Mejoramiento de la normatividad laboral: implementar iniciativas que permitan la superación de los vacíos y deficiencias presentes a la hora de aplicar las disposiciones vigentes.
- También deben acompañar la aplicación y garantizar el cumplimiento de las normas laborales y de pensiones.

Estos pueden interponer sanciones de entre uno a cinco mil salarios mínimos mensuales legales vigentes cuya tasación dependerá de a la gravedad de la falta o infracción y mientras esta subsista. Además, pueden llegar a clausurar los lugares en los cuales los trabajadores se encuentren prestando el servicio de entre 3 hasta 10 días hábiles con los sellos oficiales del Ministerio del Trabajo. Pueden de igual manera prohibir que los trabajadores desarrollen X o Y tareas que se encuentre desarrollando en la empresa si este servicio se presta en inobservancia de la de las normatividades de prevención de riesgos.

Al contar con una figura que regule o vigile la aplicación de la normatividad, al igual que con una serie de sanciones o multas establecidas, lo que se necesita es una mayor frecuencia y/o una aleatoriedad en las visitas o inspecciones que se realicen, impidiendo por un lado que el empleador de manera dolosa finja el estar aplicando las normatividades correctamente y por el otro que los trabajadores traten de mostrar de manera dolosa una falsa inaplicación.

Lo anterior teniendo en cuenta que las sanciones en el derecho tienen como objetivo el lograr que las personas que no han cometido las faltas se abstengan de cometerlas y que aquellos que ya las hayan cometido no repitan su comportamiento, además de que la gravedad de la misma no garantiza el cumplimiento por parte de los implicados, el apelar a una mayor frecuencia en la aplicación de estas es lo más lógicamente factible en este caso.

### **3.3. Obligatoriedad de la aplicación de la batería de riesgos**

En la República de Chile se contempla como algo de carácter obligatorio que los empleadores realicen un estudio previo de Riesgo Laborales que les permitirá no solo conocer los distintos tipos de riesgos a los que se verán expuestos sus

trabajadores, sino que les permite brindarles una información correcta y actualizada sobre estos.

La obligatoriedad que se mantiene en este país serviría en Colombia porque a pesar de que se cuenta con una muy bien estructurada Batería de Riesgos está en muchas ocasiones no es aplicada, un ejemplo de se evidencia en las palabras de la coordinadora del Sistema de Gestión de Riesgos de la Alcaldía de Quibdó pues en esta entidad no se había realizado una aplicación de la misma y por ende no se tomaron las medidas necesarias, dejando entonces a los trabajadores sin una correcta prevención de riesgos, especialmente frente a aquellos que son de carácter psicosocial, sino también sin una información clara, verídica y actualizada sobre los mismos.

### **3.4. Necesidad de fortalecer los incentivos**

Los incentivos son estímulos entregados u ofrecidos a una persona o grupo para que este o estos cumplan con algo o determinen su conducta en cierta dirección. Los anteriormente mencionados no deben ser obligatoriamente positivos, pues la motivación negativa es comúnmente observada en la normatividad colombiana, principalmente en el diseño de las normas del derecho penal, las cuales nacen con el siguiente cuerpo: “si es A debe ser S” (Carneluti, 2008) siendo entonces S la sanción a la que se somete aquel que realice la conducta que en esta se encuentra plasmada.

En el derecho laboral nos encontramos con una serie de incentivos negativos en forma de sanciones, mayormente monetarias, que se imponen a los empleadores que no adecuen su conducta a lo que exponen las distintas normatividades como el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994 se establece como responsabilidad de los trabajadores el informar a la ARL y la EPS en un plazo de dos días sobre los accidentes o enfermedades laborales que sufran sus trabajadores. La falta de cumplimiento es sancionada según lo que dispone el artículo 91 #5 del mismo decreto; partiendo de que aun existiendo incentivos negativos en el derecho colombiano se cuenta con una gran cantidad de incumplimientos a las

normatividades de seguridad y salud en el trabajo, como lo evidenció el estudio de caso realizado en el capítulo 2 de esta monografía.

Teniendo en cuenta lo anterior y que además, como ha sido mencionado en este texto con anterioridad es normal y común el apelar por incentivos positivos que recompensen a las empresas con menor reporte de accidentes, sin embargo, al pensar en ello es imposible el no tener en cuenta la posibilidad de obtener una respuesta poco favorecedora por parte de estas entidades que puede ir desde ellas no reportando accidentes o enfermedades hasta prohibir a sus trabajadores el hablar sobre la ocurrencia de los mismos.

En aras de evitar lo anterior la proyección de incentivos positivos para aquellos trabajadores que denuncien a las entidades que se nieguen a reportar las enfermedades o accidentes, cuando se proponen este tipo de soluciones es necesario hacer observancia de todo el panorama, incluyendo en ello la posibilidad de que los trabajadores se vean motivados a realizar denuncias falsas sobre las entidades y con ello saturando el sistema. Buscando evadir esta situación se crearían una serie de sanciones dirigidas a aquellos trabajadores que levanten falsas denuncias en contra de cualquier entidad.

## **CONCLUSIONES**

Los riesgos psicosociales son una serie de circunstancias y condiciones que sobrevienen al trabajador en relación con el ámbito laboral, y como resultado de su materialización, se puede ocasionar en el trabajador distintas enfermedades, lesiones y/o accidentes.

Consecuentemente cuando se realiza un estudio sobre riesgos a los que se encuentra expuesto un trabajador es necesario que no solo se examinen los físicos, sino también algunas afecciones psicológicas que se desencadenan en el ámbito laboral que general en el trabajador un rendimiento deficiente tanto en el trabajo como en su vida personal.

En Colombia, como sistema de protección al trabajador que resulta siendo afectado psicológicamente por la presión laboral, se han ido creando normas en cuanto Seguridad Social en el trabajo, a través de las cuales se han establecido las enfermedades profesionales, los instrumentos de evaluación para detectar y prevenir Riesgos Psicosociales y también normas a través de las cuales se determina el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional y aquella donde se estudia aspectos relacionados con la salud mental.

A pesar de las diversas normas expedidas en materia de seguridad social en el trabajo, se logra evidenciar una inaplicabilidad de estas, como sucede en el municipio de Quibdó-Chocó, donde la mayor parte de trabajadores de la Alcaldía manifiestan un desconocimiento de estas normas, así mismo como la falta de capacitación en cuanto a riesgos psicosociales, y desentendimiento de campañas de prevención de riesgos.

En esta entidad, la mayoría de los funcionarios concuerdan en que han sido sometidos a altas cargas laborales que terminan generando en ellos síntomas de estrés.

Las normas en cuanto a Seguridad y Salud en el Trabajo y específicamente en cuanto a Prevención de Riesgos psicosociales, Implementación de Instrumentos de Evaluación y Acompañamiento Empresarial al trabajador, sufren cierto grado de ineficacia en Colombia, específicamente en la ciudad de Quibdó. Esta ineficacia no es en cuanto a la falta de consecuencias jurídicas o las sanciones, sino más bien obedece a un factor social debido a que no terminan estas normas causando un impacto en los involucrados (trabajadores y empleadores) que logre obtener los resultados que se deseaban con la implementación de las normas.

## **REFERENCIAS**

Alma Clara García, 03 de octubre 2008. *El sistema general de riesgos profesionales vigente en Colombia –una visión interna y desde la decisión 584, instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo–* \*

Calsamiglia, A. (1988). Justicia, Eficiencia y Derecho. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 305-335.

Chile. Ministerio del Trabajo y la Prevención Social. 1968. Ley 16744 por la cual se establecen normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Chile. Ministerio del Trabajo y la Prevención Social. 1969. Decreto Supremo n°40 por medio del cual se aprueba el decreto por medio del cual se aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.

Colombia. Congreso de la Republica. (1950). *Decreto 2663 de 1950 por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo*.

Colombia. Congreso de la Republica. (2012). *Ley 1562 por medio de la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*.

Colombia. Congreso de la Republica. (2013). *Ley 1616 por medio de la cual se expide la ley de la salud mental y se dictan otras disposiciones*.

Colombia. Corte Constitucional. (2008). *Sentencia C-1155 con la cual se realiza el control de Constitucionalidad a las facultades extraordinarias concedidas al presidente a través del numeral 11 del artículo 139 de la Ley 100 de 1993*.

Colombia. Corte Constitucional. (2013) *Sentencia C-873*.

Colombia. Corte Constitucional. 2013. *Sentencia C-826*.

Colombia. Ministerio de Justicia y Derecho. (2020). *Decreto 491 por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*.

Colombia. Ministerio de Protección Social. (2008). *Resolución 2646 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*.

Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). *Decreto 1295 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*.

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2015). *Decreto 1072 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2020). Circular 0064 *por la cual se dictaminan las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (Covid-19) en Colombia.*

Colombia. Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 2404 *por el cual se adopta 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 Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.*

Colombia. Presidencia de la Republica. (1984). Decreto 614 *por el cual se determinan las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.*

Colombia. Presidencia de la Republica. (1994). Decreto 1832 *por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.*

Colombia. Presidencia de la Republica. (2014). Decreto 1477 de 2014 *por medio del cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.*

Coulson Osorio, V. R. (2010). *Repository Eafit* . Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/12065>

Díaz, F., & Rentería, E. (2017). *De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.498>

España. Jefatura del Estado. 1995. Ley 31 de Prevención de Riesgos Laborales.

Gerardo Arenas Monsalve Bogotá, Colombia. *El derecho colombiano de la seguridad social* Legis editores, 2007, 757

Isonomía No. 43, octubre 2015. *Interpretación Jurídica.*

Medicina, Seguridad y Trabajo 2011. *Medicina y seguridad en el trabajo. Suplemento 1: 1-262*

Mercado, S. B. (2015). Aplicación de los convenios de la OIT y su eficacia en el ordenamiento jurídico colombiano. *Mario Alario D'Filippo*, 122-125.

Ministerio de Trabajo, Colombia. *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.* (<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>)

**Normatividad:**

Organización Mundial de la Salud. (12 de abril de 2014). *Concepto de salud ocupacional*. (<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/> )

Organización mundial de la salud. Punto 6 del orden del día 22 de enero de 1996. *Estrategia mundial OMS de salud ocupacional para todos (el camino hacia la salud en el trabajo)*. ([https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97\\_R6\\_spa.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/193339/EB97_R6_spa.pdf?sequence=1) )

Pulido, E. g. (2015). *Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión*. *Revista uniminuto*. Obtenido de <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/1209/1122>.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, *Análisis de la normativa de Seguridad y Salud Ocupacional*. (<https://core.ac.uk/download/pdf/236644556.pdf> )

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. *Revista TEMAS, III* (13), 39-45.

Trabajo, C. M.-O., & Trabajo, O. I. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra; 18-24 de septiembre de 1984*. Ginebra Oficina Internacional del Trabajo 1986.