



Culpa patronal y burnout: desafíos conceptuales y probatorios en Colombia

Estudiante

Israel Ayala Arboleda

Director

Prof. Dr. Enán Arrieta Burgos

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de Magíster en
Derecho**

Maestría en Derecho

Profundización en Responsabilidad Civil y Seguros

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Universidad Pontificia Bolivariana

Medellín

2021

Declaración de originalidad

Fecha: 30 de julio de 2021

Nombre del estudiante: Israel Ayala Arboleda

“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 handwritten signature in black ink, appearing to be 'IA Arboleda', written over a horizontal line.

Firma del estudiante

Culpa patronal y burnout: desafíos conceptuales y probatorios en Colombia

Resumen. Este artículo evidencia cómo la culpa patronal, los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout, pueden generar tensiones en el ámbito procesal probatorio; fundamentalmente, por las diversas dificultades conceptuales y sociales que existen frente a las enfermedades de origen laboral y la aplicación jurisprudencial de la institución de la culpa patronal por la Corte Suprema de Justicia. Se realizó un estudio hermenéutico del derecho, a partir de las distintas realidades jurídicas propuestas por el análisis de diversas interpretaciones normativas, sociales y jurisprudenciales, planteando una intervención interdisciplinaria al problema, conforme a la connotación psicométrica que pueden alcanzar ciertos rasgos del tratamiento psicosocial de las enfermedades. En conclusión, se debe dar un tratamiento integral al síndrome de burnout, donde no solo deben intervenir el trabajador y el empleador, sino, también, las entidades del Sistema de Seguridad Social, concretamente, la ARL, con el propósito de construir un material probatorio idóneo que permita la definición del proceso por culpa patronal. Del mismo modo, se requiere la correcta aplicación de la normativa del SG-SST en los procesos judiciales, valorando la diligencia y cuidado tanto del empleador como del trabajador en su cumplimiento.

Palabras clave: burnout, culpa patronal, derecho probatorio, responsabilidad civil, riesgos psicosociales.

Abstract:

The main thesis will focus on showing how employer guilt, psychosocial risks and burnout syndrome can generate tension in the evidentiary procedural field; fundamentally, due to the various conceptual and social difficulties that currently exist regarding the issue of occupational diseases and the jurisprudential application of the institution of employer's fault by the Supreme Court of Justice. A hermeneutical study of law was carried out, based on the different legal realities proposed by the analysis of various normative, social and jurisprudential interpretations, proposing an interdisciplinary intervention to the problem, according to the psychometric connotation that certain features of the psychosocial treatment of the diseases.

In conclusion, a very extensive treatment should be given to the burnout syndrome, where not only the worker and the employer must intervene, but also the entities of the Social Security System, specifically, the ARL, in order to build an excellent probative material that allows the definition of any process due to employer's fault. In the same way, the correct application of the SG-SST regulations in judicial processes, where the judicial operator does not limit himself to making a brief mention of said rules.

Keywords: burnout, civil liability, employer's fault, evidentiary law, psychosocial risks.

Introducción

La responsabilidad civil por culpa patronal sigue siendo un tema de amplia discusión por los diferentes sectores del derecho colombiano, no obstante, las investigaciones y proyectos de estudio realizados de forma más reciente, se han mantenido al margen de profundizar en la conceptualización de enfermedad laboral, más aún, de aquellas originadas por riesgos psicosociales. La tesis que aquí se esboza es relevante jurídica, teórica y socialmente, en tanto que, como seres humanos, estamos expuestos a diferentes riesgos en el curso de nuestras vidas. Uno de ellos y, quizás, de los más notables en los últimos años, es el riesgo psicosocial, presente en todos los ámbitos de nuestro entorno. De los riesgos psicosociales se desprenden enfermedades de carácter psicosocial o psiquiátrico con amplias dificultades de tratamiento y con afectaciones de alta relevancia para la comunidad. Entre ellas se encuentra el síndrome de burnout, también denominado síndrome del trabajador quemado. Esta enfermedad fue descubierta en 1974 por Herbert Freudenberger y se encuentra caracterizada, por lo general, por presencia de un estrés laboral crónico, estados de agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo y una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas (Hernández, 2020, párrafo 6). El burnout amplía el vago panorama ya existente para las enfermedades psicosociales, dejando vacíos de orden conceptual y probatorio cuando se pretenda una indemnización bajo lo dispuesto por el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Bajo este enunciado, se realizará un análisis de índole crítico con una base interdisciplinaria, que admita establecer una regla jurídica y suministre dirección en la toma de decisiones legislativas, la política de las autoridades administrativas y el ejercicio de la actividad judicial. Para ello, desde un método hermenéutico, se evalúan las distintas posturas propuestas por sectores del derecho y la psicología, de suerte tal que se exponen tres grandes dificultades en la aplicación de la institución de la culpa patronal y el síndrome de burnout, proponiendo, al final del texto, un conjunto de soluciones para cada controversia.

Así las cosas, el presente trabajo se desarrollará en tres partes. La primera de ellas se enfoca en el estudio conceptual de la culpa patronal en Colombia, pasando por el desarrollo que ha tenido el término “riesgo” a lo largo de la historia internacional y su inclusión en la normativa colombiana. En esta misma sección se realiza un análisis teórico de la culpa patronal enfocado en los aspectos conceptuales y probatorios actuales de la institución, para finalizar con los deberes del empleador respecto a la prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales. En la segunda parte se expone el estudio científico más reciente en temas de riesgos psicosociales y síndrome de burnout, contemplando los estándares actuales en el ámbito laboral colombiano. En último lugar, para la tercera parte, se identifican las dificultades halladas de la conjunción de las dos unidades anteriores, concluyendo con algunas soluciones propuestas que faciliten el ejercicio del derecho en los casos de culpa patronal.

1. Culpa patronal y desarrollo jurisprudencial

Con el propósito de dar un correcto enfoque a lo que se pretende analizar en el presente escrito, conviene iniciar con la delimitación del concepto de riesgo y su cercanía con la legislación laboral, pues así resultará posible adoptar un criterio que sirva como regla jurídica y que permita facilitar la toma de decisiones legislativas, la política de las autoridades administrativas y el ejercicio de la actividad judicial.

El término riesgo se encuentra descrito por la RAE como una “contingencia o proximidad de un daño”, siendo un término que, sin importar su clasificación –diferentes tipos de riesgo-, mantiene, por naturaleza, una calidad incierta que se hace inevitable resaltar, aún más, teniendo en cuenta

que la percepción del mismo es sumamente individual, “pese a estar influida por una amplia gama de factores sociales, culturales y antropológicos” (Zorzetto, 2018, p. 36). No obstante, aquello no ha impedido que el ser humano pretenda entender e impedir la materialización del riesgo, para ello, se han dispuesto diversas soluciones, por ejemplo, de asumir el riesgo y la aplicación de teorías fundamentadas en el principio de precaución, novedoso en Alemania y ampliamente desarrollado en México y Chile, donde la principal regla consta en evitar las circunstancias que pueden generar un riesgo de daño, instituyendo que, hasta no establecer la seguridad mediante una evidencia clara, el llamamiento es a ser cautos (Zorzetto, 2018). Por otro lado, el modelo de utilidad esperada¹ desde el cual se “propone explicar la forma en que los individuos deciden en condiciones de incertidumbre, se obtiene ponderando la utilidad de cada alternativa por su probabilidad de que se produzca” (Zorzetto, 2018, pp. 29 – 30).

Por su parte, la atención que ha recibido el concepto riesgo en el entorno laboral internacional permite afirmar que el hombre no ha sido ajeno a los peligros inciertos de las actividades laborales, hallando inclusive en la Antigüedad y la Edad Media elementos de protección para el ejercicio de distintas labores (Arias, 2012). Es de dicha la precaución y atención dada a las contingencias laborales que se acuñan los términos de salud ocupacional y seguridad industrial —hoy, salud y seguridad en el trabajo—, materias desde las cuales se ha motivado la prevención de accidentes y enfermedades, admitiendo de manera semejante que se puedan establecer medidas legislativas, a tal punto de crear un nuevo tipo de responsabilidad en el derecho laboral (Arenas, 2008).

Dicho lo anterior, considerando que el trabajo humano por sí mismo representa un riesgo para la salud (Moreno, 2011), es dable acuñar la categoría de riesgo laboral, con el fin de individualizar aquellos riesgos propios del trabajo de otros del entorno cotidiano. En síntesis, los riesgos laborales son la posibilidad de ocurrencia de un daño en el trabajador como consecuencia de un accidente o diagnóstico de una enfermedad asociada a las labores que este ejecuta (Gómez, 2017). No obstante, el concepto de riesgo laboral es bastante amplio, por lo que se ha procurado categorizarlo en diversas naturalezas, las cuales dependerán de las actividades desarrolladas o el ambiente mismo

¹ Luhmann (2007) ha sostenido que la toma de decisiones se encuentra directamente ligada a la presencia del riesgo. A juicio de Luhmann (2007) los modelos propuestos por las ciencias económicas pueden no llevar a la correcta conceptualización del riesgo, esto, sin dejar de lado que el autor sostiene la dificultad que puede presentar definir correctamente este término, siempre anclado a la contingencia de eventualidades futuras.

donde se desempeña el trabajador (Tacca & Tacca, 2019). Históricamente, se ha dado una prelación a los riesgos laborales de origen químico, físico y mecánico (Moreno, 2011)², reconociendo que, tal hecho ha ido cambiando conforme al avance de la sociedad, generando que, en una revisión más reciente a dicho paradigma, se hable, en adición, del riesgo psicosocial que surge en el entorno laboral (Gil, 2012).

Además del concepto de riesgo laboral es necesario introducir el concepto de factor de riesgo, el cual, a diferencia del riesgo *per sé*, no se le puede adjudicar el mismo significado, dado que, mientras el riesgo se traduce en la posibilidad de ocurrencia de un hecho –véase la primera parte del presente trabajo–, el factor de riesgo, en palabras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se entiende como la condición que incrementa la posibilidad de materialización del riesgo.

En Colombia, a pesar de contar con anticipación de normas que tratan el riesgo y su prevención —como es el caso de la Ley 9 de 1979 o la ratificación de los Convenios 81, 129 y 161 de la OIT—, solo hasta finales de los años ochenta se comienza a dar relevancia política a dichos conceptos, toda vez que la catástrofe de Armero y la toma del palacio de justicia por el M-19, ambas en el año 1985, reforzaron la importancia de pronosticar fenómenos físicos, sociales y culturales para evitar la ocurrencia de desastres que impacten el ámbito social y político de la Nación (Zeiderman & Ramírez, 2010).

Por otra parte, el derecho laboral colombiano, sin atender de forma muy amplia el tema del riesgo y la prevención, comienza a delimitar la indemnización por culpa del empleador a través de la expedición de la Ley 57 de 1915 (culpa patronal)³. En cuanto al tratamiento jurisprudencial, para el año 1938, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil y Agraria, desarrolla y aplica el concepto de riesgo a través de aportes extraídos –y aún vigentes– de la teoría del riesgo creado⁴, permitiendo definir y entender la presencia de responsabilidad civil (Sentencias del 14 de marzo

² Incluso, dentro de la tabla de enfermedades laborales dispuesta por la OIT en el Convenio 019 no se incluyó enfermedad alguna de orden psicosocial.

³ Es de precisar que la construcción de dicha norma se culminó gracias al estudio que en materia de seguridad en el trabajo llevó a cabo el profesor y abogado Rafael Uribe Uribe en 1904, estableciendo la primera norma en pro de la seguridad de los trabajadores colombianos (Lizarazo *et al*, 2010).

⁴ La teoría del riesgo creado sostiene “que quien es dueño o guardián de una cosa riesgosa, o realiza actividades que generan riesgos, debe responder por los perjuicios que se ocasionen, con abstracción de toda idea de culpa” (Ramírez, 2015, p. 42).

de 1938, 25 de noviembre de 1938, 18 de noviembre de 1940 y 30 de mayo de 1941). No será sino hasta 1959 cuando la noción de riesgo creado comienza a ser discutida por la Sala de Casación Laboral, dando los primeros pasos de relevancia en temas de prevención y presencia de culpa patronal por accidentes y enfermedades laborales (Sentencia del 16 de febrero de 1959).

Al respecto, como bien resume Campos (1988), el tratamiento dado al riesgo creado permitió traducir la responsabilidad del empleador en una obligación de garantizar una protección adecuada a sus trabajadores, asimilando así los conceptos de riesgo y la prevención de este como elementos necesarios de la culpa patronal. Los empleadores, al desarrollar su actividad económica, al mismo tiempo que generan utilidades, crean riesgos, los cuales en algunos casos serán permitidos y en otros no. De manera semejante, la Corte Suprema de Justicia desarrolló una clasificación de los riesgos laborales bajo la visión de la previsibilidad, lo que permitió determinar el grado de responsabilidad por el cual el empleador debe ser medido (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL16367-2014).

Así, se tiene que los riesgos, de acuerdo con la jurisprudencia más reciente de la Corte Suprema de Justicia, son: (i) genéricos, cuando estos se producen por el mero hecho de la prestación personal de servicios, (ii) específicos, si se entienden propios a la actividad particular y concreta de cada trabajador, y (iii) excepcionales, cuando no son propios de la actividad laboral —y en principio escaparían de la esfera de responsabilidad del empleador—, sin embargo, se ha señalado que si el empleador conoce los mismos y expone de deliberadamente al trabajador, daría lugar a reparar todo daño ocasionado, para ello, se acudiría a la aplicación de la culpa grave descrita por la legislación civil (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL16367-2014, SL4755-2019 y SL2653-2020).

Bajo tal pensamiento se estructura el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, definiendo la indemnización plena de perjuicios en materia laboral y adoptando los requisitos obligatorios para su configuración: “i) la culpa del empleador suficientemente comprobada en la ocurrencia del accidente de trabajo, (ii) la demostración del daño, y (iii) el nexo de causalidad entre este y la culpa” (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1525-2017, SL9355-2017, SL4665-2018, entre otras). Uno de los principales inconvenientes en la aplicación de esta figura, que repercute en

materia probatoria, es que la jurisprudencia ha dado un tratamiento equivalente a los accidentes y a las enfermedades de origen laboral, bastando, pues, que exista un daño imputable al empleador para que opere la “culpa patronal”. Así, la jurisprudencia no ha delimitado, con suficiente rigor, la responsabilidad patronal que se sigue ante la ocurrencia de un evento puntual (accidente de trabajo) de la responsabilidad que se deriva de procesos bio-psico-sociales, prolongados en el tiempo y multifactoriales, como lo son las enfermedades de origen laboral.

Es oportuno enfatizar, en los términos de Delgado (2015), Corrales (2016) y Ponce (2019), que en materia de riesgos laborales se han identificado dos clases de responsabilidad, una de carácter objetiva, donde la ARL asume la obligación en el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales otorgadas por el Sistema General de Riesgos Laborales, siendo en esta clasificación innecesaria la verificación de culpa alguna, puesto que el deber de protección surge por el riesgo inherente de la actividad laboral. Así, los riesgos jurídicamente permitidos que desembocan en accidentes o enfermedades de origen laboral obtienen respuesta a través del Sistema de Riesgos Laborales. Por otra parte, se destaca la responsabilidad carácter subjetivo, donde prestarán mérito los elementos señalados con anticipación, toda vez que, se busca “resarcir de manera plena e integral los perjuicios ocasionados al trabajador como consecuencia de la materialización de los riesgos laborales que sufra, siempre que en este último caso medie culpa del empleador debidamente probada” (Hoyos, 2017). Así, la indemnización plena de perjuicios en materia laboral, aplicada en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, busca atender los accidentes y enfermedades de origen laboral que son consecuencia de la materialización de un riesgo jurídicamente no permitido imputable al empleador (Corte Suprema de Justicia, sentencias con Radicado No. 39446 de 2012, SL17058-2017, SL3047-2020, entre otras).

Ahora bien, dentro de una mirada actual, conforme se ha dispuesto por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, el tratamiento de la culpa patronal se resume en el deber del trabajador de “demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad” (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL10262-2017 y SL3915-2019). Al respecto, ha manifestado el Alto Tribunal que la responsabilidad del empleador se equipara a la de aquel buen padre de familia que debe administrar un negocio, de ahí que el grado de culpa por el cual el empleador debe responder no es otro que la

leve, conforme se fundamenta en el artículo 63 del Código Civil (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL16367-2014, SL6497-2015, entre otras). Otro rasgo que cimienta este criterio adoptado por la Corte es la característica conmutativa del contrato laboral, el cual, por presentar un beneficio para ambas partes, permite establecer, con soporte en el artículo 1604 del Código Civil, que el deudor –empleador- será responsable solo por la culpa leve (Corte Suprema de Justicia, sentencia SL3189-2020). Se debe agregar que el Código Civil colombiano, también formula el carácter probatorio que se espera del empleador, al expresar que “la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo” (arts., 1604 y 1757 del Código Civil). Esto concluye que, en casos de culpa patronal, no solo resulte relevante la evidencia del daño causado al trabajador, sino, también, y con un alto énfasis, la prueba del cumplimiento de los deberes de protección y seguridad a cargo del empleador, siendo el desarrollo de este elemento subjetivo el principal aporte para pretender el pago de una indemnización (Corte Suprema de Justicia, sentencia SL4479-2019).

Todo lo anterior resulta acorde con las obligaciones dispuestas en los artículos 53 de la Constitución Nacional, Convenios 081, 129, 161 de la OIT, 56, 57 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª de 1979, la Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social, la Resolución 0312 de 2012, el Decreto 614 de 1984, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo y artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012, así como también, para el tema de estrés laboral, el artículo 9 de la Ley 1616 de 2013, donde al empleador se le exige poner a disposición todas las acciones y elementos a su cargo para evitar la ocurrencia de contingencias laborales.

Como resultado de lo que se ha venido expresando y antes de concluir con el tema probatorio que ya se comenzó a presentar, es oportuno dar una breve revisión a los conceptos de diligencia y negligencia, culminando su análisis con lo que se ha entendido sobre la previsibilidad que se exige al empleador. Para ello, indiscutiblemente, se ha de hacer alusión a los elementos de la responsabilidad civil: la culpa y el nexo de causalidad.

Así las cosas, la culpa ha sido tratada “como la falta de intención del sujeto activo, al provocar unas consecuencias jurídicas que se derivan de sus hechos” (Bernal, 2017, p. 60)⁵, es decir, cuando se presenta una conducta negligente, imprudente, con impericia o bajo la inobservancia de leyes, reglamentos y regímenes propios de la actividad ejecutada ocasionando una consecuencia adversa para un tercero (Stiglitz, 2015; Guido, 2018; Castro, 2018). En el ámbito laboral, la Sala de Casación Laboral ha sido reiterativa al atribuir la presencia de un comportamiento culposo al empleador que no rinde atención por la seguridad de sus trabajadores, lo que se ha traducido en situaciones como la de aquel que no suministra los elementos de protección, brinda las capacitaciones y lleva control de los protocolos epidemiológicos, en general, quien no cumple con los manuales dispuestos por los Sistemas de Salud y Seguridad en el Trabajo con suma diligencia (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL12707-2017, SL9355-2017, SL2248-2018, entre otras). Frente a ello resulta llamativo que dentro de las sentencias de los últimos 10 años no se haya evidenciado una decisión fundamentada en normas de SG-SST, muy a pesar del alto énfasis que hace la Corte en la obligación de prevención del empleador (Acosta & Cano, 2019).

En suma, la diligencia se entiende como aquella actuación adelantada por el empleador que vela por la seguridad de sus trabajadores, a su vez, la negligencia será la omisión de tal conducta (Cardona, 2018). Pero no solo se trata de demostrar el carácter conductual del empleador, pues este por sí solo no es suficiente para causar el derecho reparador. Es aquí donde gozará de valor el elemento del nexo de causalidad. Para autores como Tamayo (2009) y Arenas (2008), el nexo de causalidad adquiere mayor relevancia en temas de responsabilidad, llegando a afirmar que la correcta prueba sobre la existencia del nexo podrá establecer sin lugar a duda la obligación de reparar.

La postura señalada resulta acorde con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, donde se ha procurado que deba demostrarse que “la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente” (Corte Suprema de Justicia, sentencia SL17026-2016). Dicho de otra manera, no bastará con que se acredite la insuficiencia

⁵ Para Bernal (2017), la aplicación del concepto jurídico de culpa, al depender de un presupuesto moral, resulta complejo, toda vez que, no se puede determinar de forma universal lo que debe ser un buen padre de familia, concluyendo que dicha valoración sea inminentemente subjetiva e individual.

de cuidado y protección en el empleador para dar lugar a la reparación, lo que abre, adicionalmente, la posibilidad de que, demostrada la diligencia y cuidado, y aun así ocurra la contingencia laboral, se pueda acudir alguna de las instituciones que busca desvirtuar el nexo causal: “existencia de una fuerza mayor o de un caso fortuito, la culpa exclusiva de la víctima o el hecho de un tercero” (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL17026-2016, SL10262-2017 y SL143-2020).

De manera que, acorde con el tratamiento de la Corte, cobra especial interés entender el punto límite que se espera del empleador para cumplir con dichas obligaciones, dando lugar a analizar el concepto de previsibilidad. Este ha de ser entendido como la capacidad de un sujeto para anticipar la ocurrencia de un hecho, capacidad que fusiona elementos técnicos y empíricos relacionados al hecho/riesgo que se procura evitar. Al respecto, doctrinantes como Guette (2015) y Guido (2018) han manifestado que el tratamiento de la previsibilidad “permite además establecer la carga probatoria que corresponde desplegar las partes. En este sentido, a quien se le imputa determinada conducta como culposa, puede evitar que se de origen a la obligación de indemnizar, demostrando que su actuar fue el diligente” (Guette, 2015, p. 134).

Hecha la salvedad ante la culpa, el nexo y la previsibilidad, se encuentra disposición suficiente para culminar el apartado probatorio aplicable al empleador en casos de culpa patronal.

Frente a dicho tópico, como ya se ha identificado en anteriores líneas, según las reglas de la carga de la prueba⁶, esta tiene una característica dual fundamentada en la previsibilidad, donde el trabajador debe probar la negligencia del empleador, y este, a su vez, demostrar, casi al borde de lo imposible, que fue diligente y cuidadoso (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL13653-2015, SL7181-2015, entre otras). Tal regla, conforme a lo adocinado por la Corte en sentencia del 03 de junio de 2005 con Radicado 22656, denota el uso de la institución de culpa probada, lo que no permitirá que, en ningún caso, se presuma que el empleador obró con falta de diligencia, afirmación que goza de una realidad simbólica, por cuanto se asume que el empleador, como principal garante de la seguridad de sus trabajadores, cumple con las obligaciones legales de cuidado, lo cual, como se verá en el capítulo final, resulta en una contradicción a la realidad

⁶ Prevista por el artículo 167 del Código General del Proceso, norma que suple el vacío en dicho tema por el Código Procesal del Trabajo.

jurisprudencial reciente de la misma Corte. Dicho brevemente, la participación probatoria del empleador, en la práctica, surge como consecuencia de una inversión de la carga de la prueba, buscando refutar el insumo probatorio que haya aportado el trabajador. La misma Corte Suprema de Justicia ha expresado que:

En cuanto a las cargas probatorias, esta Sala ha determinado que al trabajador le atañe probar las circunstancias de hecho que dan cuenta de la culpa del empleador en la ocurrencia del infortunio; no obstante, por excepción, cuando se denuncia el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección se invierte la carga de la prueba y es «el empleador el que asume la obligación de demostrar que actuó con diligencia y precaución, a la hora de resguardar la salud y la integridad de sus servidores», con arreglo a lo previsto en el artículo 1604 del Código Civil (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL 201-2021, SL 7056-2016, entre otras).

Todo lo estudiado a este punto ha servido de base introductoria para analizar las obligaciones del empleador frente a la diligencia y cuidado de enfermedades producto de riesgos psicosociales, como lo es el síndrome de burnout, tema que se ampliará en el segundo apartado.

Por lo pronto, vale la pena finalizar el presente apartado dando revisión a los deberes del trabajador, por cuanto, será el sujeto bajo el cual sobrevenga la materialización del riesgo, y, en consecuencia, el principal promotor en lograr la reparación⁷. Si es el trabajador quien incumple las normas de seguridad y salud en el trabajo, eventualmente ello permitiría al empleador hacer uso de dicha falencia para excluirse de toda responsabilidad bajo argumentos que expongan el rompimiento del nexo de causalidad (culpa exclusiva de la víctima), siempre y cuando al empleador no se le demuestre culpa, puesto que, no es admitida la concurrencia de culpas (Corte Suprema de Justicia, Sentencia del 15 de noviembre, 2001).

⁷ De manera similar, se admite reconocer que por su condición de salud mental, el trabajador podría adquirir protección especial frente a situaciones de terminación de contrato o aplicación de *ius variandi* (Corte Constitucional, Sentencias T-529/11, T-185/14 y T-396/15).

En pocas palabras, es claro que, de acuerdo a la naturaleza del contrato laboral, se presupone una serie de obligaciones para ambas partes, concretamente, en lo que refiere al trabajador, se ha dispuesto por los artículos 56, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, los deberes y prohibiciones que todo trabajador deberá rendir, de suerte tal que la desobediencia a las mismas podría conllevar consecuencias nocivas al contrato, como pudiera ser su terminación (Corte Suprema de Justicia, sentencia SL3527-2020). En lo referente a la salud y seguridad en el ambiente de trabajo, el mismo criterio normativo procura para que el trabajador no solo deba seguir las reglas impuestas por el empleador, en cuanto a la debida aplicación del SG-SST, sino, también, actuar con ética en su entorno laboral, evitando la exposición intencional al riesgo.

Con base en el anterior supuesto, se ha levantado el rompimiento del nexo causal, donde se alega la culpa exclusiva de la víctima, lo que en legislación civil exime de toda responsabilidad al agente. En palabras de la Corte, la aludida condición es entendida cuando la víctima actúa de manera imprudente o negligente causando un resultado dañoso, “siempre y cuando el hecho no se origine o tenga relación con el causante o demandado” (Corte Suprema de Justicia, sentencia del 15 de noviembre de 2001, SC1929-2021, SL1900-2021 y SL1353-2021). En este orden de ideas, la Corte Suprema de Justicia ha insistido en que la prueba de la diligencia y cuidado a cargo del empleador no se agota en acreditar la existencia de manuales y protocolos en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino que se requiere, para que opere como eximente de responsabilidad, que el empleador demuestre “que desplegó las labores de supervisión, inspección, control y exigencia de las medidas respectivas, tendientes a garantizar la integridad y vida de su trabajador” (Corte Suprema de Justicia, Sentencias SL9355-2017). No obstante, tal silogismo aplicado en el ámbito laboral, resulta complejo y, en ocasiones, excesivo para el empleador, no solo por la definición actual de accidente y enfermedad laboral, sino, además, porque el empleador siempre estará relacionado con los riesgos del trabajo, impidiendo que, en una revisión casuística, se pueda dar aplicación plena de esta figura.

Para terminar, se insiste que debe ser el trabajador el principal llamado a probar la negligencia del empleador, dado que la carencia de dicha prueba, desde un entorno estrictamente teórico, irremediablemente conllevará a la obtención de un fallo desfavorable a las pretensiones indemnizatorias perseguidas (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL13653-2015, SL7181-

2015, SL12707-2017, SL 17058-2017 y SL 143-2020, Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencias del 26 de abril de 2018 - expediente 68001233300020150009601, 16 de mayo de 2019 - expediente 68001233300020150037101, 21 de mayo de 2020 – expediente 47001233300020160020301 y 28 de enero de 2021 – expediente 47001233300020170012701).

2. Riesgos psicosociales en el mundo del trabajo: a propósito del burnout

Con el fin de entender el síndrome de burnout, primero se estudiará su génesis, los riesgos psicosociales, exponiendo su tratamiento a nivel internacional por la psicología y la psicometría y concluyendo en la tesis adoptada en materia científica colombiana, impresa en la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Resulta valioso recordar que, en noticia del 16 de marzo de 2019, alertaba la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que cada año “alrededor de 2,78 millones de trabajadores en el mundo pierden la vida en accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo” (OIT, 2019, párrafo 1), estimando que un 86.3% de estos lo hacen por causa de una enfermedad laboral. De manera semejante, se contaba con un registro de “374 millones de lesiones y enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo” (OIT, 2019, párrafo 1), predicando que, no solo la ocurrencia de una contingencia laboral, sino, también, cambios como el “progreso tecnológico y la aparición de nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones laborales” (OIT, 2019, párrafo 2), han incentivado la aparición de trastornos asociados a riesgos psicosociales. Tesis que también respaldan diversos estudiosos del tema, como Bernabeu & Perdiguero (2001), Camacho & Mayorga (2017), Leyton, Valdés & Huerta (2017), entre otros. De aquí que cobre relevancia un correcto estudio de los mismos para disminuir la materialización de los riesgos psicosociales. Así pues, la literatura clasifica el origen de las afectaciones surgidas de “situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto de trabajo, la realización de la tarea” (Gil, 2012), como riesgos psicosociales. Al respecto, autores como Tous, Bonasa, Mayor, Espinosa (2011) han declarado que la exposición indebida a estos riesgos puede no solo afectar la salud y bienestar del trabajador, sino, además, influir negativamente en el rendimiento laboral, puesto que, la productividad se encuentra estrechamente ligada a la calidad de vida en el trabajo, así como,

también, existe un “vínculo entre el estrés y el deterioro de la salud y que en el tiempo se traduce en ausentismo laboral” (Leyton, Valdés & Huerta, 2017, p. 11).

A su vez, la OIT ha descrito los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como interacciones entre los elementos propios de la organización, como el medio ambiente laboral, el grado de “satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte” (OIT, 1984, p. 12), y por otra parte, los elementos o características individuales del trabajador, como lo son sus “capacidades, necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo ello, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (Romero *et al*, 2016).

De acuerdo con lo anterior, pese al tratamiento que se ha dado a dichos factores de riesgo, concluyen Stansfeld *et al.* (1995), Greiner *et al.* (1997), Morillejo & Pozo (2001), Rodríguez *et al.* (2007), que por su naturaleza particular, se ha dificultado que su identificación y evaluación sea bajo las mismas condiciones de otros factores de riesgo, como, por ejemplo, los químicos o físicos, donde su revisión se hace a través de instrumentos externos al individuo y con independencia de la percepción de este. Por lo tanto, la medición de los factores de riesgo psicosocial atiende en la actualidad a una “percepción individual de los sujetos, mediante cuestionarios que tratan de captar un proceso no directamente observable” (Benavides *et al*, 2001, p. 223).

Hoy en día, se han logrado clasificar los riesgos psicosociales en 6 (Tabla 1), de acuerdo con las diferentes realidades sociales que se presentan en los espacios laborales-organizacionales.

Tabla 1. Clasificación de factores de riesgo psicosocial

Factor	Descripción
<i>Organización y condiciones del empleo</i>	Se refiere la seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; relación trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.
<i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.
<i>Demandas psicológicas</i>	Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.
<i>Violencia y acoso</i>	Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.
<i>Relaciones al interior del trabajo</i>	Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de roles; evalúa la calidad del liderazgo; la calidad de la relación con los superiores; el apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.

Doble presencia

Apunta a las preocupaciones que las tareas domésticas y/o del ambiente familiar producen en el trabajador(a).

Fuente: Asociación Chilena de Seguridad - ACHL (2019).

La anterior clasificación ha permitido que, a través de instrumentos⁸ como el cuestionario SUSESO-ISTAS21 de Chile (Tabla 2), se puedan evaluar y medir las dimensiones/factores de exposición a riesgos psicosociales, permitiendo la prevención y corrección de los mismos. Llama la atención que, en Colombia, tal instrumento ha sido aplicado en empresas dedicadas al desarrollo, fabricación y comercialización de productos cosméticos y farmacéuticos, otorgando un alto grado de validez y confiabilidad estadística a los estudios aplicados (Bejarano, Bernal, & Aparicio, 2016).

Tabla 2. Dimensiones de riesgo psicosocial contenidas en el instrumento SUSESO-ISTAS21

Dimensiones	Sub- dimensiones	Descripción
<i>Exigencias Psicológicas</i>	Exigencias Cuantitativas	Cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo.
	Exigencias Cognitivas	Exigencias sobre diferentes procesos mentales (atención, memoria, decisiones) y responsabilidad por las consecuencias de lo que se hace.
	Exigencias emocionales	Exigencias para no involucrarnos en la situación emocional que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas.
	Exigencias de esconder emociones	Demanda de ocultamiento de las emociones que surgen en el transcurso del trabajo, normalmente ante la presencia de otras personas.
	Exigencias sensoriales	Exigencias laborales que significan utilizar los sentidos, en especial la visión, con una alta atención y alerta a los detalles.
<i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i>	Influencia del trabajo	Margen de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (secuencia de la tarea, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, horarios, elección de compañeros).
	Posibilidades de desarrollo	Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona.
	Control sobre el tiempo de trabajo	Posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, por atender obligaciones personales o para tomar vacaciones.
	Sentido del trabajo	Relacionar el trabajo con valores y objetivos trascendentales.
	Integración en la empresa	Identificación de cada persona con la empresa o institución en general. No se refiere al contenido del trabajo en sí.
<i>Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo</i>	Claridad del rol	Grado de definición de las acciones y responsabilidades del puesto de trabajo.
	Conflicto del rol	Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo que pueden generar conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer son diferentes de las normas y valores personales.
	Calidad de liderazgo	Conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de dirimir conflictos, planificar y distribuir el trabajo en forma ecuánime, preocupación por el bienestar de sus subordinados y habilidades de comunicación.
	Calidad de la relación con compañeros	Relaciones con los compañeros de trabajo que se expresan tanto en formas de comunicación como en la posibilidad de recibir el tipo de ayuda para realizar el trabajo en el momento adecuado, así como el sentido de pertenencia a un equipo.
	Calidad de la relación con sus superiores	Atributos tanto del jefe directo como de la organización en general que posibilita recibir el tipo de ayuda e información que se necesita y en el momento adecuado para realizar el trabajo.

⁸ Han existido diversos instrumentos para la evaluación de factores psicosociales en el trabajo, cada uno con diferentes aspectos evaluados. Para un estudio más profundo se sugiere la lectura del artículo *Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación* por Charria *et al* (2011).

<i>Compensaciones</i>	Estima	Reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo. Incluye recibir un trato justo.
<i>Doble Presencia</i>	Inseguridad respecto a las condiciones del contrato	Preocupación por las condiciones del contrato, estabilidad o renovación, variaciones del sueldo, formas de pago del sueldo, posibilidades de despido y ascenso.
	Inseguridad respecto a las características del trabajo que realiza	Incluye la inseguridad sobre condiciones de trabajo tales como movilidad funcional (cambios de tareas) y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo.
	Preocupación de tareas domesticas	Intranquilidad provocada por las exigencias domesticas que puedan afectar el desempeño laboral.

Fuente: Alvarado y otros (2012) citado por Díaz & Carrasco (2018).

Como resultado de la síntesis dispuesta a través de los diferentes instrumentos de evaluación, los profesionales de prevención y psicología han logrado determinar varias de medidas preventivas y correctivas que deben ser puestas a disposición de la empresa para el saneamiento de los riesgos psicosociales que se detecten (Díaz, 2009).

Finalmente, para dar cierre a esta primera parte de revisión de la literatura internacional sobre los riesgos psicosociales, se ha identificado una fuerte prevalencia de estudios en el ámbito de la docencia y del personal de la salud, concluyendo que en esta clase de profesiones, la estadística señala una alta probabilidad en la materialización de contingencias producidas por este tipo de riesgos. Ello sin desconocer que otras labores también pueden estar bajo similares condiciones, dado que, consecuencias como el ausentismo y el bajo desempeño laboral –donde también predomina la rotación y la accidentalidad- no son ajenas a cualquier oficio, pero, al no contar con una diversidad de estudios profundos que permitan alcanzar el mismo análisis de las profesiones ya mencionadas, no se les puede sustentar la misma medida (Aulestia, 2019; Caballero, y otros, 2009; Caballero-Lozada & Nieto, 2015).

Dicho esto, es preciso afirmar que Colombia cuenta con un marco normativo profuso orientado a prevenir y mitigar los riesgos psicosociales. Es dable señalar que, a la luz de lo dispuesto por el literal c del artículo 2° del Decreto 614 de 1984, el numeral 12 del artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, el numeral 42 del artículo 1° del Decreto 2566 de 2009 y la Resolución 2646 de 2008; se proponen reglas que debe cumplir el empleador para demostrar su diligencia y cuidado en impedir la materialización de riesgos psicosociales. Así las cosas, el empleador cuidadoso deberá, en un primer momento, identificar y evaluar los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos (diagnóstico que permita identificar y evaluar una interacción entre diversos factores: condiciones de trabajo –intralaborales-, aspectos fuera del trabajo –extralaborales- e individuales

–personales), valiéndose de “los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país” (artículo 10 de la Resolución 2646 de 2008); en un segundo momento, debe intervenir de manera preventiva y correctiva conforme a los hallazgos de su plan de evaluación, concluyendo en la creación de protectores psicosociales.

Con referencia a lo anterior, vale la pena hacer un breve hincapié, resaltando que este método evaluativo presentó una fuerte incertidumbre y poca aplicación. Fue así que, para el año 2019, a través del Ministerio del Trabajo, se expidió la Resolución 2404, en aras de dotar de mejor convicción el proceso de análisis que debe llevar a cabo el empleador, estableciendo los estándares obligatorios que debe este adoptar para la evaluación e intervención. En esta línea, se han definido una serie de instrumentos para la correcta evaluación ocupacional del trabajador y su contacto con los riesgos psicosociales: en un primero momento, estaría la Batería de evaluación (2010)⁹, seguida por la Guía técnica de intervención (2015)¹⁰, y finalmente, los Protocolos de prevención y actuación de enfermedades psicosociales (el duelo, el estrés postraumático, entre otros), regulados por el Ministerio de Trabajo (2019).

Así las cosas, la visión que en Colombia se ha estructurado no es lejana del entorno internacional, hallando una clara referencia al concepto emitido por la OIT, mediante la definición de los factores de riesgo psicosocial conforme a la Resolución 2646 de 2008. En este punto hace su aparición la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial adoptada a través de la Resolución 2646 de 2008, permitiendo a las empresas el diagnóstico de este tipo de factores de riesgo y sugiriendo soluciones para evitar y corregir situaciones que generen estrés laboral. Para ello, se procuró por agrupar los factores de riesgo en tres (Tabla 3): en primer lugar, los factores intra-laborales o propios de la organización, seguidamente, los factores extra-laborales o externos a la organización, y finalmente, los factores individuales o personales del trabajador.

Tabla 3. Factores psicosociales en el trabajo

<i>Factores</i>	<i>Categoría</i>	<i>Descripción</i>
-----------------	------------------	--------------------

⁹ Desarrollada por el Ministerio de Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) en compañía de la Pontificia Universidad Javeriana.

¹⁰ Una guía: para que los profesionales puedan aplicar, previo se hace una socialización y sensibilización con los trabajadores (propósito de la evaluación, cómo funciona, cuál será el uso de los resultados).

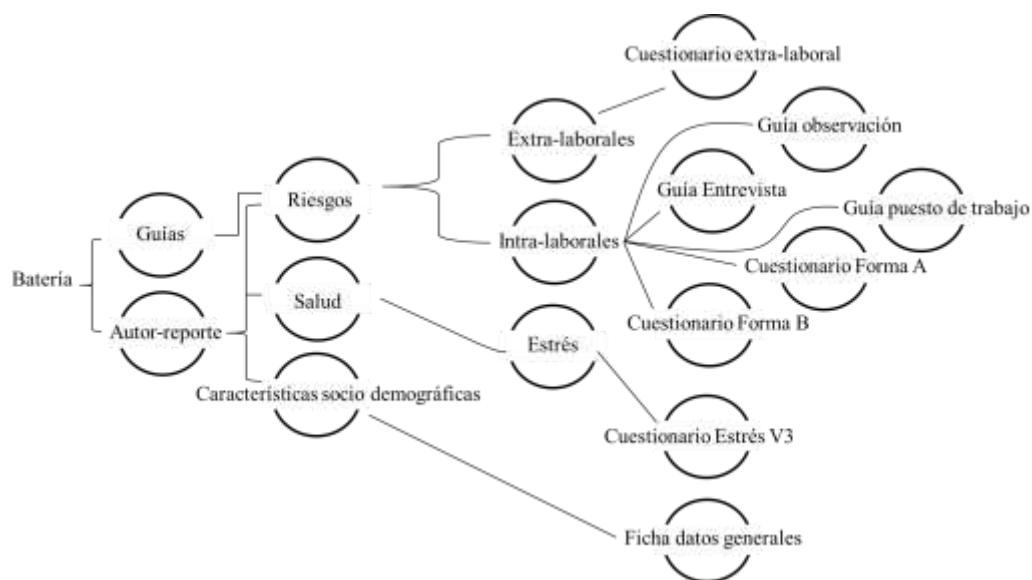
<i>Intra-laborales</i>	Gestión organizacional	Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afectan a las personas, entre otros.
	Características de la organización del trabajo	Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
	Características del grupo social de trabajo	Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.
	Condiciones de la tarea	Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.
	Carga física	Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
	Condiciones del medioambiente de trabajo	Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
	Interfase persona-tarea:	Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.
	Jornada de trabajo	Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.
	Número de trabajadores por tipo de contrato	Identificación cuantitativa de la contratación realizada en la empresa.
	Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa	Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.
Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores	Funcionamiento de programas de SG-SST.	
<i>Extra-laborales</i>	Utilización del tiempo libre	Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
	Desplazamiento	Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa
	Pertenencia a redes de apoyo social	Verificación de pertenencia a familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
	Características de la vivienda	Estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
<i>Individuales</i>	Accesibilidad a servicios de salud	Posibilidad de obtener servicios asistenciales de salud.
	Información sociodemográfica	Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo. Información debe estar actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores.
	Características de personalidad	Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.
	Condiciones de salud	Evaluaciones realizadas a partir de los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Fuente: Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo.

Con el propósito de obtener un resultado válido, la Batería procura construir un proceso en dos fases extensas y con altos componentes psicométricos, iniciando con la composición del diagnóstico y finalizando con las posteriores acciones para controlar el riesgo, concretamente, el control de los estresores.

Así pues, en un primer momento, para efectos de llevar a cabo el diagnóstico, la estructura de la Batería dispone de tres elementos que se complementan entre sí: 1. Uno escrito, por medio de cuestionarios tipo escala, donde la evaluación permite al experto la identificación del nivel de riesgo, siendo en este espacio la aplicación de los cuestionarios extra-laboral, intra-laboral (formas A – B) y de estrés; 2. Uno de observación, a través de la correspondiente guía; 3. Uno de entrevista, bajo técnicas de recolección de información, facilitando dar el contexto a los resultados obtenidos en el elemento escrito (Figura 1).

Figura 1.: Mapa conceptual sobre la estructura de la Batería relativa a factores de riesgo psicosocial



Fuente: PRAX (2019).

En un segundo momento, de manera similar a como se predica en el ámbito internacional, la Batería dispone de una serie de medidas de particularidad preventiva y correctiva, sugeridas una vez son diagnosticados los riesgos psicosociales y situaciones de estrés laboral (Tabla 4).

Tabla 4. Medidas para la prevención y corrección de riesgos psicosociales en la Resolución 2646 de 2008

<i>Medida</i>	<i>Propuesta</i>
<i>Preventivas</i>	<p>Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.</p> <p>Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.</p> <p>Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.</p> <p>Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.</p> <p>Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.</p> <p>Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.</p> <p>Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.</p> <p>Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.</p>
<i>Correctivas</i>	<p>Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.</p> <p>Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.</p> <p>Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.</p> <p>Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.</p>

Fuente: Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo.

En relación con los resultados obtenidos mediante el diagnóstico y las acciones adelantadas por la empresa para evitar y corregir las conductas de estrés, se propone en la Resolución 2404 de 2019, realizar la evaluación con cierta periodicidad, es decir, si el nivel es alto se debe hacer anual (ej.: ausentismo), pero si son medio, bajo o sin riesgo, la evaluación se puede hacer cada dos años. Sin embargo, concuerdan diferentes expertos en que el seguimiento a dichos factores debe darse de manera más constante, atendiendo a los diferentes criterios estadísticos de los resultados obtenidos, lo cual, asegurará el monitoreo y la prevención (PRAX, 2021). Se destaca que, de acuerdo con la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo, el empleador debe recurrir a un psicólogo con licencia en salud ocupacional, el cual podrá ser interno o externo a la empresa. Aunado a lo anterior, se ha dispuesto a través de la Resolución 0312 de 2019¹¹ que las ARL harán un

¹¹ Norma que resulta concordante con numerales 9° y 10 del artículo 2° del Decreto 41 08 de 2011, el párrafo 1° del artículo 2.2.4.7.4. y el párrafo 1° del artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015, en desarrollo de lo dispuesto en

acompañamiento constante al empleador con el fin de garantizar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. En este aspecto, considerando que la exigencia de evaluación implica la revisión de factores extralaborales y personales del trabajador, parece discutible hasta qué punto puede tal conducta desbordar esos deberes y cuidados que radican en cabeza del empleador, inclusive, a un nivel desproporcionado. Este tema será expuesto en el capítulo final, donde se identificarán otras dificultades relacionadas con el deber del empleador y la problemática que surge con la prevención del síndrome de burnout.

Como bien se ha estudiado en este apartado, la revisión de los factores de riesgos psicosocial goza de alta relevancia, puesto que la presencia de ellos, indiscutiblemente, acarrearán efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores, llegando a presentar “patologías derivadas del estrés como el síndrome de burnout, acoso laboral y alteraciones psicológicas de diferente naturaleza” (Charria, Sarsosa & Arenas, 2011, p. 381). De la materialización de los riesgos psicosociales se pueden desprender enfermedades reconocidas en Colombia a través del Decreto 1477 de 2014 (por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales), como son los “estados de ansiedad y depresión, hipertensión arterial, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, enfermedad acidopéptica severa y colon irritable” (Meseguer *et al*, 2007, p. 225).

Dentro de esta línea de efectos nocivos, como ya se indicó, se encuentra el síndrome de burnout o "síndrome del trabajador quemado", enfermedad descubierta por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger y caracterizada por lo general por presencia de un estrés laboral crónico, estados de “agotamiento emocional, una actitud cínica o distante frente al trabajo y una sensación de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas” (Hernández, 2020, párrafo 6).

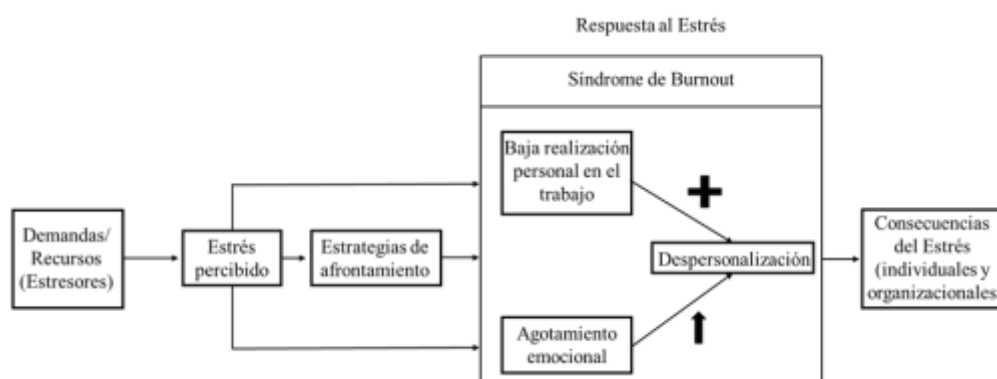
Dicha enfermedad fue definida de carácter laboral por la OMS en el año 2018 a través de revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), y que entrará en vigencia desde el próximo 1 de enero de 2022 (Médicos y Pacientes, 2019). En este sentido, Salanova & Llorens (2008) precisan que el burnout no es algo reciente, “pero se considera uno de los daños laborales, de carácter psicosocial más importantes

el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012, los Capítulos 6° y 7° del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decisión 584 de 2004 y Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones –CAN-.

de la sociedad actual” (p. 1). A este aspecto, se suman las posturas de Oramas (2013) y Raffo *et al.* (2013), al predicar que tal síndrome va mucho más allá del ámbito de las ciencias del comportamiento en particular, convirtiéndose en una situación problemática que debería ser tratada desde la Salud Pública (Maslach, 1993).

En la actualidad, las definiciones más aceptadas por la literatura científica, encuentran el burnout como una respuesta inadecuada al estrés crónico. En otras palabras, atendiendo necesariamente a los modelos de estrés laboral (Cacpata *et al.*, 2020), el burnout es la permanencia reiterada de un sujeto a situaciones de estrés donde fallan constantemente sus estrategias de afrontamiento, a tal punto de verse superado por el estrés percibido, lo cual, sumando al agotamiento emocional del sujeto, permite que se consuman las consecuencias nocivas: “agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que debe realizar” (Rodríguez, Guevara & Viramontes, 2017, p. 48). Dicha tesis se respalda a través de importantes aportes dados por expertos en psicología organizacional como es el caso de Maslach (1993), Gil (1999) y Saborío & Hidalgo (2015) (Figura 2).

Figura 2.: Modelo para integrar el síndrome de burnout dentro del proceso de estrés laboral.



Fuente: Gil (2003).

Bajo este esquema conceptual, se encuentra necesario contar con una medida que permita identificar la frecuencia e intensidad del trabajador que sufre el burnout. Para ello se acude al test Maslach burnout inventory (1996), cuya función es medir el desgaste profesional a partir de tres dimensiones: **1.** subescala/dimensión de agotamiento o cansancio emocional, dentro de la cual se

pretende valorar la percepción de fatiga emocional por las demandas del trabajo; **2.** subescala/dimensión de despersonalización, que busca obtener el valor en el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, esto es, de “despersonalización”; y, **3.** subescala/dimensión de realización personal, desde la cual se evalúan los sentimientos de autoevaluación y realización personal en el trabajo (OMINT, 2020). Así, el test propone una serie de oraciones escritas en modo afirmativo (Tabla 5), evaluando la percepción de las mismas en forma escalonada, concluyendo en una fórmula matemática que permitirá distinguir el nivel en cada una de las dimensiones ya descritas y, finalmente, el grado de presencia del burnout. Es de precisar que, a día de hoy, el test no es el mismo en todos los casos, puesto que se adecúa al grupo poblacional al que vaya a ser aplicado, no obstante, la naturaleza de las preguntas guarda siempre el mismo sentido.

Tabla 5. Modelo de test Maslach burnout inventory

<i>No.</i>	<i>Pregunta</i>	<i>En ninguna ocasión</i>	<i>Rara vez</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Con frecuencia</i>	<i>En la mayoría de ocasiones</i>
		<i>V.1</i>	<i>V.2</i>	<i>V.3</i>	<i>V.4</i>	<i>V.5</i>
1	En general estoy más bien cansado de mi trabajo					
2	Me siento identificado con mi trabajo					
3	Los usuarios de mi trabajo tienen frecuentemente exigencias excesivas y comportamientos irritantes					
4	Mi supervisor/jefe me apoya en las decisiones que tomo					
5	Mi trabajo profesional me ofrece actualmente escasos retos personales					
6	Mi trabajo actual carece de interés					
7	Cuando estoy en mi trabajo, me siento de mal humor					
8	Los compañeros nos apoyamos en el trabajo					
9	Las relaciones personales que establezco en el trabajo son gratificantes para mí					
10	Dada la responsabilidad que tengo en mi trabajo, no conozco bien sus resultados y su alcance					
11	Las personas a las que tengo que atender reconocen muy poco los esfuerzos que se hacen por ellas					
12	Mi interés por el desarrollo profesional es actualmente muy escaso					
13	¿Considera usted que el trabajo que realiza repercute en su salud personal (dolor de cabeza, insomnio, etc.)?					
14	Mi trabajo es repetitivo					
15	Estoy quemado en mi trabajo					
16	Me gusta el ambiente y el clima de mi trabajo					
17	El trabajo está afectando a mis relaciones familiares y personales					
18	Procuro despersonalizar las relaciones con los usuarios de mi trabajo					
19	El trabajo que hago dista de ser el que yo habría querido					
20	Mi trabajo me resulta muy aburrido					
21	Los problemas de mi trabajo hacen que mi rendimiento sea menor					

Fuente: Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias (2020).

Bajo la información descrita en el modelo de ejemplo para test Maslach burnout inventory, se tiene que las preguntas en los numerales 2, 10, 16, 6, 14, 20, 4, 8, 9 corresponden con la definición de factores de burnout; los numerales 1, 7, 15, 3, 11, 18, 5, 12, 19 atienden a síntomas de burnout; y los numerales 13, 17, 21 a las consecuencias del burnout.

Por lo tanto, concluido el proceso de evaluación bajo el instrumento en mención, se considera que una persona está afectada por el síndrome de burnout si la sumatoria de los valores en las preguntas correspondientes a los síntomas es mayor a 25. De manera semejante, si la suma de los valores en las preguntas de las consecuencias es superior a 8, se podrá concluir que la población o persona sujeto de estudio está en un porcentaje crítico de afectación (Tabla 6).

Tabla 6. Grados test Maslach burnout inventory

	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
<i>Factores de burnout</i>	9-19	>19-29	>29
<i>síndrome de burnout</i>	9-19	>19-25	>25
<i>Consecuencias del burnout</i>	3-6	>6-8	>8

Fuente: Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias (2020).

A pesar de la estructura presentada y la fidelidad que pueda dar el test, es unísono el concepto de especialistas en la materia al adjudicar el sentido estrictamente orientativo de dicho instrumento, requiriendo de manera obligatoria y necesaria que el diagnóstico sea realizado siempre por un psicólogo profesional (Psicología Online, 2019).

Para dar por terminado el presente capítulo, es necesario aclarar que son diferentes las propuestas para resolver la presencia de síndrome de burnout o, al menos, mitigar sus consecuencias dañinas. Entre las más destacadas se encuentran, de acuerdo con Vega *et al* (2017) y Vidal (2019), las siguientes: **1.** La reducción del trabajo, alternativa que se observa desde el cansancio mental que genera una fuerte carga laboral, causando afectaciones a la productividad y la toma de decisiones, por lo cual, se sugiere la disminución de la jornada laboral; **2.** Generar procesos automáticos, para ello se propone la asistencia de herramientas que faciliten el ejercicio de varias actividades, logrando la optimización del tiempo; **3.** Desconexión del trabajo, entendida como la dedicación

completa a actividades familiares y fraternales, donde no haya lugar para hablar de trabajo; **4.** Alejamiento de las redes sociales, consejo que se predica para el tiempo laboral, entendiendo que el ingreso a las redes puede llegar a extender el tiempo perdido y que afectará la concentración al momento de trabajar; finalmente, **5.** Contar con espacios de relajación, donde la persona se permita centrar todo su esfuerzo en sí misma (se sugiere actividades como la meditación).

En suma, el síndrome de burnout, como una enfermedad ligada al estrés laboral y, en consecuencia, a los riesgos psicosociales, resulta en una patología compleja, que requiere de una evaluación constante por parte de la empresa a los diferentes ámbitos del trabajador, ya que el principal factor de riesgo para su materialización, aunque no es el único, es el entorno laboral-organizacional en el que este ejecute sus tareas.

3. Culpa patronal, riesgos psicosociales y burnout: problemas probatorios a partir de la calificación conceptual

A lo largo del presente escrito se ha avanzado en el estudio de la culpa patronal y su similitud con la responsabilidad civil, siendo posible afirmar que el derecho laboral colombiano ha absorbido gran parte de tal institución propia de la legislación civil, adquiriendo no solo su concepción sustantiva sino también su aspecto procesal. A la par de lo anterior, desde un criterio científico, se trataron los riesgos psicosociales y una de sus consecuencias más actuales y relevantes en el entorno laboral, esto es, el síndrome de burnout, entendiendo su origen y el tratamiento que desde la psicología se ha buscado implementar para evitar y tratar su materialización.

A raíz de todo lo expuesto, se hace inevitable distinguir diversas problemáticas surgidas de la investigación conjunta de dichos temas. En primer lugar, la concepción imprecisa de enfermedad laboral que existe en la normativa colombiana, la cual ha generado un indebido tratamiento conjunto con el accidente de trabajo. En segundo lugar, el análisis de enfermedad laboral, enfermedad laboral psicosocial y burnout ante la presencia de los elementos relativos a la culpa y al nexo de causalidad en la responsabilidad civil del empleador. En tercer lugar, la valoración de una realidad como la de la sociedad colombiana, en donde no existe una cultura organizacional

robusta, tanto de los empleadores como por parte de los trabajadores, en la prevención de este tipo de riesgos a través del SG-SST.

Así las cosas, iniciando con la ambigua definición otorgada a la enfermedad laboral por el artículo 4 en la Ley 1562 de 2012¹², se considera que esta no permite de manera clara la distinción con el accidente de trabajo, requiriendo de forma necesaria acudir no solo a la definición misma de accidente de trabajo —desarrollada en el artículo 3 de la norma en cita¹³—, sino, también, a la tabla de enfermedades laborales dispuesta en el Decreto 1477 de 2014 —lista enunciativa—. De aquí que se entienda que entre el accidente de trabajo y la enfermedad laboral exista una diferencia de carácter temporal, puesto que, si bien ambos precisan de la exposición a un factor de riesgo, el accidente es un único suceso repentino, mientras que la enfermedad conlleva una exposición prolongada y no se limita a un solo momento. A pesar de ello, el tratamiento que ha dado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido análogo para ambas contingencias, hallando desconcertante que la argumentación en ambos casos por las partes y el alto Tribunal no imprima la distinción necesaria entre accidente y enfermedad, distinción que, en casos de enfermedad, implicaría un estudio profundo y bastante complejo de la exposición a los factores de riesgo, no bastando con demostrar la exposición de riesgo al momento del diagnóstico o estructuración de la enfermedad, sino, además, el deber probatorio de acreditar el tiempo prolongado de exposición.

Nótese, por ejemplo, en sentencias por culpa patronal de los últimos dos años donde se analiza una enfermedad laboral, los principales argumentos expuestos por las partes, al igual que las consideraciones de la Corte, se encaminan a la mera prueba de la aplicación del SG-SST en la fecha de diagnóstico o estructuración de la enfermedad, de suerte tal que, de probarse efectivamente que el empleador fue negligente en el uso de este sistema, se encuentra suficientemente acreditada la culpa para condenarle al reconocimiento de la respectiva

¹² La cual señala que una patología tendrá dicha connotación siempre y cuando “sea 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” (art. 4 en la Ley 1562 de 2012).

¹³ Para efectos de lo que interesa al presenta trabajo, se toma el párrafo inicial dispuesto por el mencionado artículo: “Es accidente de trabajo 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” artículo 3 en la Ley 1562 de 2012.

indemnización, sin siquiera optar por un análisis exhaustivo de la exposición al riesgo y su cercanía con el nexo de causalidad, evaluación que resulta significativa para confirmar que la conducta del empleador es la causante de la enfermedad laboral (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL1211-2019, SL1492-2019¹⁴, SL4039-2019, SL019-2020¹⁵, SL143-2020 y SL3047-2020).

Vale la pena aclarar que, frente a la hipótesis de accidente de trabajo, por las características mismas del accidente, es factible que su estudio e identificación se haga de manera precisa, facilitando definir si al momento de la ocurrencia de este se dio cumplimiento a lo descrito por el SG-SST. Sin embargo, aplicar dicha fórmula a los casos de enfermedad implicaría desconocer el desarrollo clínico y patológico que pueda esta tener en la vida del trabajador, impidiendo la correcta delimitación de la culpa del empleador en el diagnóstico de la enfermedad y excluyendo un análisis indicado del nexo, concluyendo en una sentencia bajo fundamentos alejados de la realidad científica y, en suma, de la misma norma. A lo expuesto, se debe recordar lo ya mencionado en el primer capítulo de este escrito, resulta en un desacierto la reiterada postura de la Corte en la correcta prueba sobre el uso del SG-SST, esto sin hacer alusión específica a manuales o protocolos que pertenezcan al Sistema, limitando su estudio solo a las características conceptuales de la responsabilidad civil en la culpa patronal.

Otra razón que cimienta la necesidad de una distinción entre accidente y enfermedad, se encuentra en la aplicación de la culpa compartida, institución que, por tratamiento jurisprudencial sobre las circunstancias del accidente de trabajo, se ha abolido en la jurisdicción laboral (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL5619-2016 y SL3333-2020). Sin embargo, tal estudio resulta discutible para la enfermedad laboral, más aún, en el caso de enfermedades psicosociales, donde existen condiciones individuales del trabajador, así como extralaborales, que escapan a todo control que

¹⁴ Se considera que dicha sentencia es lo más cercano a un buen tratamiento de la enfermedad laboral en el ámbito judicial, reconociendo el amplio material y estudio probatorio del caso, incluyendo: la identificación y desarrollo clínico de la enfermedad síndrome del túnel del carpo, normas del SG-SST, estudio de los factores de riesgo, entre otros aspectos relevantes. Lamentablemente, la Corte en sus consideraciones, nuevamente reitera su actuar frente al análisis de la culpa patronal, de modo que no diferencia, en rigor, los accidentes de trabajo de las enfermedades de origen laboral.

¹⁵ Llama la atención en particular esta sentencia, donde a pesar de probar correctamente la aplicación del SG-SST, la Corte enfatiza en la fecha de estructuración de la enfermedad, esto sin tener en cuenta que su calificación e identificación fue mucho tiempo después. De manera adicional, tampoco se tiene en cuenta el desarrollo clínico de la enfermedad trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía, enfermedad de carácter crónico y degenerativo con un desarrollo lento, la cual, una vez diagnosticada, solo es posible controlar, pero no curar.

el empleador pretenda ejercer para prevenir o corregir la materialización de dichos riesgos, abriendo la posibilidad de absolver a este cuando las causas básicas o inmediatas sean producidas, de forma concurrente, por el mismo trabajador o un tercero.

Se propone como alternativa de solución a la dificultad conceptual expuesta, que la Corte en ejercicio de pronunciamientos judiciales establezca un precedente que enfoque la distinción entre accidente y enfermedad, acudiendo a los criterios científicos actuales y las condiciones reales de desarrollo patológico de cada contingencia, en especial, de la enfermedad laboral. En este sentido, respecto de la enfermedad de origen laboral y, más aún, en tratándose de enfermedades psicosociales, no debería excluirse, a priori, la posibilidad de aplicar el concepto de concurrencia de culpas.

De otro lado, dando continuidad a la problemática que se confronta en el actual estudio, conviene ampliar la segunda controversia expuesta, siendo la misma una consecuencia directa del planteamiento anterior. Para ello, se expondrán los problemas en cada uno de los tres niveles de contingencia: enfermedad laboral, enfermedad laboral psicosocial y síndrome de burnout.

En primer lugar, para la enfermedad laboral, como ya fue exhibido, encuentra su principal dificultad en la concepción dada en el ámbito judicial, no obstante, de cara a la libre formación del convencimiento del juez (art. 61 del CPL), no será esta la única circunstancia que genere un compromiso probatorio a verificar, situación tal que concluye en la verificación y pertinencia de la participación de un experto en los procesos judiciales: perito. En particular, la evaluación de una enfermedad laboral presenta altos componentes técnicos, bajo manuales y protocolos que exigen un conocimiento especializado al que el juez, en la mayoría de los casos, le es arduo interpretar, requiriendo de manera necesaria la intervención del perito (art. 51 del CPL).

De modo que, con el fin de obtener una valoración objetiva de las pruebas, no se encuentra acertado que el juez practique o interprete directamente manuales y protocolos que desarrollen una enfermedad laboral, siendo totalmente congruente la jurisprudencia más reciente frente al tema del dictamen pericial, donde, si bien tal documento no supe la función judicial y se respeta el criterio del juez, definiendo el alcance probatorio de dicha prueba, se exige al operador judicial sustentar

los motivos que lo llevan a acoger o apartarse del respectivo dictamen, en último caso sólo y de manera exclusiva bajo la evidencia de “una equivocación grave o porque los razonamientos del perito encierren una infracción legal” (Corte Suprema de Justicia, sentencias SL778-2019 y SL2568-2020).

En segundo lugar, en lo que corresponde a las enfermedades laborales de carácter psicosocial, como bien fue enseñado en el capítulo segundo, el origen de dichas enfermedades, concretamente, los riesgos psicosociales dentro del entorno laboral, son un riesgo que, al no permitir una evaluación objetiva similar a otros riesgos, genera fuertes grados de incertidumbre y poco control. Más aún si se tiene en cuenta que los factores de riesgo psicosocial no se componen de elementos exclusivamente del ámbito laboral, hallando participación circunstancias propias de otros ámbitos extralaborales y personales del trabajador. A lo anterior se debe sumar que la mayoría de herramientas diagnósticas de las enfermedades psicosociales parten y se limitan a la percepción del mismo paciente/trabajador, contando con un alto componente subjetivo que el juez no podrá desconocer al generar las consideraciones de su fallo, acentuando de esta manera la necesidad de un perito que acompañe al juez en el entendimiento de los riesgos de orden psicosocial.

Se debe agregar que, ante la presencia de este tipo de enfermedades, se considera como un medio idóneo para acreditar la existencia de la culpa y el nexo, el resultado de la evaluación propuesta por la Batería, siendo consecuente afirmar que el juez podrá decretar de oficio la misma cuando no haya sido aportada por alguna de las partes. Lo anterior, permitiendo definir si el fenómeno psicosocial atiende a planteamientos colectivos de la organización o si es propiamente individual del trabajador, puesto que, de encontrarse en el primer escenario, es dable comenzar a cuestionarse la presencia de un entorno laboral apropiado para desarrollar enfermedades psicosociales, mientras, en el segundo escenario, podría darse una exclusión a la culpa del empleador o al rompimiento del nexo. De este modo, la valoración por parte del operador judicial de los resultados de la Batería será útil para determinar si el origen de la patología psicosocial debe situarse en el entorno laboral, al punto que este ha afectado la salud mental de diversos colaboradores o; por el contrario, si no existiendo indicadores de afectaciones colectivas, el evento puede obedecer a factores principalmente extralaborales o personales del trabajador.

En tercer lugar, el síndrome de burnout, desde su concepción científica, es una enfermedad exclusiva del entorno laboral, que aún continúa en estudio a nivel internacional y nacional, con una poca inclusión en la normativa colombiana¹⁶ y que presenta varios retos para lograr su prevención, diagnóstico y rehabilitación. Asimismo, como enfermedad laboral psicosocial, en el burnout tienen incidencia diferentes factores, entre ellos, los extralaborales, lo que permite concluir que un buen programa de SG-SST para el tratamiento de los factores de riesgos psicosocial puede causar una influencia positiva en la prevención de esta patología. No obstante, hay que mencionar, además, que la dificultad principal se encuentra en su delimitación, ya que, el síndrome es complejo por su alta percepción individual, no bastando el solo uso de las herramientas diagnósticas propuestas, sino, también, la participación de un profesional en el área que interprete de los resultados, dado que, la mala revisión de la Batería o el test de Maslach puede conllevar a calificar de manera errónea una psicopatología como el estrés grave o la depresión –de origen común- y confundirla con el burnout. Con lo anterior se quiere apuntar al hecho de que, a pesar de su denominación —síndrome del trabajador quemado—, en el burnout pueden confundirse otras afectaciones psicosociales que no necesariamente tienen origen en el entorno laboral, o al menos no exclusivamente.

Todo ello resulta relevante para evaluar los elementos de culpa y nexo de causalidad. En primera instancia, porque el síndrome de burnout debidamente diagnosticado confirma la presencia de un ambiente laboral hostil, concluyendo en un claro incumplimiento a las medidas de prevención propuestas por la Batería, el test de Maslach y otras guías y protocolos relacionados. En otras palabras, por su propia naturaleza, al tratarse de una psicopatología que, por definición, se deriva del entorno de trabajo, su sola confirmación diagnóstica fortalece la presencia de culpa en el empleador, dejando a este sin argumento alguno para demostrar su diligencia bajo el sistema actual procesal. Con esto se quiere decir que se considera estricta la exigencia al empleador para evitar la materialización del burnout y seguidamente soportar la carga de la prueba de un actuar diligente. Es claro que su intervención tendrá que ir más allá del mero cumplimiento de las reglas del SG-

¹⁶ Es preocupante que la tabla de enfermedades laborales –Decreto 1477 de 2014- se encuentra totalmente desactualizada desde hace 7 años, muy a pesar de la orden impuesta por el parágrafo 2 del artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 de adelantar los estudios técnicos necesarios para actualizarla cada 3 años. Así, aunque en esta tabla se incluyen otras psicopatologías, nada se dice del síndrome de burnout. No obstante, se debe establecer que, esta circunstancia, no es un impedimento para que dicha enfermedad laboral sea reconocida como tal.

SST (Ponce, 2019), involucrando aspectos que escapan a sus obligaciones al tener que sobrepasar la esfera laboral del trabajador¹⁷, y, aun así, sin tener la posibilidad de controvertir toda decisión desfavorable en su contra con fundamento en lo señalado.

Ahora bien, de otro lado, el trabajador, como la parte afectada y más débil de la relación laboral, tampoco tiene un camino sencillo, puesto que, con base en la estructura probatoria actual, su deber procesal no debe limitarse a demostrar la mera negligencia del empleador a través de incapacidades, prescripciones de medicamentos, historias clínicas, entre otros documentos que den cuenta de su estado de salud mental. El trabajador requerirá de manera forzosa probar que las conductas del empleador son determinantes para la aparición de la enfermedad –nexo de causalidad– (Corte Suprema de Justicia, sentencia SL1187-2020, Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencias del 21 de mayo de 2020 – expediente 47001233300020160020301 y 28 de enero de 2021 – expediente 47001233300020170012701), lo cual, en la mayoría de los casos, escapa de las posibilidades probatorias a las que puede acceder el trabajador, como, por ejemplo, la contratación de un profesional en psicología según se dispone en la Batería. Sin embargo, se reconoce que, frente la vaga observación que se hace del nexo de causalidad en los procesos laborales actuales, ante la presencia del burnout y por la propia naturaleza de esta enfermedad, es inevitable una condena al empleador, a quien en la práctica se le invierte la carga de demostrar la efectiva diligencia y cuidado en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sobre todo, teniendo en cuenta que, a pesar de que puede confundirse con otras psicopatologías —ansiedad, depresión, etc.—, una vez diagnosticado el síndrome del trabajo quemado, parece ser inevitable que al empleador se le declare responsable.

En síntesis, los rasgos que clasifican al burnout ostentan diferentes matices o esferas personales/individuales del trabajador que, en algunos casos por la misma percepción o expectativas de este, pueden ocasionar estresores de forma crónica asociados a este síndrome, situación que, si bien permite definir, en primera instancia, la existencia de la enfermedad laboral, no concluye satisfactoriamente en la presencia de una culpa patronal. Otro rasgo asociado a esta revisión, es la reiterada dificultad del empleador para intervenir escenarios sumamente alejados del ámbito laboral, por un lado, por el otro, inmiscuirse en dichos asuntos puede llegar, incluso, a

¹⁷ Incluso, se hace responsable al empleador por conductas que personalmente este no ha ejecutado (Hoyos, 2017).

configurar graves violaciones al derecho de intimidad del trabajador, por no decir que el acceso al historial clínico se encuentra rotundamente prohibido para el empleador.

Considerando lo anterior, se propone como alternativa de solución la imprescindible reivindicación en la concepción de la concurrencia de culpas, resulta apenas lógico afirmar que, si la patología es producto de experiencias individuales del trabajador, el empleador deba hacerse responsable bajo la mirada jurisprudencial actual de la Corte Suprema de Justicia.

Antes de examinar la última de las problemáticas, se vuelve valioso un breve hincapié en el elemento del daño, puesto que el síndrome de burnout es una patología que presenta tratamiento y permite ser rehabilitada, por lo cual, es cuestionable la cuantificación o los criterios que deba adoptar el juez para determinar el daño indemnizable. En este sentido, tomando la definición de daño determinada por Tamayo (2008)¹⁸, se tiene que, en primera instancia, se puede hablar de daño patrimonial, donde deberá el trabajador probar los gastos en los que incurrió y se hallen asociados a dicha patología, por ejemplo, gastos médicos. En segunda instancia, con un mayor grado de complejidad, también se podría alegar presencia de un daño extrapatrimonial, sustentando la presencia de esta categoría bajo la importancia de la salud mental en los diferentes ámbitos de la vida de un trabajador: laboral, familiar y personal, concluyendo que, el desbalance en alguna de estas esferas influirá de manera negativa en las otras, ocasionando daños tales como: a la intimidad, a la dignidad, al buen nombre, a la vida en relación y perjuicios morales. La propuesta ofrecida por Tamayo (2017) puede resolver las dificultades que surgen de los diferentes tipos de daños morales, toda vez que, a este respecto, Tamayo (2017) indica que el juez, atendiendo a los criterios de sana crítica y el precedente jurisprudencial, debería decretar un único pago que cubra todos los daños morales¹⁹.

El siguiente aspecto trata de la realidad de la prevención del riesgo psicosocial y el síndrome de burnout en el territorio colombiano. No es objeto de discusión que la sociedad colombiana presenta

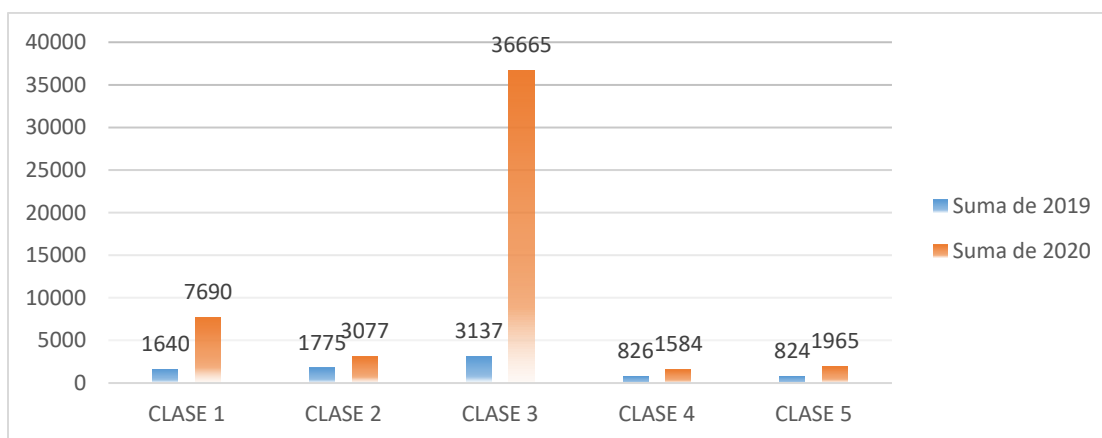
¹⁸ El “daño civilmente indemnizable es el menoscabo o pérdida patrimonial o extrapatrimonial, derivada de la lesión a las facultades jurídicas que tiene una persona para disfrutar de un bien patrimonial o extrapatrimonial” (Tamayo, 2008, p. 332).

¹⁹ Se aclara que la evaluación del daño es sumamente relevante para la definición y liquidación de una posible indemnización, sin embargo, para los efectos del presente trabajo, donde se propone una idea previa al momento de definición de pago, no se halla mérito para profundizar en dicho elemento.

fuerzas falencias producto de un desarrollo económico, cultural y social precario. Es claro que ante las adversidades que día a día se presentan en el entorno cotidiano, la solución que comúnmente se adopta es la que el mismo entorno permite, sin ser en la mayoría de los casos la mejor. Tal situación afecta considerablemente el ámbito laboral y la presencia de enfermedades, sumando que no resulta sencillo para el sector informal, las micro y pequeñas empresas alcanzar el mismo nivel de las grandes empresas para la formalización de sus trabajadores y el cumplimiento del SG-SST (Rojas & Durán, 2018; Ponce & Pino, 2020).

Si bien el panorama iba en mejoría hasta el año 2017, según lo demuestran estudios efectuados por Fasecolda, donde se resalta la labor de las ARL en la reducción de la tasa de enfermedad laboral, llegando a alcanzar una disminución del 27.5% con respecto al año 2010 (Ponce & Pino, 2019), tales cifras han ido en detrimento en los años 2019 y 2020, incrementándose de manera exorbitante en último año, principalmente por el impacto de la COVID-19, con altas alteraciones en sentimientos como preocupación o nerviosismo, cansancio, soledad, tristeza, entre otros, donde se destaca que: “El 32,4% de las mujeres y el 24,8% de los hombres sobrecargados laboralmente han sentido cansancio” (DANE, 2020, p. 16), lo cual ha afectado gravemente el Sistema General de Riesgos Laborales (Ponce, 2021). Llama la atención que el porcentaje más alto de enfermedades lo tienen las actividades económicas relacionadas con servicios sociales y de salud en el riesgo 3.

Figura 3: Número de enfermedades laborales calificadas en 2019 y 2020



Fuente: elaboración propia con base en cifras de Fasecolda (2021).

Ahora, en lo que concierne a las enfermedades producto de riesgo psicosocial, las cifras no brindan mayor tranquilidad. Para ilustrar mejor esta idea se trae a colación los datos dispuestos por la

Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en el año 2013²⁰, donde se prueba que cada “dos de tres trabajadores, manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial y, entre un 20% y un 33%, manifestaron sentir altos niveles de estrés” (MinTrabajo, 2019, párrafo 15). Asimismo, el reporte brindado por Fasecolda en cuanto a la proporción de los diagnósticos por enfermedad laboral entre el 2009 y 2017, enseña porcentajes alarmantes que evidencian un manejo escaso en temas de salud mental, encontrando enfermedades como trastornos de ansiedad con una presencia del 44% en la población trabajadora, “trastorno depresivo recurrente con el 15,1%, reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación con el 12,7%, trastornos mixtos de la conducta y de las emociones con el 11,1% y episodio depresivo con el 9,5%” (MinTrabajo, 2019, párrafo 16). A lo anterior se debe agregar la dificultad de la necesaria participación de un profesional en psicología –bajo los términos de la Batería- para la correcta identificación de este tipo de riesgos, lo cual no siempre puede ser garantizado por los empleadores que presentan déficits económicos.

Como alternativa de solución, se propone una integración continua entre empleador, trabajador y ARL, permitiendo a los profesionales en prevención del Sistema General de Riesgos Laborales realizar un seguimiento constante que motive y cree una cultura organizacional que reduzca los índices de baja satisfacción y otro tipo de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral, tal como se vino ejecutando hasta antes del 2019, ello, distribuyendo las cargas económicas que tal intervención supone, facilitando el acceso a empresas y trabajadores que no cuentan con recursos para tener un equipo interno con este enfoque psicosocial.

Conclusiones

El avance social y tecnológico ha permitido diversos cambios en el entorno laboral, admitiendo la presencia de nuevos factores de riesgo, los cuales ya no solo comprometen circunstancias de orden físico-químico, sino, también, aquellos que generan afectaciones de orden psicosocial. Es aquí que se entienda a la empresa, en calidad de organización, como un riesgo en sí.

²⁰ No se desconoce que dicho dato pueda ser objeto de debate dada su falta de vigencia, no obstante, las cifras allí presentadas, sirvieron de base para la expedición de la Resolución 2404 de 2019, por medio de la que se adoptan una serie de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en las empresas.

Los riesgos psicosociales representan un reto en la actualidad, tanto a nivel internacional como nacional, dado que sus consecuencias -ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral- pueden ser nocivas para el individuo, la empresa y la productividad y bienestar del país.

En Colombia se ha contemplado un manejo afín al propuesto por la OMS y la OIT, destacándose distintos instrumentos de identificación y medición, como: la Batería de evaluación, Guía técnica de intervención y los Protocolos de prevención y actuación de enfermedades psicosociales, entre otros manuales y protocolos. Se cuenta, así, con un amplio material para prevenir y controlar la materialización de riesgos psicosociales, esto, bajo extensos análisis de aspectos intralaborales, extralaborales e individuales de los trabajadores. La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial adoptada a través de la Resolución 2646 de 2008 se considera el único instrumento avalado para ser aplicable en el territorio colombiano, según fue ordenado en la Resolución 2404 de 2019. La Batería presenta una estructura compleja y con alto contenido psicométrico, donde de manera necesaria, debe participar un profesional en psicología con especialización o enfoque en salud ocupacional, lo cual, dificulta en muchas ocasiones el acceso y aplicación de la misma.

Dicho esto, el síndrome de burnout es entendido como una consecuencia a la exposición reiterada a situaciones de estrés en el ambiente laboral, permitiendo presumir un ambiente laboral tenso, donde no se genera control alguno a la exposición a riesgos psicosociales. A pesar de su corto estudio, el análisis científico concuerda en que la prevención del burnout puede lograrse si en el ambiente laboral se da la aplicación de métodos para la reducción de estresores, sugiriendo una evaluación periódica a través del Test de Maslach e interviniendo activamente según los resultados de dicho test con la ayuda de un profesional en psicología con experticia en salud ocupacional.

La estadística colombiana señala un bajo acceso en el sector laboral a los instrumentos de control y prevención de los riesgos psicosociales y del síndrome de burnout. El estudio del riesgo en materia normativa, jurisprudencial y doctrinal en Colombia ha sido extenso, encontrando en materia civil y laboral un desarrollo similar que ha permitido construir y aplicar diversas teorías y

clasificaciones al riesgo con el fin de determinar los sujetos responsables de resarcir los daños causados por la materialización del riesgo, entendiendo en derecho laboral que surja la institución de culpa patronal.

Para que se pueda alegar la existencia de la culpa patronal, y, en consecuencia, hablar de una pretensión indemnizatoria, se deberán probar los tres elementos de la responsabilidad civil: la culpa o falta de diligencia en el empleador, el daño a la integridad del trabajador, y, finalmente, el nexo de causalidad entre dicha conducta culposa y el daño aludido, conforme a la interpretación que se ha hecho del artículo 216 del C. S. del T. Según la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la lectura del artículo 216 del C. S. del T. establece un régimen de culpa probada, donde debe el trabajador demostrar la culpa de su empleador, no obstante, dada la naturaleza conmutativa del contrato laboral, también se debe contemplar lo dispuesto en el artículo 1604 del Código Civil, aplicando una inversión de la carga probatoria al empleador, debiendo este –como deudor- probar su diligencia y cuidado.

A raíz de la actualidad social de Colombia y el tratamiento dado por las altas cortes de este país, se han determinado tres desafíos a superar, por una parte, de orden conceptual, donde destaca la imprecisión dada al significado de enfermedad laboral, por otra parte, de orden probatorio, partiendo del análisis de enfermedad laboral, enfermedad laboral psicosocial y burnout ante la presencia de los elementos relativos a la culpa y al nexo de causalidad en la responsabilidad civil del empleador y culminando en la carente valoración de la realidad colombiana, en donde no existe una cultura organizacional robusta, tanto de los empleadores como por parte de los trabajadores, en la prevención de este tipo de riesgos a través del SG-SST.

El análisis probatorio llevado a cabo en recientes sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha centrado su estudio de manera desmesurada en la obligación de protección a cargo del empleador, de manera que no solo se le exige la implementación efectiva del SG-SST, sino, también, demostrar que desplegó todas las acciones protectoras necesarias para reducir los riesgos asociados a la actividad laboral o evitar la materialización del daño, de suerte tal, que de haber incurrido en alguna conducta lesiva a estas exigencias, se reconoce la suficiente

culpa para condenarle al pago de la indemnización, sin profundizar en el análisis causal entre dicho actuar y el daño ocasionado.

En la actualidad el tratamiento probatorio que se da a la enfermedad laboral y el accidente de trabajo no distingue las características temporales que diferencian el uno del otro, contemplando un incremento en la exigencia probatoria en los casos de enfermedad laboral para ambas partes, dificultando la prueba efectiva de los elementos de la culpa patronal.

En el caso de la enfermedad síndrome de burnout, el empleador debe ir más allá de dar aplicación a lo dispuesto por la Batería y el Test de Maslach, realizando evaluaciones periódicas cada año o año y medio, con el fin de mantener una alta diligencia en la prevención de dicha enfermedad.

Se sugieren diversas alternativas de solución a las problemáticas enseñadas, partiendo de una distinción necesaria por parte de Corte Suprema de Justicia en torno al accidente de trabajo y la enfermedad de origen laboral, lo cual ha de culminar con una nueva evaluación de la institución de culpa compartida como excluyente de responsabilidad del empleador. Asimismo, en el caso de enfermedades psicosociales, se hace indispensable la participación de un perito en los procesos judiciales, de modo que el experto facilite al juez el entendimiento de las situaciones fácticas del caso y la interpretación de las herramientas psicométricas propias de los riesgos psicosociales. Finalmente, cobra importancia la participación activa de empleador, trabajador y ARL para construcción de una cultura organizacional que reduzca las condiciones que favorecen el desarrollo de patologías psicosociales.

Respetando lo dispuesto en el artículo 61 del C. de P. del T. y de la S.S., la valoración probatoria que haga el juez en un caso de culpa patronal por burnout, debe fundarse estrictamente en las reglas impuestas por las normas de SG-SST para los riesgos psicosociales, de tal manera, que de no hallar suficiente convicción en los medios aportados, pueda hacer uso discrecional de sus facultades para la intervención de un perito, quien no podrá ser otro, que un profesional en psicología con especialización en salud ocupacional. El juez se verá enfrentado, seguramente, a discusiones relativas al nexo causal, a la influencia de factores extralaborales e individuales del trabajador en la configuración del síndrome de burnout, así como a debates sobre la naturaleza del daño

indemnizable. De cualquier manera, por la misma naturaleza de esta psicopatología, y pese a que ella pueden confundirse con otras psicopatologías de origen común, un diagnóstico de burnout parece conducir, casi indefectiblemente, a que el juez laboral declare la culpa patronal y condene al empleador al pago pleno de perjuicios.

Referencias

- Acosta, G., & Cano, L. (2019). *La responsabilidad patronal en el sistema de riesgos profesionales en Colombia ¿garantía del derecho a la vida y a la salud? [Trabajo de grado]*. (C. A. Piedrahita, Ed.) Medellín, Antioquia, Colombia: Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA). Obtenido de <http://repository.unaula.edu.co:8080/jspui/handle/123456789/1296>.
- Alvarado, R., Pérez Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 1154-1163. doi:<https://doi.org/10.4067/s0034-98872012000900008>.
- Arenas, G. (2008). *El derecho colombiano de la seguridad social*. Bogotá D.C.: Legis Editores S.A.
- Arias, G. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.
- Asociación Chilena de Seguridad. (8 de Febrero de 2019). *Asociación Chilena de Seguridad*. Recuperado el 1 de Abril de 2021, de Asociación Chilena de Seguridad Web site: <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>.
- Aulestia, C. (2019). Factores de riesgo psicosocial como causa de estrés laboral en personal administrativo de una institución de educación superior: estudio de caso en la ciudad de Quito. *Gestión Joven*, 22-38. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=134650047&lang=es&site=eds-live>.
- Bejarano, N., Bernal, M., & Aparicio, H. (2016). *Validez y confiabilidad del cuestionario SUSESO-ISTAS 21, instrumento para evaluar riesgos psicosociales en la empresa Coaspharma S.A.S. Bogotá (Trabajo de grado - especialización)*. Bogotá D.C.: Fundación Universitaria Los Libertadores, Facultad de Ciencias Básicas.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berra, C., & Devesa, J. (2001). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Unitat de Prevenció de Riscos Laborals*, 222-9. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/gs/2002.v16n3/222-229/es/#ModalArticles>.

- Bernabeu, J., & Perdiguero, E. (2001). Desarrollo histórico de la salud laboral. En F. Benavides, C. Ruiz-Frutos, & A. García, *Salud Laboral. Teoría y práctica de la prevención de riesgos laborales* (págs. 71-81). Barcelona: Masson.
- Bernal, D. (2017). *Responsabilidad civil extracontractual: retos de la globalización* (Primera ed.). Bogotá: Leyer Editores.
- Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y., & Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 142-157. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/1192>.
- Caballero-Lozada, M., & Nieto, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 124-134. doi:<http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21105>.
- Cacpata, W., Acurio, G., & Paredes, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Investigación Operacional*, 689–698. Obtenido de [https://search-ebscohost-com.consultaremota.upb.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=144650651&lang=es&site=eds-live](https://search.ebscohost-com.consultaremota.upb.edu.co/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=144650651&lang=es&site=eds-live).
- Camacho, A., & Mayorga, D. (. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 159-172. doi:<http://dx.doi>.
- Campos, D. (1988). *Derecho laboral colombiano*. Bogotá D.C.: Temis.
- Cardona, C. (2018). *Carga probatoria en la responsabilidad civil del empleador en caso de accidente y/o enfermedad laboral*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Castro, M. (2018). *Derecho de las obligaciones, con propuestas de modernización*. Bogotá D.C.: Temis.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 380-391. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>.
- Corrales, A. (2016). *La responsabilidad por culpa patronal en el accidente de trabajo en Colombia (Tesis de pregrado)*. Santiago de Cali: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/8944>
- Delgado, A. (2015). *La compensación entre los conceptos pagados por reparación tarifada de riesgos y reparación plena de perjuicios, en la culpa patronal por accidente de trabajo*. Medellín: Universidad Santo Tomás. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11634/1517>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Salud mental en Colombia: una aproximación desde las estadísticas oficiales en el contexto de pandemia*. Disponible en:

- <https://www.dane.gov.co/files/webinar/presentacion-webinar-salud-mental-en-colombia-21-10-2020.pdf>.
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63. doi:<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>.
- Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales: seguridad y salud laboral*. Madrid: Editorial Paraninfo.
- Fasecolda. (2021) Estadísticas del ramo, riesgos laborales, reporte por clase de riesgo y actividad económica. Disponible en: <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>.
- Gil, P. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 261-268. Recuperado el 8 de Marzo de 2021, de https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF.
- Gil, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19-33. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>.
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Publica*, 169-73.
- Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 237-41. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext.
- Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales* (1 ed.). Barcelona: Marge Books.
- Greiner, B., Ragland, D., Krause, N., Syme, S., & Fisher, J. (1997). Objective measurement of occupational stress factors an example with San Francisco urban transit operators. *J Occup Health Psychol*, 325-42. doi:10.1037//1076-8998.2.4.325.
- Guette, D. (2015). *Justificación de la aplicación del riesgo como factor de imputación a los eventos que se ocasionen daños producto del ejercicio de una actividad peligrosa* (Primera ed.). Medellín: Librería jurídica Sánchez R LTDA.
- Guido, A. (2018). *Principios de la responsabilidad civil*. (C. E. Moreno More, Trad.) Bogotá: Temis.
- Hernández, O. (13 de agosto de 2020). *Síndrome de Burnout: enfermedad que provoca desgaste físico y emocional a causa de los altos niveles de estrés por el trabajo*. Marcando Trayectoria. Recuperado el 3 de febrero de 2021, de Marcando Trayectoria Web site: <http://marcandotrayectoria.com/sindrome-de-burnout-enfermedad-que-provoca-desgaste-fisico-y-emocional-a-causa-de-los-altos-niveles-de-estres-por-el-trabajo/>.
- Hoyos, A. (2017). *El accidente de trabajo y la enfermedad laboral frente a la responsabilidad civil (tesis de maestría)*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado el 1 de mayo de 2021

- Leyton, C., Valdés, S., & Huerta, P. (2017). Metodología para la prevención e intervención de riesgos psicosociales en el trabajo del sector público de salud. *Salud pública*, XIX, 10-16. doi:<https://doi.org/10.15446/rsap.v19n1.49265>.
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2010). BREVE HISTORIA DE LA SALUD OCUPACIONAL EN COLOMBIA. *Departamento de Ingeniería Industrial, Pontificia Universidad Javeriana*, 38-42. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Cesar-Lizarazo/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia/links/0c960515c8b20f2642000000/Breve-historia-de-la-salud-ocupacional-en-Colombia.pdf.
- Luhmann, N. (2007). *Sociología del Riesgo*. Ciudad de México: Universidad Iberoamericana.
- Maslach, C. (1993). burnout: A Multidimensional Perspective. En C. Maslach, W. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Edits.), *Professional burnout: Recent Developments in Theory and Research* (págs. 19-32). Berkeley: Taylor & Francis. doi:10.4324/9781315227979-3.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). Maslach burnout inventory manual. En C. Maslach, S. Jackson, & M. Leiter, *Evaluating Stress: A Book of Resources* (págs. 191-218). Palo Alto: The Scarecrow Press.
- Médicos y Pacientes. (28 de Mayo de 2019). *Médicos y Pacientes*. Recuperado el 2 de Abril de 2021, de Médicos y Pacientes Web site: <http://www.medicosypacientes.com/articulo/las-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
- Meseguer, M., Sánchez, I., García, M., Sáez, M., & Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 225-230. Obtenido de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3352>.
- MinTrabajo. (24 de Julio de 2019). mintrabajo.gov.co/. Recuperado el 30 de Abril de 2021, de Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social Web site: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 4-19. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>.
- Morillejo, E., & Pozo, C. (2001). Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 273-294. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318273002.pdf>.
- OIT. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra.
- OIT. (16 de marzo de 2019). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 15 de septiembre de 2020, de Organización Internacional del Trabajo Web site: https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm.
- OMINT. (16 de Septiembre de 2020). *OMINT*. Recuperado el 28 de marzo de 2021, de OMINT Web site: <https://www.omint.com.ar/website2/default.aspx?tabid=1388>.

- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria (Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud)*. La Habana: Universitaria. Obtenido de <https://elibro-net.consultaremota.upb.edu.co/es/lc/bibliotecaupb/titulos/90701>.
- Pino, S., & Ponce, G. (2019). Comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia 2015-2017. *Revista Fasecolda*, 48-55. doi:<https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/555>
- Ponce, G. (2019). La responsabilidad plena de perjuicios y el sistema general de riesgos laborales. Precedente judicial de la Corte Suprema de Justicia. *Revista Ibero-Latinoamericana de Seguros*, 177-205. Obtenido de <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=b9dc3d5f-d46c-44bf-9346-50cf4b7c70cd%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=140967264&db=fua>
- Ponce, G. (2019). ¿Por qué el empleador debe ser más exigente con la seguridad y salud en el trabajo? *Revista Fasecolda*, 36-39. Recuperado el 29 de Abril de 2021, de <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/553>
- Ponce, G. (2021). Riesgos laborales en la coyuntura del COVID-19. *Revista Fasecolda*, 26-34. Recuperado el 30 de Abril de 2021, de <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/692>
- Ponce, G., & Pino, S. (2019). Comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia 2015-2017. *Revista Fasecolda*, 48-55. doi:<https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/555>
- Ponce, G., & Pino, S. (2020). Afiliación y siniestralidad en el Sistema General de Riesgos Laborales por tamaño de empresa. *Revista Fasecolda*, 80-87. Obtenido de <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/583PRAX>. (21 de Agosto de 2019). PRAX. Recuperado el 01 de Abril de 2021, de PRAX Web site: <https://www.prax.com.co/>.
- PRAX. (6 de Marzo de 2021). PRAX. Recuperado el 2 de Abril de 2021, de PRAX Web site: <https://www.prax.com.co/post/de-que-se-tratan-los-riesgos-psicosociales-laborales>.
- Psicología Online. (2 de Mayo de 2019). *Psicología Online*. Recuperado el 20 de Marzo de 2021, de Psicología Online Web site: <https://www.psicologia-online.com/test-del-sindrome-de-burnout-o-estres-laboral-4057.html>.
- Raffo, E., Ráez, L., & Cachay, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 70-79. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>.
- Ramírez, D. (2015). *El Riesgo como fundamento de responsabilidad, daños causados por productos defectuosos* (Primera ed.). Bogotá: Leyer Editores.
- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A. & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Rev. Enfermería Actual en Costa Rica*, 31, 1-15. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>

- Rodríguez, I., González, G., & Carbonen, S. (2007). El modelo amigo y la metodología prevenlab- Psicosocial. Aportaciones y retos en la prevención de los riesgos psicosociales. *Seguridad y salud en el trabajo*, 18-25. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2270504>.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 45-67. Recuperado el 3 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.
- Rojas, N., & Durán, I. (2018). Caracterización del empleo formal en los sectores de industrias manufactureras y construcción. En H. Avendaño, *Trabajo Formal en Colombia Realidades y Retos* (págs. 77-100). Bogotá D.C.: Fasecolda.
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 119-124. Recuperado el 9 de Marzo de 2021, de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- SafetYA. (28 de marzo de 2016). *SafetYA*, 2. Recuperado el 2 de abril de 2021, de SafetYA Web site: <https://safetya.co/bateria-para-evaluar-el-riesgo-psicosocial/>.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 59-67. Obtenido de <http://www.intramed.net/content/nidover.asp?contenidoID=57387>.
- Sociedad Española de Enfermería de Urgencias y Emergencias. (20 de Septiembre de 2020). *Enfermería de urgencias*. Recuperado el 26 de Marzo de 2021, de Enfermería de urgencias Web site: <http://www.enfermeriadeurgencias.com/ciber/julio2015/pagina13/anexo.pdf>.
- Stansfeld, S., North, F., White, I., & Marmot, M. (1995). Work characteristics and psychiatric disorder in civil servants in London. *J Epidemiol Community Health*, 48-53. doi:10.1136/jech.49.1.48.
- Stiglitz, R. (2015). *Nuevo Código Civil*. Recuperado el 4 de abril de 2020, de <http://www.nuevocodigocivil.com/>: <http://www.nuevocodigocivil.com/wp-content/uploads/2015/06/Responsabilidad-precontractual-por-Rub%C3%A9n-S.-Stiglitz.pdf>.
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 323-353. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>.
- Tamayo, A. (2009). *La responsabilidad civil extracontractual y la contractual*. Bogotá D.C.: Ediciones doctrina y ley Ltda.
- Tamayo, J. (2008). *Tratado de responsabilidad civil, tomo II*. Bogotá D.C.: Legis.

- Tamayo, J., Botero, L., Polanía, N., Rojas, S. (2017). *Nuevas reflexiones sobre el daño*. Bogotá D.C.: Legis.
- Tous, J., Bonasa, M., Mayor-Sanchez, C., & Espinosa, I. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación. *Anuario de Psicología*, 51-65. Recuperado el 21 de 03 de 2021, de <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/viewFile/249848/334277> . Consultado el 03 de enero del 2018. [Links].
- Vega, E., Gómez, J., Caballero, I., & Contreras, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida labora en personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 87-105. doi:<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a05>.
- Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza. Obtenido de <https://elibro-net.consultaremota.upb.edu.co/es/lc/bibliotecaupb/titulos/113362>.
- Zeiderman, A., & Ramírez, L. A. (2010). “Apocalipsis anunciado”: un viraje en la política de riesgo en Colombia a partir de 1985. *Revista de Ingeniería*, 31, 119-131. doi:<https://doi.org/10.16924/revinge.31.12>
- Zorzetto, S. (2018). *El concepto de riesgo y principio de precaución*. (B. d. Derecho, Ed.) Santiago de Chile, Chile: Ediciones Jurídicas Olejnik. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/concepto-de-riesgo-y-principio-de-precaucion/9789563921083/>

Referencias normativas y jurisprudenciales

- Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 84. (1873). Sobre el Código Civil.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 57. (1915). Sobre reparaciones por accidentes del trabajo.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 9. (1979). Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1564. (2012). Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1562. (2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1616. (2013). Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto Ley 2663. (1950). Sobre Código Sustantivo del Trabajo.

- Colombia. Ministerio del Trabajo. Decreto Ley 1295. (1994). Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Decreto 614. (1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
- Colombia. Ministerio de Protección Social. Decreto 2566. (2009). Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2400. (1979). Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud. Resolución 1016 (1989). Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646. (2008). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 2404. (2019). Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 0312. (2019). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B. (2018) Sentencia del 26 de abril, expediente 68001233300020150009601 (1613 – 2017). Magistrado ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez.
- Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B. (2019) Sentencia del 16 de mayo, expediente 68001233300020150037101 (2254-17). Magistrado ponente: Yolanda Ballesteros Vesga.
- Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B. (2020) Sentencia del 21 de mayo, expediente 47001233300020160020301 (1826-19). Magistrado ponente: Martha Cecilia Cerchiaro Ceballos.
- Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección A. (2021) Sentencia del 28 de enero, expediente 47001233300020170012701 (5647-18). Magistrado ponente: Nubia Esther Cotes Mier.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil y Agraria. (1938) Sentencia del 14 de marzo. Gaceta Judicial: Tomo XLVI, Magistrado ponente: Ricardo Hinestrosa Daza.

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil y Agraria. (1940) Sentencia del 18 de noviembre. Gaceta Judicial: Tomo L No. 1964-1965-1966, Magistrado ponente: Liborio Escallon.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil y Agraria. (1940) Sentencia del 25 de noviembre. Gaceta Judicial: Tomo XLVII No. 1940, Magistrado ponente: Ricardo Hinestrosa Daza.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil y Agraria. (1941) Sentencia del 30 de mayo. Gaceta Judicial: Tomo LI No. 1973-1974, Magistrado ponente: Fulgencio Lequerica Vélez.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (1959) Sentencia del 16 de febrero. Gaceta Judicial: Tomo XC No. 2207-2213, Magistrado ponente: Jorge Vélez García.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2001) Sentencia del 15 de noviembre. Radicación Nro. 15755, Magistrado ponente: Fernando Vásquez Botero; José Roberto Herrera Vergara
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2012) Sentencia del 14 de agosto. Radicado Nro. 39446, Magistrado ponente: Francisco Javier Ricaurte.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2014) Sentencia del 22 de octubre. SL16367. Radicado No. 36179. Magistrado ponente: Luis Gabriel Miranda Buevas.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2015) Sentencia del 29 de abril. SL6497. Radicado No. 44894, Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2015) Sentencia del 20 de mayo. SL7181. Radicado No. 41152, Magistrado ponente: Elsy del Pilar Cuello Calderón.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2015) Sentencia del 07 de octubre. SL13653. Radicado No. 49681, Magistrado ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2016) Sentencia del 27 de abril. SL5619. Radicado No. 47907, Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2016) Sentencia del 16 de noviembre. SL17026. Radicado No. 39333, Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017) Sentencia del 25 de enero. SL1525. Magistrado ponente: Fernando Castillo Cadena.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017) Sentencia del 21 de junio. SL9355. Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017) Sentencia del 5 de julio. SL17058. Radicado No. 47183, Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga.

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017) Sentencia del 12 de Julio. SL10262. Radicado No. 45200, Magistrado ponente: Jimena Isabel Godoy Fajardo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2017) Sentencia del 09 de agosto. SL12707. Radicado No. 39230, Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018) Sentencia del 13 de junio. SL2248. Radicado No. 56657, Magistrado ponente: Omar de Jesús Restrepo Ochoa.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018) Sentencia del 03 de octubre. SL4665, Magistrado ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019) Sentencia del 6 de marzo. SL778. Radicado No. 68439, Magistrado Ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019) Sentencia del 27 de marzo. SL1211. Radicado No. 61842, Magistrado Ponente: Omar de Jesus Restrepo Ochoa.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019) Sentencia del 2 de abril. SL1492. Radicado No. 69107, Magistrado Ponente: Santander Rafael Brito Cuadrado.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019) Sentencia del 3 de septiembre. SL3915. Radicado No. 70455, Magistrado ponente: Santander Rafael Brito Cuadrado.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019) Sentencia del 25 de septiembre. SL4039. Radicado No. 63967, Magistrado Ponente: Jorge Prada Sánchez.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019) Sentencia del 16 de octubre. SL4479. Radicado No. 64413, Magistrado ponente: Omar de Jesús Restrepo Ochoa.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019) Sentencia del 16 de octubre. SL4755. Radicado No. 67619, Magistrado ponente: Donald José Dix Ponnefz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2019) Sentencia del 22 de octubre. SL4898, Magistrado ponente: Ana María Muñoz Segura.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 22 de enero. SL019. Radicado No. 75588, Magistrado Ponente: Martín Emilio Beltrán Quintero.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 29 de enero. SL143. Radicado No. 69624, Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 10 de marzo. SL1187. Radicado No. 72415, Magistrado Ponente: Ana María Muñoz Segura.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 15 de abril. SL3527. Radicado No. 68220, Magistrado ponente: Donald José Dix Ponnefz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 24 de junio. SL2388. Radicado No. 74427, Magistrado ponente: Ana María Muñoz Segura.

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 6 de julio. SL2568. Radicado No. 6564965884, Magistrado ponente: Carlos Arturo Guarín Jurado.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 28 de julio. SL2653. Radicado No. 65649, Magistrado ponente: Omar de Jesús Restrepo Ochoa.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 19 de agosto. SL3047. Radicado No. 64934, Magistrado ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 19 de agosto. SL3189, Magistrado ponente: Donald José Dix Ponnefz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020) Sentencia del 8 de septiembre. SL3333. Radicado No. 76057, Magistrado ponente: Dolly Amparo Caguasango Villota.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021) Sentencia del 13 de abril. SL1900, Magistrado ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021) Sentencia del 14 de abril. SL1353, Magistrado ponente: Martín Emilio Beltrán Quintero.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (2021) Sentencia del 26 de mayo. SC1929, Magistrado ponente: Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo.
- OIT. (1925). Convenio sobre las enfermedades profesionales, (núm. 18).
- OIT. (1947). Convenio sobre la inspección del trabajo, (núm. 81).
- OIT. (1969). Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), (núm. 129).
- OIT. (1985). Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, (núm. 161).