



**Universidad del
Rosario**

**Riesgos psicosociales desde la perspectiva de género: desafíos a 30 años de la Ley 100
de 1993**

Autor

Andrés Felipe Álvarez Joya

**Trabajo presentado como requisito para optar por el
título de maestría en derecho laboral y de la seguridad social**

Director, Tutor

Juliana Patricia Morad Acero

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en derecho laboral y de la seguridad social

Universidad del Rosario

Bogotá – Colombia

2023

Riesgos psicosociales desde la perspectiva de género: desafíos a 30 años de la Ley 100 de 1993

Andrés Felipe Álvarez Joya¹

Introducción

Los artículos 13 y 43² de la Carta Política, así como numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de género como el Convenio n° 100, el n° 111, el n° 156 y el n° 186, son normas del orden nacional e internacional en las que se propugna por la igualdad entre trabajadores y trabajadoras; no obstante, tales preceptos pueden encontrarse muy distantes de la realidad que se observa dentro del panorama nacional, especialmente en lo que respecta a la protección del empleado ante los riesgos laborales. Como ejemplo de ello, Caro Pulido³ señala que en Colombia, dentro de sectores como el de la construcción, las mujeres resultan ser más proclives a la discriminación y el acoso sexual. Estas conductas pueden asociarse con ambientes laborales de hostilidad, lo que puede devenir en mayores niveles de estrés, enfermedades laborales, bajo rendimiento e incluso en el abandono de sus cargos por parte de las trabajadoras del sector.

¹ Abogado de la Universidad de los Andes (Colombia). Especialista y magíster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario (Colombia). Correo: andresfelip.alvarez@urosario.edu.co

² En la sentencia C-667 de 2006, posteriormente reiterada en providencias como las T-027/17, T-293/17, T-398/19, se ha remarcado que las mujeres, en su condición de sujetos de protección especial y reforzada dentro del ordenamiento nacional, son sujetos de acciones afirmativas para compensar las desigualdades sociales, económicas y materiales a las que se encuentran sometidas en Colombia.

³ Jessica Caro Pulido, *Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción* (tesis de especialización), Universidad ECCI, Bogotá, 26 de marzo de 2021.

Bajo este contexto, resulta alarmante que la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer reportó que entre los años 2008 y 2020 la Fiscalía General de la Nación recibió 17.780 denuncias por el delito de acoso sexual, de las cuales un 84 % fueron presentadas por mujeres (13.711)⁴. En el ámbito laboral, se encuentra que, en el escenario previo a la pandemia, en el país se reportaron para el primer semestre del año 2017 un total de 803 quejas por acoso laboral, cifra que para el mismo período en 2018 fue de 1406. En consecuencia, esta problemática parece tener mayor incidencia hacia las mujeres, quienes son más proclives a comportamientos asociados al maltrato, desprotección, discriminación y, claramente, acoso (Martínez, 2020).

Desde otra perspectiva, Nieto Quevedo⁵ indica que las mujeres se han visto especialmente afectadas por las dinámicas laborales modernas, pues se han visto obligadas a asumir un rol doble como trabajadoras y amas de casa que las obliga a sortear sus responsabilidades domésticas y profesionales bajo condiciones de estrés y enfermedad que, según G. M. Umbert⁶, se ven agravadas por situaciones como el síndrome premenstrual u otras afectaciones relativas a posibles embarazos, partos prematuros o abortos espontáneos. Sendos eventos relativos a los ciclos sexuales y reproductivos de la mujer se encuentran

⁴ Mientras que en el caso de los hombres se presentaron 1717 denuncias y en 839 no se registró el sexo de la víctima. Gheidy Gallo, “El acoso sexual es un delito de género y desde el gobierno tenemos cero tolerancia a cualquier tipo de violencias contra la mujer”, en *Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer*, 2 octubre 2020. Esta problemática podría ser incluso peor al no contar los casos no reportados por desconocimiento o presión.

⁵ Álvaro Nieto Quevedo, “Riesgo psicosocial en la mujer”, en *Encolombia.com*, 13 de septiembre de 2021.

⁶ Citado en Nieto Quevedo, ob. cit.

ligados con niveles de ansiedad, depresión y estrés que suponen un estatus diferencial respecto a sus pares.

En cuanto a los roles de género en el entorno laboral, estos tradicionalmente han asociado al género femenino con labores de cuidado de terceros o el mantenimiento del grupo debido a sus capacidades para responder a estímulos emocionales negativos. Consecuentemente, se han asignado a las mujeres determinados puestos como enfermería o docencia que las han hecho más proclives a riesgos psicosociales como discriminación, conflicto familia-trabajo y sobrecarga laboral. Sobre este último, destaca especialmente la existencia (frecuente) de un mayor peso sobre las mujeres respecto a funciones de crianza y cuidado del hogar, lo que se encuentra indudablemente asociado con su rol tradicional en la familia y repercute en aspectos como forzarse al trabajo nocturno, cambios de turno y el trabajo precario⁷.

Bajo este contexto en el que es posible advertir un panorama de desigualdad respecto a las condiciones laborales a las que se ven sometidas las trabajadoras colombianas, resulta

⁷ Adriana Camacho Ramírez, *El trabajo y las mujeres. Una lectura desde el género al derecho laboral en Colombia*, Bogotá, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 205-225. A manera de ejemplo, en Colombia, se pueden mencionar las estrategias de *mobbing* o acoso laboral implementadas contra las mujeres gestantes, como las de no renovar el contrato al enterarse de la condición de embarazo de la trabajadora, maltrato y distintas formas de discriminación, formas de presión aumentando las cargas laborales para constreñir a las trabajadoras gestantes, órdenes diarias de trasladarse entre sedes durante la jornada laboral aun estando embarazadas o asignación a puestos de exposición a riesgos para la salud del *nasciturus* (El Tiempo, 2016). Es así como por cada 3 horas y 6 minutos que trabajan los hombres en trabajos no remunerados, las mujeres dedican 7 horas y 46 minutos y el porcentaje de trabajo femenino en labores domésticas no remuneradas pasó del 89,3% en 2020 al 90,4% en 2021. Laura Becerra Elejalde, “Mujeres dedican doble de tiempo que hombres a labores no remuneradas”, en *Portafolio*, 19 de noviembre de 2021.

necesario preguntarse si a 30 años de la expedición de la Ley 100⁸, norma que transformó para siempre el sistema de seguridad social en el trabajo, se han presentado cambios dentro de la legislación relativa a la seguridad social que permitan mitigar la problemática señalada.

En este contexto, se formula como objetivo general del presente artículo analizar desde una perspectiva crítica el estatus de protección de los trabajadores ante los riesgos psicosociales en Colombia según su género y como objetivos específicos: (i) identificar el marco de protección legal en el que se encuadran los riesgos laborales psicosociales en Colombia y su evolución normativa y jurisprudencial desde la expedición de la Ley 100; (ii) contrastar la normatividad relativa a los riesgos psicosociales con los estándares presentes en la literatura, instrumentos de la OIT y normatividad extranjera; y (iii) formular propuestas de carácter normativo que podrían devenir en un mayor nivel de protección y prevención hacia poblaciones susceptibles a riesgos psicosociales. Así pues, es menester señalar que la metodología de investigación por implementar será de carácter cualitativo, en tanto se estudiará desde una perspectiva integral la problemática planteada, su incidencia y posibles desarrollos normativos por implementar en el marco de una investigación *de lege ferenda*⁹, ya que pretende revisar el “universo normativo” sobre el tema de la investigación y de esta manera poder analizar la evolución normativa y jurisprudencial que se ha dado a partir de la Ley 100/93 para poder realizar un análisis crítico-propositivo a este conjunto de normas y sus efectos.

⁸ Colombia, Congreso de la República, Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, en *Diario Oficial* n° 41.148.

⁹ Christian Courtis y Manuel Atienza, *Observar la ley: ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, España, Trotta, 2006.

Desarrollo normativo y jurisprudencial

En el escenario descrito, resulta válido partir por el enunciado de que la Ley 100 de 1993 define, a grandes rasgos, las características básicas y los actores constitutivos del Sistema General de Riesgos Profesionales dentro del amplio esquema de seguridad social en Colombia al que este pertenece (art. 8). A pesar de que en el libro III de la ley el legislador definiera los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y reglamentara la devolución de saldos (arts. 249-254), lo cierto es que, en virtud de lo señalado en el numeral 11 del art. 139, se revistió a la Presidencia de la República de la facultad para reglamentar el Sistema General de Riesgos Profesionales dentro del término de seis meses a partir de que fuese expedida la Ley 100 de 1993.

Tabla 9.1. Evolución normativa en la materia posterior a la expedición de la Ley 100/93

Norma	Avances que supuso en materia de promoción y prevención en riesgos psicosociales dentro del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL)
Ley 776/02	Determina los lineamientos generales de administración, organización y prestaciones incluidas en el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), enuncia los conceptos de incapacidad temporal, permanente, parcial e invalidez, así como las prestaciones económicas derivadas de estas. Reglamenta la pensión de invalidez y muerte, su monto, la devolución e indemnización sustitutiva.
Ley 1010/06	Adopta medidas para la prevención, corrección y sanción del acoso laboral mediante la definición de las conductas que se enmarcan o no como acoso laboral,

	<p>sus condiciones atenuantes y agravantes. Pauta procedimientos preventivos y sancionatorios (laborales y disciplinarios).</p>
<p>Res. 2646/08</p>	<p>Adopta la batería de riesgo psicosocial para empleadores públicos y privados. Define los protectores y factores de riesgo psicosocial, así como las cargas psíquicas o emocionales y patologías derivadas del estrés. Tipifica los factores intra y extralaborales que deben evaluar los empleadores (con acompañamiento de las ARL), la forma y medición en la que deben hacerlo y los criterios para intervención. Enuncia medidas preventivas y correctivas al acoso, incluyendo las de capacitación, vigilancia y adopción de políticas empresariales en códigos y manuales¹⁰.</p>
<p>Decreto 2566/09</p>	<p>Adopta la tabla de enfermedades profesionales para el sistema general de riesgos, art. 1, núm. 42, menciona el estrés laboral como enfermedad profesional y determina las formas para la relación de causalidad entre las enfermedades y las actividades riesgosas.</p>
<p>Ley 1562/12</p>	<p>Adopta el concepto de SGRL, sus afiliados, redefine los conceptos de accidente y enfermedad laboral, instaurando cambios en las obligaciones de los actores respecto de la promoción y prevención; extiende las obligaciones de prevención para los distintos actores del sistema¹¹. Incluye las capacitaciones en promoción y prevención en los espacios de salud ocupacional (art. 26), mientras fortalece la promoción y prevención en las pymes del país a través de las ARL (art. 10) y el Ministerio del trabajo, siendo que este último habría de reglamentar la acción de aquellas según la frecuencia, causas y severidad de accidentes y enfermedades profesionales.</p>

¹⁰ Es de anotar que existen otras disposiciones tendientes a fortalecer el actuar institucional en defensa de los derechos de la mujer y tal es el caso de leyes como la 1257 de 2008, no obstante, estas disposiciones escapan del Sistema General de Riesgos Laborales.

¹¹ Presentes anteriormente en el Decreto-Ley 1295 (arts. 35 y 56). Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto 1295 de 22 de junio de 1994, “por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, en *Diario Oficial* n° 41.405 de 24 junio 1994.

Ley 1616/13	Define la promoción y prevención como estrategia procedimental orientada a la intervención e impacto en la salud mental, enfatizando en la necesidad del reconocimiento temprano y manejo dirigido al control de riesgos psicosociales. Atribuye al “problema psicosocial” ser un acontecimiento negativo, dificultad o deficiencia que puede ser de origen ambiental, pudiendo deberse al estrés familiar o interpersonal, u otro problema del contexto personal. (art. 5.7). Delega en el Ministerio de Salud la responsabilidad de realizar acciones de promoción, prevención por medio de estrategias contra la violencia, hostigamiento en conjunto con las ARL.
Decreto 1477/14	Enuncia un listado de enfermedades de origen laboral expedido por el Gobierno Nacional en virtud de las atribuciones otorgadas en el artículo 4 de la Ley 1562. Su anexo técnico nombra factores de riesgo ocupacional a considerar para la prevención de enfermedades, que incluyen “agentes psicosociales” ¹² .
Decreto 1443/14	En su artículo 2, inciso 12, literal D, menciona a los riesgos psicosociales como uno de los elementos a considerar por parte de los empleadores dentro de los factores relativos a la seguridad y salud en los entornos laborales.
Res. 4886/18	Adopta la política nacional de salud mental; en su apartado 4.5 incluye un enfoque psicosocial, el cual procura la humanización de la salud mental por medio de la consideración del contexto personal, experiencias y capacidades de las personas dentro de sus contextos personales. Además, estipula que el enfoque psicosocial no puede ser indiferente a las diferencias derivadas del género, cultura o edad.
Res. 2404/19	Regula instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, su promoción, prevención, intervención y evaluación periódica de los niveles de riesgo propios de cada empresa, por medio de instrumentos como la ficha de datos generales, el cuestionario de factores intralaborales y extralaborales y la Guía

¹² Fallas como gestión organizacional, características de la organización del trabajo, condiciones del medio ambiente laboral e interrelación entre las personas con sus tareas y jornadas. Por otra parte, se enuncian de forma no taxativa algunas profesiones proclives a presentar fallas en algunos de estos factores, así como enfermedades relacionadas con posibles falencias.

	Técnica General (art. 6 ibíd.). Establece protocolos de intervención de riesgo psicosociales en: entidades públicas, instituciones nacionales del sector defensa, salud y asistencia social, transporte, etc. ¹³
--	---

Fuente: elaboración propia con base en la normatividad.

En virtud de tal atribución extraordinaria, el Ejecutivo expidió el Decreto 1295/94¹⁴, que pretendía determinar la organización del Sistema General de Riesgos Profesionales. No obstante, varios artículos de esta norma serían expulsados del ordenamiento jurídico por la Corte Constitucional al considerar que estos regulaban prestaciones económicas, tarea que, a criterio de la Corte, excedía las competencias que estaban atribuidas la Presidencia de la República (Sentencia C-452 de 2002). Sin perjuicio de ello, este decreto estableció los objetivos del sistema de riesgos laborales, dentro de los cuales se encuentran los de establecer actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud respecto de los riesgos presentes en el ámbito laboral, como pueden ser los de orden físico, químico, de saneamiento o psicosocial; ello, junto con la detección de los orígenes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para su control (art. 2 incisos A y D), serían objetivos gradualmente desarrollados en la normatividad subsecuente, integrada por las normas que se describen en la tabla 9.1.

¹³ Es indispensable recordar que, en el marco de la pandemia, el Ministerio de Trabajo, mediante la circular 064 de 2020 y en aplicación del Decreto 491 de 2020, ha declarado la suspensión en la evaluación de la batería de riesgos psicosociales de manera presencial.

¹⁴ Varios artículos de esta norma, tales como los definitorios de los accidentes de trabajo y afiliados, serían expulsados del ordenamiento jurídico por la Corte Constitucional al considerar que estos regulan prestaciones económicas, tarea que, a criterio de la Corte, excedía las competencias que estaban atribuidas la Presidencia de la República (Sentencia C-452 de 2002).

Como complemento al avance normativo que se ha producido en estos 30 años posteriores a la expedición de la Ley 100, es necesario remarcar reglas jurídicas destacables en cuanto a la protección frente a riesgos psicosociales, especialmente respecto a la población femenina. En este sentido, en la sentencia T-140/21, la Corte Constitucional evaluó la procedencia de una tutela incoada por una presunta víctima de acoso sexual por parte de uno de sus compañeros de trabajo, por lo que solicitó al empleador que se adoptasen medidas en contra del presunto infractor, dado que convivir con este le generaba condiciones de ansiedad y malestar. Dentro de las reglas jurídicas relevantes en el caso se destacan: (i) la procedencia en caso de indefensión para la protección de sujetos que por su cargo son susceptibles a conductas abusivas, (ii) la condición de las trabajadoras como sujetos de protección constitucional efectiva y reforzada, tal como se desprende de los arts. 13, 40, 42 y 53 superiores, así como numerosos instrumentos internacionales¹⁵ que suponen la obligación de evitar cualquier forma de discriminación (Sentencia T-140)¹⁶. Recuerda así la Corte los deberes de prevención, identificación e incorporación de medidas protectoras ante la discriminación, violencia, acoso o riesgos psicosociales asociados.

¹⁵ Dentro de los que enuncia la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1981) o la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha mencionado la obligación estatal de respetar, proteger y cumplir con los derechos de las trabajadoras mediante la expedición de leyes e instrumentos que las proteja de vulneraciones contra sus derechos civiles, económicos, políticos o cualquier forma de discriminación.

¹⁶ Respecto de la concepción de género, la Corte indica que, si bien es una construcción social y cultural, esta ciertamente tiene una reproducción e incidencia en aspectos prácticos, como en el caso de las estructuras de desigualdad de poder relacionadas con las relaciones entre sexos.

Por otra parte, en materia de protección y responsabilidad patronal ante riesgos psicosociales como posibles generadores de accidentes o enfermedades laborales, la Corte Suprema de Justicia, en la providencia SL 5699/21, recuerda que la presunción contenida en el art. 1 del Decreto 1295/94 admite prueba en contrario y que, por lo tanto, es indispensable acreditar los elementos del art. 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) para que se configure culpa del empleador por la existencia de un nexo de causalidad entre el hecho dañoso y la actividad laboral, conforme a los trámites del art. 41 de la Ley 100/93 (teoría de responsabilidad aquiliana). Igualmente, la Corte recuerda que, según el art. 4 de la Resolución 2646/08¹⁷, la valoración de cargas intralaborales y extralaborales debe realizarse por parte del experto en la determinación del origen y la responsabilidad en la materialización del riesgo¹⁸.

Igualmente, en la providencia SL 5552 de 2018, la Sala de Casación Laboral estudió un posible yerro al momento de calificar el origen de una enfermedad cuya patología se categorizó como “estrés laboral, crisis de pánico, angustia y depresión” y la subsecuente pensión de invalidez. En esta providencia la Corte determinó por el acervo probatorio que las afectaciones a la salud fueron de origen laboral y agravaron condiciones de origen endógeno,

¹⁷ Colombia, Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 17 de julio de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

¹⁸ Cabe destacar que esta misma presunción fue incorporada en el art. 2 del Decreto 1477/14 respecto de la carga para el trabajador de demostrar la causalidad en caso de que el riesgo no esté incluido en la tabla de enfermedades laborales.

es decir, determinó la existencia de relación de causalidad. De acuerdo con Isabel Pinto¹⁹, esta providencia también permitió, al establecer el origen en la exposición del trabajador a factores de riesgo psicosocial, endilgar al empleador responsabilidad objetiva generadora de derechos prestacionales e inclusive pretensiones indemnizatorias en razón de la falla en el deber de prevención.

Por último, en la sentencia SL 248/18, la Corte Suprema de Justicia condenó, de forma innovadora en la jurisprudencia, a un empleador por la estructuración de la enfermedad laboral de “trastorno afectivo bipolar” de su empleada. Senda decisión se justificó en el incumplimiento de la aplicación de instrumentos y medidas de carácter preventivo como exámenes periódicos de salud ocupacional y el hecho de haber desatendido las recomendaciones de reubicación de la ARL, pese a conocer de los síntomas presentados por la trabajadora. De este fallo se desprende la necesidad de demostrar que el empleador suministró elementos adecuados de protección (sean técnicos o materiales) y cumplió con su deber de prevención (arts. 56, 57 y 216 del CST).

Como es posible avizorar del nicho normativo existente y de las reglas jurídicas aquí señaladas, ciertamente ha existido avance regulatorio y jurisprudencial en materia de promoción y prevención de riesgos psicosociales a partir de la expedición de la Ley 100/93, particularmente en la determinación de la responsabilidad patronal o de las ARL como agentes encargados de prevenir la materialización de sendos riesgos, ello en el marco de una política de prevención que debería de adelantar el Estado. No obstante, desde una lectura del

¹⁹ Isabel Pinto García, *Criterios que permiten establecer la existencia de la responsabilidad civil contractual del empleador con ocasión de enfermedades laborales generadas por factores psicosociales que padecen los trabajadores a su cargo* (tesis de maestría), Universidad Nacional de Colombia, 2020.

enfoque de género, se observa que no ha habido pronunciamientos que profundicen en analizar la responsabilidad patronal o de las ARL en labores de promoción y prevención ante riesgos suscitados a las trabajadoras en virtud de su condición de género, tales como acoso o estrés suscitado por su rol.

Al realizar una lectura orgánica de la evolución normativa y jurisprudencial que se ha dado en estas tres décadas, se advierte que se ha dado primeramente una regulación de la estructura prestacional, la configuración, el monto y las formas de cobro por incapacidades y riesgos laborales (leyes 776 y 1562), mientras que se han enunciado las enfermedades laborales y elementos de riesgo como factores por considerar para la protección del trabajador en términos generales (decretos 2566/09²⁰ y 1477/14²¹), incluyendo, por supuesto, los factores riesgos psicosociales y la batería de instrumentos para la detección, promoción y prevención de riesgos en el marco de la Política Nacional de Salud Mental (Ley 1616/13 y resoluciones 4886 y 2404). En materia de avances jurisprudenciales, resulta especialmente llamativa la evolución dada respecto de la responsabilidad patronal y las reglas jurisprudenciales existentes para la determinación del nexo de causalidad en los términos anteriormente expuestos, sin perjuicio de destacar la escasa, por no decir nula, progresión en materia jurisprudencial respecto a la protección reforzada de las trabajadoras ante riesgos psicosociales ante los que son especialmente proclives, como se expuso en la introducción del presente capítulo.

²⁰ Colombia, Presidencia de la República, Decreto 2566 de 7 de julio de 2009, “por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales”, en *Diario Oficial* n° 47.404.

²¹ Colombia, Presidencia de la República, Decreto 1477 de 5 de agosto de 2014, “por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”, en *Diario Oficial* n° 49234.

Contraste del estatus normativo actual frente al contexto internacional

En este punto, vale la pena preguntarse si en el contexto internacional el concepto de riesgo psicosocial plantea un enfoque distinto al expuesto dentro de la normatividad en la materia y si dicho enfoque presenta una lectura desde la perspectiva de género que se corresponda con los estándares presentes en la doctrina existente. Al realizar esta comparación, se encuentra como punto de partida al concepto de la Oficina Internacional del Trabajo sobre riesgos psicosociales, según el cual estos pueden abarcar tanto factores individuales como del contexto colectivo de los trabajadores. Así pues, los riesgos psicosociales se pueden entender como aquellas condiciones potencialmente peligrosas para la salud mental de los trabajadores, que a su vez se encuentran supeditadas a factores como las exigencias del trabajo, condiciones y medio ambiente laborales (incluyendo las adecuaciones físicas, las relaciones con los supervisores y las prácticas corporativas). A partir de lo anterior, según la OIT, los riesgos psicosociales son aquellas interacciones entre el medio ambiente, el trabajo y las condiciones de su organización que pueden influir en la salud y el rendimiento de los trabajadores según sus capacidades, necesidades y entorno dentro y fuera del espacio laboral²².

Sendo concepto sería complementado por Martín y Pérez²³, quienes añadirían que los riesgos psicosociales son “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación

²² OIT, Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, n° 56, Ginebra, 18 de septiembre de 1984

²³ Félix Martín Daza y Jesús Pérez Bilbao, “NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación”, en *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España*, 1997.

laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”²⁴. Como se puede observar, esta concepción extiende el alcance de los riesgos psicosociales a las condiciones específicas de cada tarea designada, mientras que Suazo, Paravic y Ceballos²⁵ añadirían que las interacciones consistentes en los riesgos psicosociales pueden constituirse como elementos negativos para el trabajador a tal grado de llegar a ser potenciales riesgos causantes de alteraciones psicológicas, fisiológicas o sociales para este²⁶.

Es así como se encuentra, en un ejercicio de contraste del estatus normativo actual con las definiciones presentes en la literatura, que si bien normas como el anexo del Decreto 1477 de 2014 mencionan como agentes etiológicos las características organizacionales, sociales y las condiciones de la tarea o las relaciones de la persona con las tareas asignadas, se encuentra que desde una perspectiva de género no se abordan algunas de las problemáticas como las enunciadas y que tienen especial repercusión sobre la población trabajadora femenina, tal como pueden ser los riesgos de violencia laboral, acoso, conductas abusivas en razón del género o formas de discriminación encubierta en razón del estado de embarazo.

²⁴ *Ibíd.*, p. 1.

²⁵ Paula Ceballos Vásquez, Sandra Valenzuela Suazo y Tatiana Paravic Klijn, “Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería”, en *Avances en Enfermería*, vol. 32, n° 2 (2014), pp. 271-279.

²⁶ *Ibíd.* Para estas autoras, los riesgos psicosociales se pueden encontrar en varias tipologías como el estrés laboral, el síndrome de *burnout* y la sobrecarga mental. Estas tipologías son las más frecuentes, pero no las únicas dentro de los riesgos psicosociales.

Por otra parte, resulta llamativo traer a colación la clasificación doctrinal realizada por Camacho Ramírez²⁷, que puntualmente destaca tres tipos de riesgos psicosociales como los más frecuentes y comprometedores para la salud de los trabajadores, tales como los conflictos laborales, el estrés psicosocial (derivado de las presiones, plazos, extensión de las jornadas, peticiones que amenazan la sana relación trabajo-familia, inestabilidad laboral) y la violencia laboral. Se ha de destacar en este punto que instrumentos como el aludido Decreto 1477 o la Resolución 2404 no mencionan la violencia o los conflictos laborales, aun cuando sí lo hacen respecto del estrés, mientras que la Ley 1616 lo hace en forma genérica y escueta.

Simultáneamente, Cesar Montoya²⁸ destaca que existe una serie de mecanismos preventivos constitutivos de sistemas primarios, secundarios y terciarios: entre los primeros se pueden encontrar los de identificar causas y relaciones, establecer acciones para mitigar los riesgos e informar las acciones de seguimiento a partir de indicadores y cambios en la organización. En el segundo sistema se procura la corrección y mitigación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar la adaptación y control de cada posible factor, al igual que la información y capacitación en procedimientos preventivos y, finalmente, el tercer sistema consiste en la identificación de trabajadores expuestos a riesgos o con comportamientos indicativos de alguna patología del orden psicosocial, su acompañamiento, reparación de posibles afectaciones e integración laboral adecuada. Resultaría interesante la implementación de sendas estructuras por niveles de mecanismos preventivos en una futura

²⁷ Camacho Ramírez, ob. cit.

²⁸ César Montoya Agudelo, *Riesgos psicosociales laborales*, Ediciones de la U, 2021.

regulación especializada en la materia con énfasis organizacional²⁹, en tanto establecerían medidas para prevenir factores identificados como potenciales riesgos y permitirían mitigar y controlar aquellos aspectos intra y extralaborales a los que se pudiese encontrar expuesto el trabajador según sus procesos cognoscitivos, conductas emocionales³⁰ y perfil psicológico, como forma de profundizar lo indicado en la Resolución 4886/18.

Por otra parte, al realizar una lectura crítica y un ejercicio de derecho comparado del estatus normativo actual de los riesgos psicosociales desde un enfoque de género, se encuentra que existe una serie de instrumentos generales aplicables sobre los cuales vale la pena realizar un estudio. Primeramente, el Convenio n° 155³¹ y la Recomendación n° 164³²

²⁹ Este aspecto intralaboral, el organizacional, es fundamental en la prevención de riesgos psicosociales, ya que, en palabras de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), las deficiencias organizacionales, de gestión y diseño del entorno laboral pueden devenir en sobrecargas de trabajo, poca claridad en las funciones del cargo, acoso sexual o psicológico o comunicación ineficaz entre pares o subordinados, lo que a su vez puede devenir en problemáticas laborales como mayores grados de absentismo y un índice mayor de lesiones y accidentes laborales. EU-OSHA, *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*, 2021.

³⁰ Este es un factor referente al involucramiento emocional con pacientes o clientes en servicios de contacto directo con estos o, por el contrario, cuando se requiere que en determinados roles laborales se supriman condiciones emocionales para proyectar una imagen de neutralidad o estabilidad. Así pues, este puede ser un factor especialmente delicado para las trabajadoras que tiendan a ser más proclives a mayores niveles de exigencia emocional y a escenarios donde no puedan reflejar sus verdaderas emociones, lo que puede derivar en cuadros de depresión, despersonalización, *burnout* o desgaste personal. Nereida Castro Trancón, “Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género”, en *Lan Harremanak*, n° 44 (2020), pp. 278-308.

³¹ OIT, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, n° 155, Ginebra, 22 de junio de 1981.

³² OIT, Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, n° 164, Ginebra, 22 de junio de 1981. La recomendación 164, por su parte, menciona el término “esferas de acción técnicas”, dentro de las que menciona la supresión de los riesgos directamente en su origen e incluye en su concepto las tensiones mentales provocadas

de la OIT, relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, suponen la obligación de generar una política nacional de seguridad y salud en el ambiente laboral y acciones a nivel nacional y empresarial. En segundo lugar, el Convenio 161³³ y la Recomendación 171³⁴ de 1985, tocantes a los servicios de salud en el trabajo, instauran la obligación de estos de identificar, evaluar, informar y asesorar a los empleadores sobre posibles factores de afectación en los entornos laborales. Igualmente, instaura el convenio la obligación de promocionar la adaptación y vigilancia de un entorno laboral saludable según las capacidades y condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores. En tercer lugar, en el Convenio n° 187 de 2006³⁵, referente a la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, se plasmaron los requisitos que debe tener la estructura y políticas nacionales de promoción de la seguridad y salud en el trabajo (lo que va de la mano con el Convenio 155), mientras que en la Recomendación n° 194 de 2002³⁶ se enuncian las enfermedades profesionales, incluyendo los “trastornos mentales” y comportamentales que deben ser registrados y medidos para su prevención.

Por otra parte, en materia de prevención de la violencia y el acoso sexual, resulta indispensable mencionar el Convenio 190 de la OIT³⁷, el cual procura que los Estados suscribientes eliminen toda forma de acoso o violencia en los espacios laborales e insta a la adopción de políticas integrales de prevención contra el acoso y a la investigación e

por el trabajo. Cabe destacar que el Convenio 155 no ha sido ratificado, no obstante, se utiliza como marco referencial dentro del ejercicio analítico.

³³ OIT, Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, n° 161, Ginebra, 25 de junio de 1985.

³⁴ OIT, Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, n° 171, Ginebra, 7 de junio de 1985.

³⁵ OIT, Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, n° 187, Ginebra, 15 de junio de 2006.

³⁶ OIT, Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, n° 194, Ginebra, 20 de junio de 2002.

³⁷ OIT, Convenio sobre la violencia y el acoso, n° 190, Ginebra, 21 de junio de 2019.

inspección en los casos en los que se presente alguna de estas situaciones. Todas estas acciones, según esta disposición, buscan la colaboración de las autoridades y el establecimiento de mecanismos que fomenten la denuncia de manera segura y la aplicación de sanciones correspondientes al acto en particular.

Conjuntamente, el Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT³⁸ ha señalado como instrumentos internacionales relativos a la prevención de los riesgos psicosociales los convenios n° 100 “sobre igualdad de remuneración” (1951) y n° 111 “sobre la discriminación en el empleo y la ocupación” (1958). Respecto del primero, se destaca la valoración objetiva del trabajo, la cual favoreció la igual remuneración entre trabajadores independientemente de su género y la equiparación en las condiciones y componentes del trabajo, lo que también se extiende a los riesgos laborales. Por otra parte, el Convenio 111 pretende suprimir las formas de discriminación en el trato en ambientes laborales y en la concesión de oportunidades laborales.

Bajo este contexto general y esta serie de recomendaciones contentivas de principios y mandatos para los suscribientes, resulta especialmente importante traer a colación y como marco de contraste la regulación española en la materia, dada la prolificidad de la materia en la literatura académica y, sobre todo, en el desarrollo legal encontrado en el presente estudio. Es así como se puede partir de la base formulada por la Ley 31/95³⁹, fundamental para entender los riesgos laborales, puesto que esta incluye una serie de principios de acción preventiva para evitar o mitigar riesgos que fundamentan toda una política en materia de

³⁸ Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*, Hoja informativa n° 3 de 2013.

³⁹ Jefatura del Estado, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, “de prevención de Riesgos Laborales”.

prevención de riesgos. En su capítulo III enuncia el deber de protección del empleador (o empresario⁴⁰) mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (es decir, no las vuelve nominativas), toda vez que establece un cuerpo básico de garantías y responsabilidades e incluye tanto a los trabajadores con vinculación laboral como a aquellos de vinculación administrativa o estatutaria, de cooperativas o funcionarios públicos, bajo los principios de eficacia, coordinación y participación.

Como puntos notables por aplicar, destaca la vocación de universalidad en la cobertura y, aún más, de plantear la prevención de riesgos como una política transversal no limitada la voluntad política al Ministerio del Trabajo y las administraciones generales y autónomas públicas, sino que además crea una Comisión Nacional de Seguridad y Salud como órgano colegiado generador de políticas de prevención que incluye estos estamentos y los integra con las organizaciones empresariales y sindicales.

En materia de prevención específica a las trabajadoras, en su artículo 26 menciona toda una serie de medidas para la protección a la maternidad que generan la obligación del empleador de detectar riesgos para las trabajadoras y el *nasciturus* y la adopción de condiciones de adecuación para el puesto de trabajo, como la adaptación de las condiciones del tiempo o el cambio de funciones, por ejemplo. En este punto resulta llamativo mencionar

⁴⁰ En virtud del principio de acción preventiva, se habla de que los empleadores deben planificar la prevención con un conjunto de medidas técnicas, organización del trabajo y condiciones y la influencia en los factores ambientales del trabajo, tomando en consideración las capacidades profesionales. Se habla de un sistema general de gestión de la empresa con un plan de prevención, evaluación y planificación de la acción preventiva, incluyendo estructura organizacional, responsabilidad y funciones.

a Nereida Castro⁴¹, quien indica que existen factores de riesgo para las trabajadoras en función de su rol de género tradicional que implica una doble jornada, lo que supone la necesidad de atender requerimientos del trabajo doméstico además del ordinario. Dentro de estos factores se incluye la inseguridad laboral⁴² como causa de malestar prolongado relacionado con la inestabilidad e incertidumbre en la continuidad y el riesgo de doble conflicto por la incompatibilidad en las tareas y la generación de presiones al nivel profesional y familiar. Este riesgo se encuentra fundamentalmente asociado con el rol tradicional femenino y la invisibilidad de las labores domésticas propias de este, en su doble labor de producción y reproducción, lo que se asocia con mayores niveles de insatisfacción laboral y proclividad al abandono.

Por otra parte, en la literatura se destaca la acción del Decreto 39/1997⁴³ que profundiza en la obligación patronal de implementar un plan de prevención de riesgos laborales como herramienta que integra actividades preventivas, el cual se pone a disposición de autoridades laborales e incluye la estructura, organización, identificación de procesos técnicos y la política y objetivos para la prevención, junto con los recursos técnicos, materiales y humanos que se habrán de disponer para ello. Asimismo, esta norma incluye la particular figura de los prestadores de servicios de prevención externos, sus características y funcionamiento, e

⁴¹ Castro Trancón, ob. cit., 2020.

⁴² *Ibíd.* Este riesgo psicosocial, a su vez, se ve determinado por factores como empleabilidad, antigüedad laboral, discontinuidad laboral, subempleo y formas de contratación. La antigüedad laboral, por ejemplo, puede determinar la proclividad a una manera de segregación vertical en puestos inferiores y de poca relevancia dentro de la organización. La discontinuidad laboral, por su parte, afecta a las mujeres, principalmente por la frecuente inactividad y la necesidad de trabajar jornadas parciales en atención de labores domésticas.

⁴³ Jefatura del Estado, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, “por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención”.

incluye una enunciación de agentes, procedimientos y factores de riesgo que pudiesen perjudicar a las trabajadoras en período de lactancia, embarazadas o que puedan suponer un riesgo para el feto⁴⁴. En cuanto a los riesgos hacia la población femenina, el anexo VII enumera una lista no exhaustiva de agentes, condiciones y procedimientos especialmente perjudiciales para trabajadoras en lactancia o embarazadas, incluyendo factores tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo y enumera la fatiga mental y una lista de factores a los que definitivamente no puede haber exposición, como los propios de trabajos en minería, agentes químicos o radiaciones.

La Resolución del 7 de marzo de 2005⁴⁵ de la Dirección General del Trabajo, en el ámbito del acuerdo marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo, establece la importancia de la sensibilización y la prevención del estrés laboral como una enfermedad laboral relevante, cuya mitigación, reducción y eliminación ha de procurar el empleador. En cuanto a la perspectiva de género, fomenta la igualdad de oportunidades por medio de acciones afirmativas para fomentar el acceso de trabajadoras y procura el balance entre las jornadas laborales, formativas o vacacionales acordes con las necesidades familiares.

Por último, cabe mencionar la Ley Orgánica 03/07 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴⁶, que es sin duda la más referenciada de las leyes contra el acoso dentro del marco

⁴⁴ Naturalmente, ello supone determinar los niveles de afectación por las condiciones de los puestos de trabajo, las condiciones personales del trabajador y también regula el procedimiento de la evaluación, regula cómo se deben determinar los elementos peligrosos y la identificación de los trabajadores expuestos, los mecanismos de revisión para la investigación de causas, la reducción de riesgos y el control de los riesgos identificados.

⁴⁵ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, “por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005”.

⁴⁶ Jefatura del Estado, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

conceptual estudiado. Pretende primeramente combatir la violencia de género, la discriminación salarial y las mayores tasas de desempleo femenino por medio de conductas preventivas contra la discriminación como una política pública nacional. De esta forma, define (de forma menos taxativa y más que la Ley 1010) qué se entiende por acoso, así como por discriminación directa e indirecta, e inclusive destaca la consulta discriminatoria que constituye represalias ante las denuncias y vulnera la garantía de indemnidad e insta a los empleadores a crear procedimientos específicos de prevención y medidas que se deberían negociar con los representantes de los trabajadores, quienes, a su vez, deben contribuir con la sensibilización e información a las directivas de comportamientos que pudieran propiciarlo mediante la creación de códigos de buenas prácticas y campañas educativas. En términos globales, instaura en los poderes públicos el deber de adaptar acciones afirmativas, indicadas en el capítulo, que incluyen políticas públicas de educación y medidas para la erradicación de toda forma de acoso sexual e inclusive regula la forma en la que se debe realizar la medición de su cumplimiento.

Cabe destacar que el acoso tiene una gran incidencia, dado que puede derivar en trastorno depresivo o ansioso e inclusive tener consecuencias para la salud física, por lo cual las lesiones derivadas, por ejemplo, del acoso sexual, pueden llegar a considerarse como accidente de trabajo de acuerdo con el Tribunal Superior de Galicia en expediente RS 5818/1996⁴⁷.

Conclusiones

⁴⁷ Tribunal Superior de Galicia, Sala de lo Social, Recurso n° 5818/1996.

Es posible advertir que ciertamente desde la expedición de la Ley 100/93 el Sistema General de Riesgos Laborales ha atravesado por una serie gradual de transformaciones en las que paulatinamente se han ido positivizando y fortaleciendo las acciones de promoción y prevención como formas en las que los agentes pueden mitigar los riesgos, entre los que se han incluido los riesgos psicosociales, como ya se ha expuesto. No obstante, resulta claro que el actual estatus normativo es aún mejorable y podría someterse a una serie de reformas normativas acompañadas por un rediseño de la manera en la que la promoción y la prevención están pensadas dentro del Sistema General de Riesgos Laborales al plantearlas, como en el caso español, como toda una política pública integral cuya regulación podría abordarse desde distintas perspectivas y con la participación tanto de los empleadores como de los trabajadores, sindicatos, representantes de la cartera y órganos de la administración correspondientes.

A partir del análisis realizado, resulta válido igualmente destacar que se precisa un fortalecimiento desde el enfoque de género de las medidas de promoción y prevención como eje transversal del Sistema General de Riesgos Laborales. Es necesario que agentes como las ARL y los empleadores adopten medidas para proteger a las trabajadoras ante factores de riesgo psicosocial como los expuestos, teniendo en cuenta sus condiciones personales como ser madres gestantes o cabeza de hogar por su doble rol social. Esta conclusión se refuerza, por ejemplo, al contemplar el escaso desarrollo jurisprudencial existente en materia de abordar la protección ante riesgos psicosociales desde una perspectiva de género más especializada hacia la población femenina y no hacia una lectura relativa a la determinación del nexo causal y las posibles responsabilidades.

Desde la expedición de la Ley 100 se ha podido evidenciar en el ordenamiento colombiano la expedición de normas contentivas de políticas de salud mental o enunciativas de enfermedades laborales. No obstante, desde la presente investigación se propone la inclusión de acápite o anexos técnicos en los que se fortalezca el enfoque de género y se establezcan medidas de refuerzo para la identificación de riesgos intra y extralaborales de forma cada vez más especializada, así como para su prevención y mitigación, capacitación para su detección y medición de las acciones organizacionales que empleadores públicos y privados emprendan contra riesgos a los que especialmente resultan susceptibles las trabajadoras en el país, muchos de ellos relacionados al día de hoy, a treinta años de la Ley 100 de 1993, con su rol de género en la sociedad y su doble función como trabajadoras y amas de casa o relacionados con su ciclo sexual, reproductivo o maternal. Es así como la adopción de leyes que permitiesen la coordinación activa de las distintas ramas de la administración podrían, a partir de los puntos anotados, fortalecer las acciones de promoción y prevención por parte de los distintos actores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en aras de materializar y dar mayor eficacia material al principio de igualdad entre los trabajadores, así como a los distintos instrumentos internacionales y recomendaciones expedidas por la OIT.

Referencias

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*, 2021. <https://osha.europa.eu/es>
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and->

Colombia, Congreso de la República, Ley 1616 de 21 de enero de 2013, “por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones”, en *Diario Oficial* n° 48.680. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1616_2013.html

Colombia, Congreso de la República, Ley 1010 de enero 23 de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, en *Diario Oficial* n° 46.160.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-452 de 12 de junio de 2002, MP Jaime Araujo Rentería.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-667 de 6 de agosto de 2006, MP Jaime Araújo Rentería. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-667-06.htm#:~:text=providencia%20se%20constata%3A-.1.,2>

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-140 de 14 de mayo de 2021, MP Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-140-21.htm>

Colombia, Corte Suprema de Justicia, SL 248-2018, Radicado n° 57029, MP Carlos Arturo Guarín Delgado. <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
1

Colombia, Corte Suprema de Justicia, SL 5552-2018, Radicado n° 49981, MP Martín Emilio Beltrán Quintero. <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>
1

Colombia, Corte Suprema de Justicia, SL 5699-2021, Radicado n° 77716, MP Iván Mauricio

Lenis Gómez, 3 de noviembre de 2021. <https://gmhabogados.com.co/wp-content/uploads/2022/02/SL5699-2021.pdf>

Colombia, Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 17 de julio de 2008, “por

la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/>

Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Resolución 4886 de 7 de noviembre de

2018, “por la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental”.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-4886-de-2018.pdf>

Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto 1295 de 22 de junio de 1994,

“por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, en Diario Oficial n° 41.405 de 24 junio 1994.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1295_1994.html

Colombia, Ministerio del Trabajo, Decreto 1443 de 31 de julio de 2014, “por el cual se dictan

disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”, en *Diario Oficial* n° 49.229.

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1443_2014.htm

Colombia, Ministerio del Trabajo, Resolución 2404 de 22 de julio de 2019, “por la cual se

adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial,

la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”.

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641>

Colombia, Presidencia de la República, Decreto 1477 de 5 de agosto de 2014, “por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”, en *Diario Oficial* n° 49234.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>

Colombia, Presidencia de la República, Decreto 2566 de 7 de julio de 2009, “por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales”, en *Diario Oficial* n° 47.404.

https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Decreto_2566_2009.pdf.

Courtis, Christian y Atienza, Manuel, *Observar la ley: ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*, España, Trotta, 2006.

El Tiempo. *Las formas más comunes de discriminación laboral a embarazadas*. 2016.

<https://www.eltiempo.com/multimedia/especiales/discriminacion-laboral-a-mujeres-embarzadas/16718656/1/index.html>.

Gallo, Gheidy, “El acoso sexual es un delito de género y desde el gobierno tenemos cero tolerancia a cualquier tipo de violencias contra la mujer”, en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2 octubre 2020.

<http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Paginas/acoso-sexual-delito-genero-desde-gobierno-cero-tolerancia-violencias-contra-la-mujer.aspx>

Martín Daza, Félix y Pérez Bilbao, Jesús, “NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación”, en *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España*, 1997.

https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0?version=2.0&t=1638264318552 .

Martínez, Sandra. *La Terrible Realidad del Acoso Laboral en Colombia | Organización Acrecer*. 2 de julio de 2020. <https://www.organizacionacrecer.com/la-terrible-realidad-del-acoso-laboral-en-colombia/>.

Montoya Agudelo, César, *Riesgos psicosociales laborales*, Ediciones de la U, 2021. <https://books.google.com.co/books?id=S8k1EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Nieto Quevedo, Álvaro, “Riesgo psicosocial en la mujer”, en *Encolombia.com*, 13 de septiembre de 2021. <https://encolombia.com/libreria-digital/lmedicina/ecmg/fasciculo-9/ecmg9-riesgo/>

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*, Hoja informativa n° 3 de 2013. https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, n° 155, Ginebra, 22 de junio de 1981.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores*, n° 164, Ginebra, 22 de junio de 1981.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*, n° 56, Ginebra, 18 de septiembre de 1984.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, n° 161, Ginebra, 25 de junio de 1985.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, n° 171, Ginebra, 7 de junio de 1985.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, n° 194, Ginebra, 20 de junio de 2002.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la violencia y el acoso, n° 190, Ginebra, 21 de junio de 2019.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, n° 187, Ginebra, 15 de junio de 2006.

Pinto García, Isabel, *Criterios que permiten establecer la existencia de la responsabilidad civil contractual del empleador con ocasión de enfermedades laborales generadas por factores psicosociales que padecen los trabajadores a su cargo* (tesis de maestría), Universidad Nacional de Colombia, 2020.

<https://es.scribd.com/document/465037539/TRABAJO-FINAL-MAESTRIA-ID-1032421493-2020>.

Jefatura del Estado, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, “de prevención de Riesgos Laborales”.

Jefatura del Estado, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, “por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención”.

Jefatura del Estado, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Resolución de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, “por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005”.

Tribunal Superior de Galicia, Sala de lo Social, Recurso nº 5818/1996.

Ceballos Vázquez, Paula, Valenzuela Suazo, Sandra y Paravic Klijn, Tatiana, “Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería”, en *Avances en Enfermería*, vol. 32, nº 2 (2014), pp. 271-279.