

**ESTUDIO SOBRE LA REGULACIÓN NACIONAL DEL ESTRÉS OCUPACIONAL
COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL, UN ANÁLISIS DE SU
APLICACIÓN EN LA RAMA JUDICIAL, JURISDICCIÓN LABORAL DEL
CIRCUITO DE CARTAGENA**

ANDREA KATERINE MERCADO ARCINIEGAS

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

CARTAGENA

2017

Resumen

La investigación desarrolla un análisis a la normatividad nacional referente al estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, estudiando su desarrollo a través del tiempo, de la mano de lo señalado por la jurisprudencia nacional, en cuanto a la protección a las enfermedades mentales y la dignidad humana considerado uno de los principios pilares del estado social de derecho, dentro de los estándares básicos de la dignidad humana se debe resaltar en ella el rol importante que juega el sistema de salud. La sistematización integrada de carácter abierta y progresista de elementos fundamentales y esenciales que son el soporte y razón misma de ser del Estado.

Mediante el uso de instrumentos metodológicos aplicados a una muestra de los funcionarios de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, se verificará el cumplimiento de la normativa existente, en materia de Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial, con el fin de establecer el grado de eficacia con el que cuenta la norma y la forma como está implementada.

Se indagará a través de preguntas asertivas a los funcionarios, se crearán gráficas de datos, que permitan medir en términos de la muestra tomada, si la forma en cómo se desarrolla el programa de seguridad y salud en el trabajo se da en los términos que la normativa señala, atendiendo de forma particular a lo referido al Estrés Laboral, la respuesta ante el estrés laboral, el horario de trabajo manejado, los estímulos dados entre otras.

Para finalmente comparar si lo prescrito en tales antecedentes, se cumple o no en la cotidianidad de la muestra de los funcionarios, de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena mediante la aplicación de instrumentos metodológicos, mostrando el estado actual de los funcionarios en cuanto al estrés y el tratamiento otorgado a este.

Abstract

The research develops an analysis of national regulations referring to work-related stress as a factor of psychosocial risk, studying their progress through time, by the hand of the designated by the national jurisprudence, with regard to the mental illness and human dignity, considered one of the corner pillars of the Social State of Law.

Next, through the use of methodological tools applied to a sample of the workers of the Labour Court of the Circuit of Cartagena, it will be verified the enforcement of existing regulations, in terms of work-related stress as a risk factor of psycho-social, in order to establish the degree of effectiveness of the regulations and the way it is implemented.

Using assertive questions to the workers, data-driven graphics will be created, allowing the measure in terms of the sample taken, if the way how develops the health and safety at work program occurs in the terms that the legislation designates, referring in particular to work-related stress, the response to work-related stress, the work schedule, the incentives given, among others.

Finally, compare if what is prescribed in such regulations, is being applied or not in the daily basis of the sample workers of the labour courts of the Cartagena Circuit, through the application of methodological tools, showing the current state of the workers in terms of stress and the treatment given to this.

Palabras Clave

Factores de Riesgo Psicosocial

Estrés Laboral

Enfermedad Profesional

Prevención

Protección

Promoción

Seguridad y Salud en el Trabajo

Eficiencia

Eficacia

Riesgo

Peligro

Salud mental

Salud física

Rama judicial

Key Word

Psychosocial risk factors

Work-related stress

Occupational disease

Prevention

Protection

Promotion

Safety and health at work

Efficiency

Effectiveness

Risk

Danger

Mental health

Physical health

Judicial branch

Introducción

El Post-conflicto en Colombia, trae consigo diferentes etapas que se van a implementar a través del tiempo, tanto en el ámbito social como en el económico; con la firma de los acuerdos de la Habana Colombia empieza a consolidar la confianza por la cual ha venido trabajando, es ahora vista por otros mercados como un país sólido con percepción y proyección de ser un país competitivo, lo cual trae consigo la firma de varios tratados con otros países.

En la actualidad Colombia tiene suscritos acuerdos comerciales vigentes con Venezuela, México, Chile, Canadá, Estados Unidos, Corea del Sur, Costa Rica y la CAN, el Mercosur, el Triángulo Norte, la Alianza del pacífico, la EFTA y la Unión Europea, según datos del Ministerio de Comercio Industria y Turismo.

Siendo las disposiciones comerciales una fuente que impacta el área laboral, es necesario el progreso continuo de los derechos de los trabajadores, adaptándose a las nuevas circunstancias del mercado sin embargo la sola creación de nuevas normas, no es la respuesta efectiva, pues en la implementación y el cumplimiento de las mismas es donde se pueden revisar las particularidades, realizar un análisis, que sirvan como referentes que permitan identificar los problemas y hacer propuestas para superar las dificultades presentadas.

Un sistema de evaluación, monitoreo y revisión constante, aunado a la clara conciencia de la importancia que reviste, el adecuado tratamiento de la Seguridad y Salud de los Trabajadores, en la minimización de los Factores de los Riesgos Psicosociales que puedan afectar a los trabajadores, en la prevención de enfermedades laborales, hacen parte de las medidas que le corresponden al Estado Colombiano para cumplir con su finalidad como Estado Social de derecho.

Referente al Estrés Ocupacional nos preguntamos, ¿Es eficaz la normatividad Colombiana en el objetivo de la mitigación de los efectos generados, por este? La normativa señala, definiciones, órganos intervinieros, diseños preventivos de esta enfermedad y sanciones

para evitar el incumplimiento parcial o total, pese a ello la norma es ineficaz como se verá a continuación.

El artículo 1 de la ley 270 de 1996 señala: “La administración de justicia es la parte de la función pública que cumple el Estado encargada por la Constitución Política y la ley de hacer efectivos los derechos, obligaciones, garantías y libertades consagrados en ellas, con el fin de realizar la convivencia social y lograr y mantener la concordia nacional.”. Acorde a lo anterior, es la Rama Judicial, a través de la Jurisdicción Laboral la encargada de aplicar las sanciones derivadas del incumplimiento de la norma, entre otros en temas como Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Estado a través de sus instituciones vela por el cumplimiento efectivo de los derechos y garantías de los ciudadanos, pero no puede ser ajeno a aplicar las disposiciones que el mismo promulga, a través de la Rama Legislativa. Por un lado, señalando: “Es deber de los funcionarios judiciales respetar, garantizar y velar por la salvaguarda de los derechos de quienes intervienen en el proceso.” Diciendo que se sometan al imperio de la ley, aplicando en casos concretos sanciones por incumplimientos a las políticas y normas de Estrés Laboral, pero exponiendo a sus Funcionarios en este caso a la Rama Judicial a la inaplicación o aplicación parcial de la misma en sus trabajos.

Las actuales condiciones laborales, de los trabajadores de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, se encuentran determinadas por sobrecarga laboral, lentitud en los desarrollos técnicos-normativos de modernización, aunados a la falta de apropiación plena, tanto de los trabajadores, como del estado, de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de los funcionarios, lo cual es la principal fuente para el incremento de los riesgos psicosociales, Estrés Ocupacional y otras enfermedades.

En la presente investigación estableceremos la eficiencia y eficacia de la legislación nacional en lo pertinente al estrés ocupacional y las posibles alternativas de solución a esta problemática, desde los datos obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos en los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena.

El estrés Ocupacional como Factor de Riesgo Psicosocial, es una enfermedad que afecta distintas esferas del ser humano y de la sociedad, por lo cual debe ser objeto de revisión por parte del Estado, el tratamiento que se le está dando, tomaremos una muestra de los funcionarios de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, puesto que los mismos tienen un papel de gran relevancia nacional, al ser los operadores de la norma.

Errores, aciertos y propuestas de mejora es entre otras lo desarrollado en esta investigación, con la globalización, la celebración de tratados internacionales, y el crecimiento de la conciencia social, se hace necesario realizar una pausa para ver que, de lo que se ha dado hasta ahora, es eficaz y poder así mejorar las falencias encontradas, antes de continuar con el desarrollo normativo y jurisprudencial, para el amparo de los derechos de los trabajadores, toda vez, que se debe cerrar la brecha entre lo que debería ser y lo que es, pues seguir legislando sin atender a la aplicación real de la normativa, es un desperdicio de esfuerzos.

Capítulo I: Definiciones Básicas

1.- Definición del Estrés Laboral:

Encontramos las siguientes apreciaciones en cuanto al Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial:

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en el contexto sociocultural. Así, las nuevas exigencias del trabajo y el desajuste de los requisitos del puesto de trabajo en las organizaciones y las posibilidades de rendimiento de cada sujeto han originado la aparición de problemáticas para la salud, como el burnout, cuya prevalencia se ha constituido en un problema social y de salud pública (27).” (CEBALLOS VASQUEZ , VALENZUELA SUAZO , & PARAVIC KLIJN, 2014).

El trabajador actual se ve enfrentado a diario a mayores exigencias, las cuales si bien pueden ser un factor motivacional, para fijarse metas cada vez más altas, también puede generar una afectación, tanto por el fracaso al no conseguir lo esperado, como por no estar en la capacidad de enfrentar la situación. (Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2013) .

Cuando consideramos que controlamos la situación, el estrés se convierte en «la sal de la vida», en un desafío, y no en una amenaza. Cuando nos falta esta sensación crucial de control, el estrés puede suponer una crisis, lo que es malo para nosotros, para nuestra salud y para nuestra empresa. Si vivimos así nuestro trabajo cotidiano, ello afectará a la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste. Cuanto más «pisemos el acelerador», cuanto más «revolucionada» conduzcamos la máquina de nuestro cuerpo, antes se desgastará: es «el beso de la muerte». (Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1999).

Cuando el trabajador se adapta a la situación estresante dando lo mejor de sí, con un desgaste mínimo, o incluso con algún tipo de desgaste pero solo momentáneo, sin que tenga secuelas graves, y su capacidad de respuesta es tal, que supera la situación planteada, a este tipo de estrés se le conoce en el mundo académico como *Euestrés*; cuando por el contrario, la situación resulta tan abrumadora para el individuo, que es esta quien lo controla, no permitiéndole actuar, su capacidad de hacerle frente disminuye, y las fuerzas que invierte para salir de ella son insuficientes, dando al traste con el desgaste de la persona, a esto se le conoce como *Diestrés*.

El trabajador se pone a prueba, con cada nueva exigencia siendo el efecto distinto en cada oportunidad, al depender de variados factores como la exigencia y los factores internos del individuo en cuanto a su personalidad y capacidad de respuesta, y otros de tipo externo que le generen estrés en su área social o familiar colisionando al tener que verse enfrentados a otra situación que lo pone a prueba.

En cuanto al estrés laboral enfocado al objeto de nuestro análisis, en una muestra de obtenida al focalizar la indagación en los Funcionarios de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, se pudo evidenciar que el estrés padecido por estos proviene primeramente de las funciones que les corresponde desarrollar, puesto que un error, puede acarrear sanciones administrativas y penales, que pueden terminar con su carrera profesional, por lo que toman tiempo adicional a la jornada laboral, con el fin de evacuar correctamente los tramites a cargo, dejando en segundo plano la vida familiar.

El tipo de presiones a las cuales se somete el trabajador, serán buenas o malas dependiendo de la forma en cómo se generen, puesto que junto con la exigencia debe venir la salida para ella, que la tarea sea acorde con la capacidad del trabajador, y que disponga de los recursos necesarios para enfrentarse a ella, sumado al apoyo en su superior o de su equipo de trabajo, para sobrellevar las circunstancias que puedan exceder su control, con el fin, que la

situación particular no pase de ser algo momentáneo para perpetuarse en el tiempo, agravando así la situación.

Consideramos fundamental la autoevaluación por parte del empleador, con el fin de detectar posibles carencias o fallas en las cuales pueda estar incurriendo, diseñando una estrategia que permita su no repetición, y estableciendo como pilar la prevención y promoción frente a la labor que el trabajador desempeña, poniendo en conocimiento de este, los factores de riesgo a los cuales se puede ver enfrentado, junto con los factores protectores que lo ayudaran a salir a delante con éxito de esa situación.

Podría pensarse, que la Rama Judicial por ser una institución que pertenece al poder público, es un modelo que ejemplifica, el cumplimiento normativo que el Estado a través de la Rama Legislativa promulga, sin embargo esto no es así, los operadores judiciales de la Rama Judicial, Jurisdicción Laboral del Circuito de Cartagena, encargados de la salvaguarda de los derechos laborales y de la seguridad social, a diario se encuentra inmersos en situaciones de estrés generadas entre otras por falencias en el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los ciudadanos acuden ante la justicia con el fin de resolver una situación particular y concreta, que se encuentra en disputa, los funcionarios judiciales intervienen en distintas etapas del proceso desde la admisión de la demanda hasta la liquidación de las costas y en algunos casos la ejecución de la sentencia; no es dable entender, como un juez puede condenar a una empresa por el incumplimiento de la normativa referente al Estrés Ocupacional, y a su vez padecer de esta enfermedad por el incumplimiento del empleador respecto de la normativa.

Los jueces en sus sentencias están sometidos al imperio de la ley, para fallar deben basarse además de en las pruebas allegadas al proceso, en los presupuestos normativos y jurisprudenciales aplicables al caso en cuestión, pese a ello existe un silencio cómplice respecto a los problemas de Estrés Ocupacional, las falencias del Sistema de Seguridad y Salud en el

trabajo, así como la ineficacia de la normativa referente al Estrés Ocupacional, es como si el juez se deshiciera de su investidura cuando se trata de una situación personal.

Lo anterior rompe con el principio de igualdad, atentando contra la dignidad humana, el derecho a la salud e incluso a la vida de los funcionarios judiciales, estos entregan su fuerza de trabajo al estado, para salvaguardar la normativa y procurar por el respeto de los derechos de las personas, sin que este repare en vulnerar de forma sistemática, los derechos de los funcionarios.

2.-Causas o Factores próximos que generan su aparición:

Respecto de las causas generadoras de estrés, a continuación se resalta lo señalado por la Organización Mundial de la Salud, en su documento La Organización del Trabajo y el Estrés; La Comisión Europea a través de la dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, en su documento Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo y por último el análisis hecho por Steven L. Sauter, Lawrence R. Murphy, Joseph J. Hurrei y Lenart Levi. En el documento Factores Psicosociales y de Organización.

Según lo definido por la Organización Mundial de la Salud las causas generadoras de estrés pueden dividirse en dos:

Las causas generadoras de estrés, pueden dividirse en dos grupos así: la primera los peligros relacionados con el estrés y la segunda el contexto laboral. En cuanto a la primera división se contemplan las siguientes : a) Las labores que en su desempeño por las características del puesto de trabajo resultan monótonas, aburridas e insignificantes; b) el volumen y ritmo de trabajo ya sea por exceso, escasez o inflexibilidad c) los límites de tiempo para el desarrollo de las actividades d) sobrecarga en las tareas encomendadas e) incidencia de la jornada de trabajo, por encontrarse fuera de horario, se encuentran enmarcadas entre el primer grupo de causas.

En cuanto al contexto laboral, este se enmarca en las siguientes dos variables, primero el panorama profesional del trabajador en cuanto a su estatus y salario a) falta de certeza en cuanto a la fuente de empleo b) expectativas de ascenso al interior de la compañía. c) remuneración de

los servicios prestados. d) sistemas de evaluación de las labores no definidos e) ausencia o sobreabundancia de idoneidad para el cargo ocupado; la segunda variable es el papel de la entidad y las relaciones interpersonales, en ello encontramos a) funciones poco claras, b) ejercicio de labores de supervisión de personal c) atención y manejo de público d) mal ejercicio de la autoridad e) problemas con el equipo de trabajo f) acoso laboral g) manejo inadecuado de los conflictos y su resolución.

La vida diaria puede ser incluso una causa que detone el Estrés Ocupacional, por el tiempo que se les dedica a ambas, el ejercicio de las mismas de forma opuesta, sin que estas lleguen a integrarse una con otra, al dirigirse en distintas direcciones causa desgaste en la persona, quien intenta no sacrificar ninguna de las dos, pero termina haciéndolo.

La Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, por su parte hace referencia al ejercicio de la vida intra laboral y la extra laboral la cual puede producir estrés por cuanto *“por la mala adecuación entre la persona y su trabajo, por los conflictos entre nuestros roles en el trabajo y fuera de él, y por no tener un nivel razonable de control de nuestro propio trabajo y de nuestra propia vida.”* (Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1999).

La comisión continua señalando distintos factores de los que puede derivarse el estrés, entre ellos se encuentran algunos de tipo motivacional, tales como la ausencia de gratificación por la productividad laboral, la insatisfacción personal de la labor desempeñada o la falta de control sobre los resultados, de la insatisfacción también es generada al considerar desperdiciados los talentos y aptitudes, otra causa es la intranquilidad frente a las consecuencias generadas por errores involuntarios, respecto de causas externas, estas serían los perjuicios en razón de la edad, sexo, raza o religión, la manifestación de circunstancias amenazantes o peligrosas.

Para finalizar, el estudio sobre factores de riesgo psicosocial, profundiza en el contenido de algunas de las causas antes señaladas asociándolas, en el caso de la Sobrecarga cuantitativa señala *“Demasiado que hacer, presión de tiempo y flujo de trabajo repetitivo. Son en buena medida las características típicas de la tecnología de producción en serie y del trabajo de oficina basado en la rutina. Con esto deviene la insuficiente carga cualitativa, la cual responde a procesos de producción, donde todo se encuentra señalado y las labores se hacen de forma automática, careciendo de innovación o imaginación.* (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2001).

sobre el conflicto de roles señala que las distintas facetas del ser humano al interior de la sociedad, llevan a que en ocasiones haya colisión entre los intereses del individuo, ponderando sus decisiones, sin embargo existen ocasiones donde debe ejercer dos o más roles al mismo tiempo, sin que pueda sacrificar y *“esos conflictos suelen propiciar la aparición del estrés, como ocurre, por ejemplo, cuando las exigencias del trabajo chocan con las de un progenitor o hijo enfermo o cuando un supervisor se encuentra dividido entre la lealtad a sus superiores y la lealtad a sus compañeros y subordinados”.* (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2001).

La reacción dependerá no solo causas objetivas, sino de forma subjetiva de cada persona y de cómo se ajusta esta al entorno, la forma en como interactúa con el medio en el cual se rodea, es lo que genera el estrés, ello dependerá de la capacidad de respuesta que tenga para enfrentarse a la situación.

Las causas antes mencionadas pueden generar en la persona, *“la sal de la vida, o el beso de la muerte”*, al ser para unas personas un factor estimulante o aliciente para trabajar de forma más rápida y eficiente, mientras que es para otros, un generador de múltiples enfermedades físicas y mentales que lo pueden llevar a la muerte.

3.- Efectos y consecuencias derivadas del Estrés Laboral:

Fases o reacciones del individuo al enfrentarse a una situación estresante:

Cuando el individuo percibe una situación estresante su sistema nervioso se alerta activando el organismo para dar respuesta a la situación presentada, la cual se puede dar mediante un enfrentamiento o un escape, a esto se le conoce como estado de alarma, si la situación estresante persiste, el individuo trata de acostumbrarse a ella pero manteniendo alerta para responder, este estado es conocido como estado de resistencia, pese a ello la prolongación de la situación estresante genera fragilidad en el individuo, baja las defensas generando colapsos, esto es conocido como estado de agotamiento.

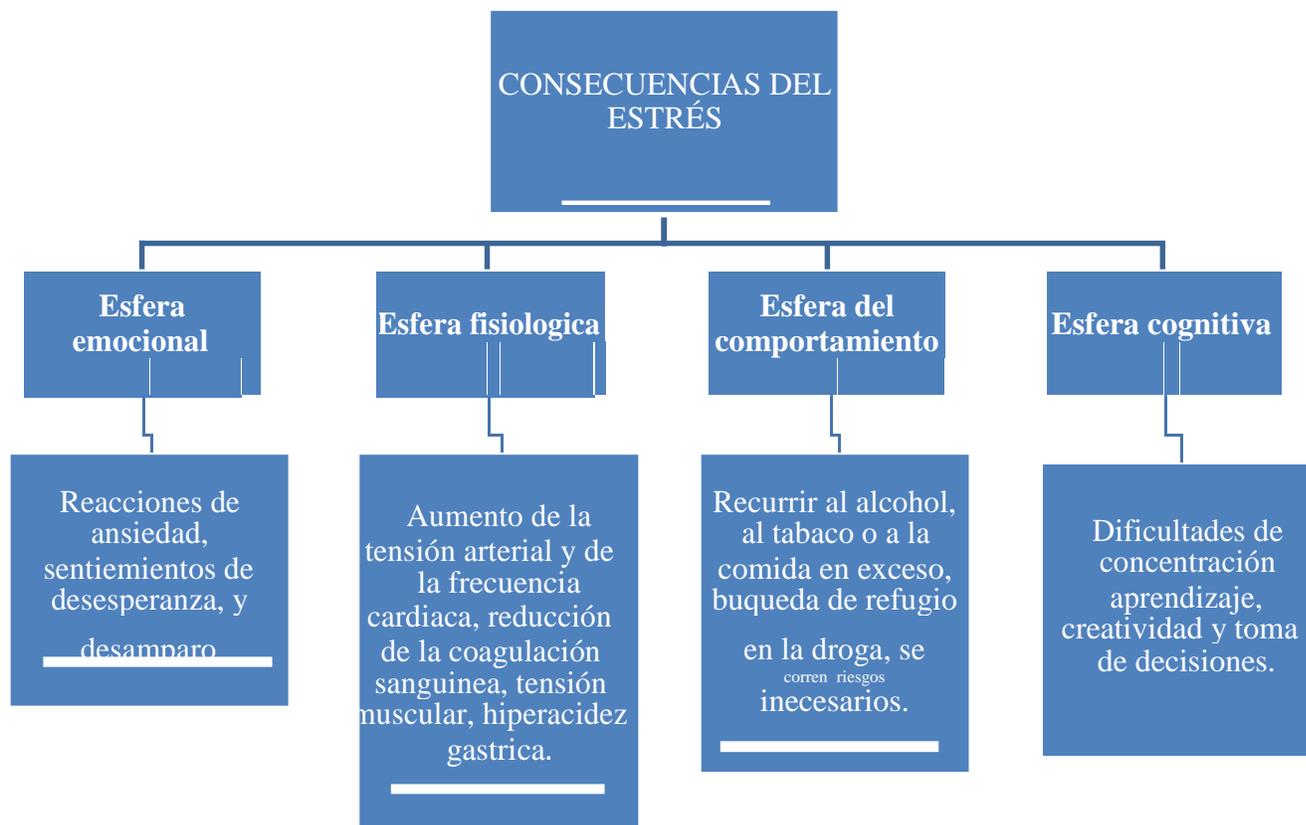
El individuo atraviesa de forma inconsciente estos estados ante cada situación estresante, la capacidad de respuesta es diferente, puesto que depende de los factores que causen estrés, dándose un grado de resistencia diferente en cada ocasión, la continua exposición a factores de riesgo, generan un agotamiento agudo, el individuo no puede resistir ante una exposición prolongada, su resistencia disminuye, se agotan sus energías, careciendo de capacidad de respuesta frente a nuevos factores.

Una persona sometida a estrés continuo, puede ampliar su capacidad de resistencia, e incluso pensar que maneja por completo el mismo, algunos efectos podrían desaparecer, pero pronto entra en una fase de agotamiento agudo, pasando de reacciones leves a severas, sin notarlo reacciona con más rudeza o se empiezan a manifestar problemas físicos, ignorar el estrés no lo disminuye, por el contrario aumenta el mismo.

Los efectos o consecuencias derivadas del estrés, tal como las causas tienen una base objetiva relacionada con situaciones de carácter general, que exponen a los sujetos a ciertos comportamientos, la base subjetiva dependerá de cada individuo, puesto que las reacciones frente

a aquellas situaciones estresantes, dependen de la capacidad de respuesta de los individuos, de la percepción que este tenga ante ella, así como de su personalidad.

Tabla 1.



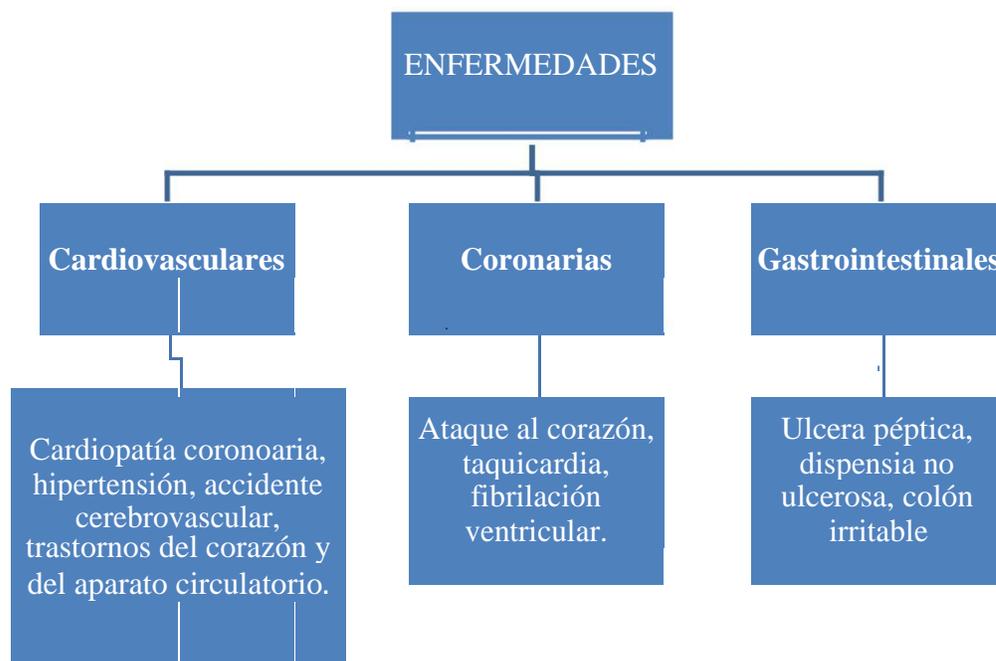
(Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1999)

El conflicto de roles resulta ser causa y consecuencia, el individuo desea satisfacer ambas esferas de su vida, sin embargo, termina por sacrificar alguna, pese a intentar el equilibrio, en etapa de resistencia, termina por sacrificar una de ellas, puesto que su capacidad de respuesta disminuye, hasta la fase de agotamiento, lo cual le trae consecuencias como frustración, baja producción, irascibilidad en la familia o el trabajo, falta de compromiso.

Las consecuencias en la salud del trabajador, atraviesan un campo de posibilidades, desde las que podrían verse como fáciles de superar hasta aquellas que conllevarían a la muerte, en cuanto a los efectos en la salud unas consecuencias desencadenan otras a su vez.

De forma puntual y como enfermedades directamente relacionadas con esta patología encontramos las siguientes:

Tabla 2



(Moreno Jimenez & Baez Leon , 2010)

En el documento factores de riesgo señala que existe un mayor riesgo de desarrollar problemas de mentales como “*trastornos de ánimo, trastornos generales de ansiedad, obsesiones y fobias, y fatiga generalizada*” lo cual se encuentra relación con “*factores psicosociales de riesgo como la sobrecarga laboral, la falta de autonomía, la falta recompensa adecuada*” (Moreno Jimenez & Baez Leon , 2010).

Continua diciendo que “*Una de las consecuencias más costosas para las organizaciones y la sociedad son las bajas laborales por enfermedad. Éstas se han relacionado con la inseguridad contractual (Kivimaki et al. 1997), que también a su vez contribuye a un mayor uso de servicios sanitarios (Roskis y Louis-Guerin, 1990). La ILO recoge el absentismo laboral y el coste de los seguros médicos del retiro prematuro del trabajador como consecuencias de la violencia en el trabajo*” (Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2001).

La salud del trabajador no es la única que se encuentra en riesgo con el estrés, puesto que con la respuesta ante la situación estresante, viene la baja producción en el trabajo, debido a la baja concentración, las enfermedades fisiológicas o psicológicas causadas por este, traen consigo ausentismo laboral, y si no es un individuo sino el colectivo en general, esto podría generar pérdidas económicas en la empresa.

Respecto de esto se ha conocido que el estrés laboral puede afectar en la siguiente forma a la entidad según lo ha señalado la OMS: “*aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, aumento de la rotación de personal, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes, aumento de las quejas de los usuarios, efectos negativos en el reclutamiento del personal, aumento de los problemas legales, deterioro de la imagen institucional tanto entre sus empleados como de cara al exterior*”. (Organización Mundial de la Salud, 2004).

La percepción de los usuarios frente a los servicios de la Jurisdicción Laboral del Circuito de Cartagena, son indicadores que deben revisarse de forma puntual, debemos recordar que el acceso a la administración de justicia es un derecho fundamental, en virtud de ello según ha señalado la Corte Constitucional “*aquella prerrogativa de la que gozan las personas, naturales o jurídicas, de exigir justicia, impone a las autoridades públicas, como titulares del poder coercitivo del Estado y garantes de todos los derechos ciudadanos, distintas obligaciones para que dicho servicio público y derecho sea real y efectivo*”.

Las consecuencias del estrés laboral en los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, también las sufren los usuarios, quienes deben atenerse al estado de ánimo en el cual se encuentre el funcionario en turno, recibir respuestas evasivas respecto al estado actual del proceso, y constantemente ver el incumplimiento de los términos procesales, lo anterior resta credibilidad a la Rama Judicial como institución, pues sin revisar el fondo de las providencias judiciales y determinar si están o no ajustadas a derecho, la forma en cómo se recibe la atención también hace parte vital del acceso a la administración de justicia.

Respuestas como “no encuentro su proceso” o “eso está en trámite” son escuchadas a diario por los usuarios, estas respuestas violentan entre otros el derecho de defensa y el debido proceso, ya que no responden de forma efectiva, eficaz y suficiente el interrogante con el cual acude el usuario ante la administración, se presenta incluso un abuso de posición dominante del funcionario judicial hacia las partes, puesto que las partes deben cumplir estrictamente los términos dados por la ley, pero la administración de justicia los incumple reiteradamente.

Ahora bien, un vistazo desde la ventanilla, basta para darse cuenta, que la Rama Judicial (Jurisdicción Laboral del Circuito de Cartagena) no es un ejemplo del cumplimiento de la normatividad referente a promoción, prevención y protección del estrés laboral, puesto que la irritabilidad del funcionario, la falta de herramientas de trabajo y la tensión es evidente, lo cual nos llevara a analizar de fondo, para encontrar el porqué de ello, ya que no debe verse cada escena como un cuadro independiente, todo hace parte del conjunto, y el inicio de ello es la etapa preventiva. (Ver registro fotográfico)

La falta de medidas hacia el Estrés Laboral en los funcionarios tiene como consecuencia, la aparición de enfermedades físicas y mentales en los funcionarios, problemas familiares y baja productividad que afecta a los usuarios, quienes también pueden padecer de Estrés a causa de esto, en el caso de los abogados litigantes, quienes deben acudir a diario a los Juzgados Laborales, la mala atención genera sumada a la presión familiar y de los clientes, la aparición de

esta y otras enfermedades, por último el sistema de salud, por cuanto se torna en un problema de salud pública.

El trabajo no puede obedecer simplemente a criterios de eficiencia y coste, debe ir más allá generando motivación en el trabajador, lo cual lo estimule en su labor mostrando el trabajo como algo que supera la obligación o la supervivencia necesaria. El generar en el trabajador, sentido de pertenencia, confianza y un lugar en el cual pueda desarrollar sus capacidades, permite al trabajador estar comprometido con la labor que desarrolla y no verla como una carga adicional sino hacer de ella un complemento de su vida, por lo anterior el diseño de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las capacidades, destrezas y debilidades del trabajador permiten que su labor sea desarrollada de una mejor forma.

4.-Formas de prevención y Disminución de los Riesgos Existentes:

Como se ha visto, el estrés laboral representa un verdadero peligro tanto para los trabajadores, los cuales se ven afectados en su salud física y mental, además de las distintas áreas como lo es el área s familiar, como para el empleador, quien debe asumir el coste por el bajo rendimiento, el ausentismo y en el caso de nuestra legislación las sanciones contempladas por el incumplimiento de las obligaciones a su cargo, es por tanto que las distintas disposiciones en materia del estrés laboral, toman en cuenta fases previas a la ocurrencia de episodios que se puedan lamentar, con el fin de adelantarse a la situación.

La prevención es definitivamente la clave del éxito, mediante ella se anticipan las circunstancias, siendo el insumo primario, una comunicación, seguimiento y atención constante al trabajador, esto permitirá conocer el estado en el que se encuentra y así medir el impacto a corto, mediano y largo plazo, de las consecuencias que podrían generar en el trabajador, los distintos factores intra y extra laborales, a los que el trabajador se ve expuesto.

Al respecto de lo anterior, la OIT ha dado distintas directrices y ha proporcionado instrumentos específicos como lo es: “La prevención del estrés en el trabajo, lista de puntos de

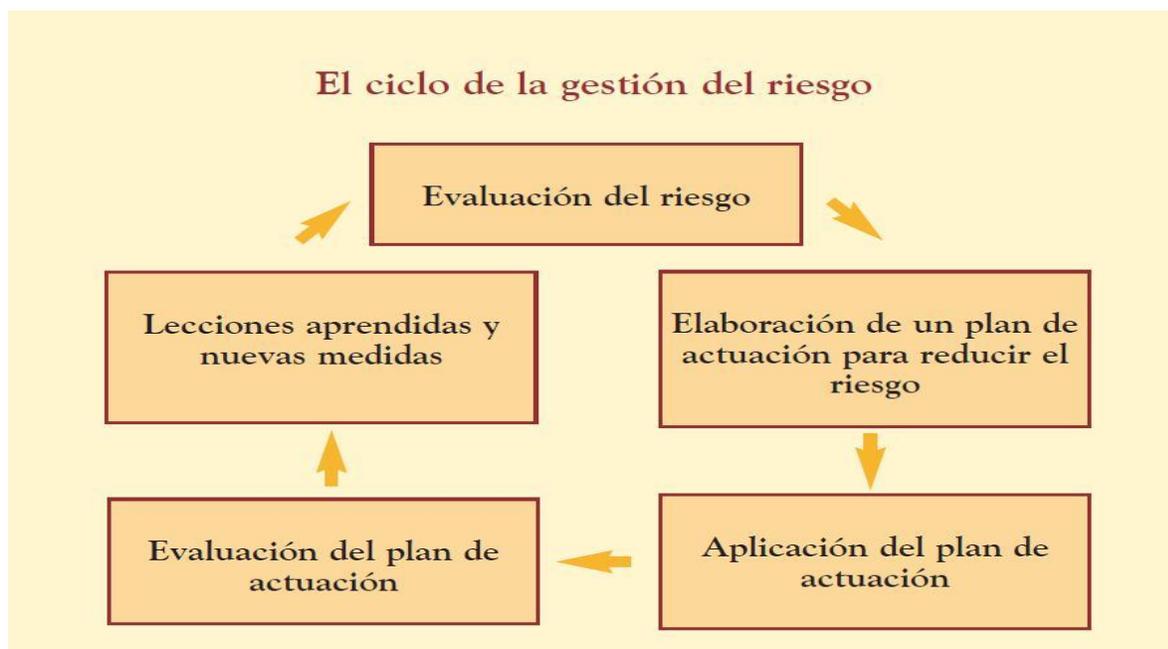
comprobación” dado en el año 2013, el cual se encuentra desarrollado como un manual de autoevaluación y búsqueda de potenciales riesgos al interior de la empresa, está compuesto por cortas encuestas enfocadas a distintos aspectos como lo son: El liderazgo y la justicia en el trabajo, Las exigencias del trabajo, el apoyo social; el equilibrio entre vida y trabajo y tiempo de trabajo; entre otros, cada uno de ellos explica la forma en cómo debe aplicarse el instrumento y como deben ser analizados los datos obtenidos.

Por su parte, Colombia mediante del fondo de riesgos laborales, cuenta con el: “Estudio de investigación y diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”. El cual fue desarrollado por la Pontificia Universidad Javeriana y el Ministerio de la Protección Social, la cual consta de varios cuestionarios de preguntas para realizar a los trabajadores, con el fin de medir los riesgos existentes y tomar acciones que permitan superarlos.

Se debe hacer distinción entre peligro y riesgo, el primero es una situación existente que puede convertirse en dañina o perjudicial para el trabajador, luego viene a ser el riesgo la consecuencia del peligro, el cual no fue tenido en cuenta en debida forma, y genera la situación dañosa que bien puede ser física o mental; lo anterior nos permite comprender la importancia de actuar rápidamente, siendo el primer paso, conocer las circunstancias que rodean a los trabajadores e iniciar las acciones necesarias.

Frente al riesgo la gestión de este es fundamentalmente una estrategia de solución de problemas relacionados con la salud y la seguridad laboral, y constituye un medio de mejora permanente del trabajo y de las condiciones laborales, por consiguiente, de la salud del trabajador y de la entidad.

Tabla 3.



4.2.- Etapas de la prevención.

(Sauter, Murphy, Hurrell, & Levi, 2001). Nos hablan de tres etapas de la prevención las cuales se desarrollan dependiendo de lo puntual de cada situación, así: la prevención primaria se enfoca en eliminar aquello que causa el estrés, para ello se deben tener presentes cada una de las causas que lo está generando no solo de forma generalizada sino en cada trabajador, para ello será necesario diseñar cada puesto de trabajo e incluir a los trabajadores en el proceso de construcción y mejoramiento, la anticipación de nuevas condiciones de trabajo.

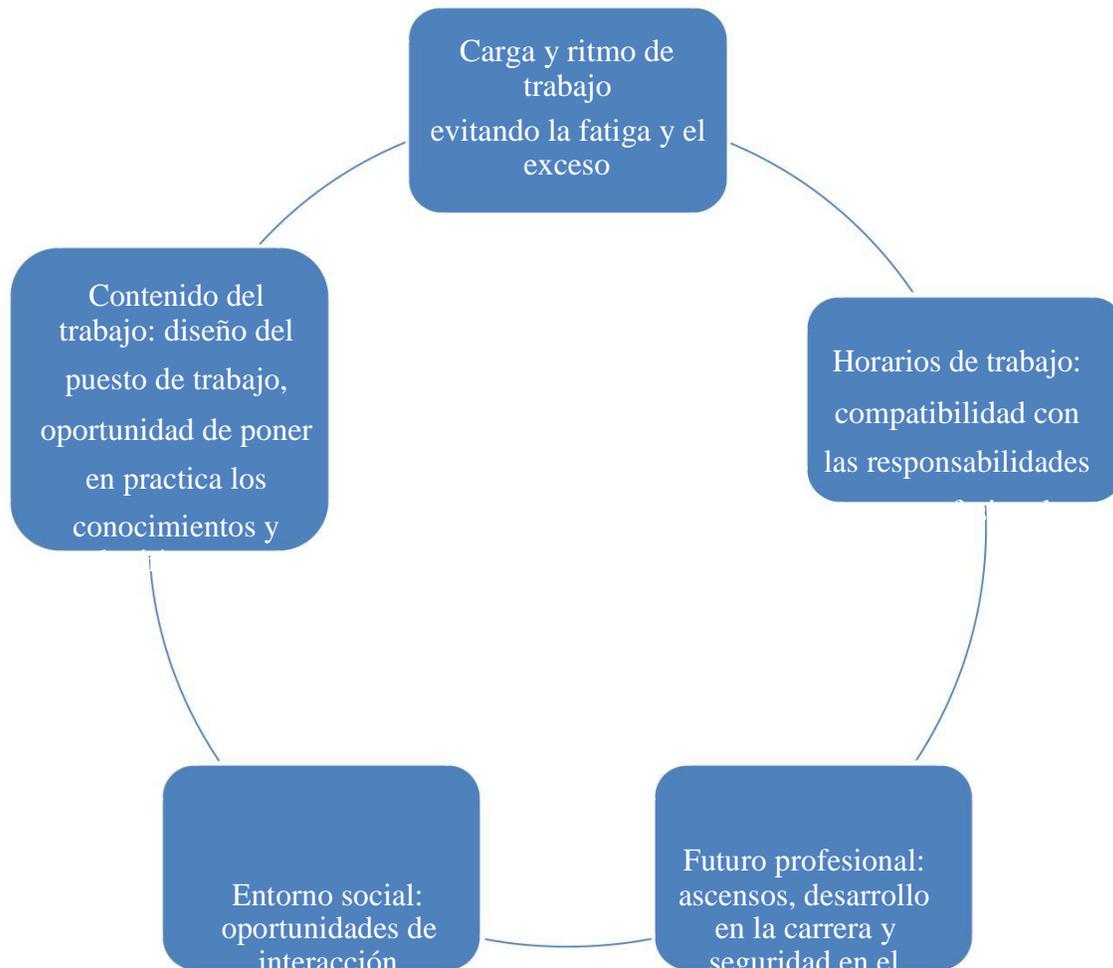
Ahora bien, erradicar todos los factores de estrés e incluso prever los futuros factores no resulta sencillo, es por ello que la prevención secundaria acude en la segunda etapa una vez la primera ha fallado, esta consiste en la enseñanza del estrés, se puede controlar mejor aquello que se conoce, el documento señala que los trabajadores deben estar en la capacidad de reconocer los factores puntuales que los hacen llegar al estrés, con el fin de poder estar preparados y enfrentarse a ellos.

Para ello es fundamental que el empleador este en la capacidad de brindar herramientas de solución a cada trabajador, trabajar con este para que adquiriera las habilidades necesarias para resolver los problemas, pese a ello el trabajador puede encontrarse bajo estrés, por tanto el empleador debe detectar esta situación y remitir para tratamiento especializado, con el fin de que no se haga más gravosa la situación.

Sin embargo hay tareas que deben realizarse pese al riesgo que genera en el trabajador exponerse a ella, puesto que son necesarias para la sociedad, tal como lo sería el trabajo de noche en las urgencias de un hospital, el trabajo de los bomberos en incendios o la persecución de criminales por parte del cuerpo policial, para estos casos la orientación hacia la prevención secundaria o terciaria sería una mejor respuesta, puesto que si bien no elimina la situación generadora de estrés, brinda al trabajador las herramientas para enfrentarse a ella y dominarla o disminuir el daño que esta le pueda causar.

Cuidar la salud de los trabajadores desde el ámbito empresarial, cobra sentido si entendemos *que quienes trabajan pasan en el trabajo casi la mitad del tiempo en que no duermen. Por lo tanto, lo que hacen durante esas horas es de importancia capital para su salud. Por otra parte, las condiciones de trabajo insatisfactorias también tienden a reflejarse en la vida privada.* (Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1999).

Una dificultad evidente de la prevención primaria reside en que «una talla no les va bien a todos». Se desprende de ello la necesidad de un enfoque polifacético de la prevención del estrés, para alcanzar el objetivo de «trabajadores sanos en empresas sanas». El National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), EE.UU., hizo un primer intento de diseñar tal enfoque, con su «estrategia nacional de prevención de los trastornos psicológicos relacionados con el trabajo» (Sauter et al., 1990). En ella se abordan:

Tabla 4.

(Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 1999)

Horario de trabajo flexible consiste en permitir al trabajador, organizar su tiempo de forma tal que pueda desempeñarse cabalmente en cada uno de los roles que ocupa en la sociedad, sin que se genere un desequilibrio o descuido de uno de ellos, aminorando la carga de desplazarse en horas pico y adaptándose a necesidades en su rol familiar, como tiempo para recoger a los hijos del colegio entre otras.

Otra estrategia es hacer los mandos participativos, es decir permitir a los trabajadores involucrarse en la toma de ciertas decisiones, mediante las cuales puedan aportar su

conocimiento sobre las situaciones particulares que puedan estar ocurriendo, esto permite al trabajador tener sentido de pertenencia hacia la empresa, sentirse escuchado y valioso.

Los incentivos a los trabajadores les permiten mediante un sistema de recompensas, fijarse metas, desarrollar con gusto sus aptitudes y competencias

La comisión europea señala a manera de conclusión que *“Los programas de fomento de la salud, si están bien planeados, dirigidos y ejecutados, pueden ser muy eficaces y requerir muy poca inversión; su rentabilidad está fuera de duda. Por eso, las empresas bien informadas se han dado cuenta de que estos programas no son un lujo sino una necesidad, una estrategia básica para mejorar la eficacia, porque ofrecen réditos a la empresa, mejoran la calidad de vida de cada trabajador y son uno de los métodos más eficaces de fomentar estilos de vida más sanos en el conjunto de la población.”*

4.3.- Actores del sistema:

Entendemos como tales a aquellos que se ven involucrados en el manejo del estrés, los cuales aportan desde distintos ámbitos el aumento o la disminución de este padecimiento, para que la prevención pueda ser efectiva, esta requiere del trabajo mancomunado de todos los actores intervinientes, tenemos primeramente:

ï Los empleados y sus representantes: al ser estos quienes se ven directamente afectados, la información por ellos suministrada, lejos de dañar a la entidad, contribuye con la detección de problemas tempranos que puedan estar ocurriendo e incluso formas de mejorarlos.

ï Las asociaciones patronales y las empresas :de forma colateral el empleador se ve afectado por la baja producción de los trabajadores o la deficiencia en el trabajo, por ello se encuentra interesados en la creación de programas de bienestar para los trabajadores, en la medida en que los trabajadores gocen de buena salud, el trabajo

desempeñado será mejor, cuando el empleador se compromete con los trabajadores, estos a su vez crean sentido de pertenencia y valor al trabajo, lo cual los hace trabajar de una mejor forma.

ï Los servicios de seguridad e higiene en el trabajo y las compañías de seguros de enfermedad : puntualmente para Colombia, serán las ARL las encargadas de realizar campañas continuas de identificación de factores de riesgo y poner en marcha las acciones de mejora necesarias para garantizar la salud mental de los trabajadores

(Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, 2017)

En Colombia estos métodos preventivos son recogidos entre otros por el decreto 1443 de 2014 y la resolución 2626 de 2008 mediante los cuales se asignan tareas específicas a los distintos actores, para preservar la salud de los trabajadores, lo cual se verá de forma amplia en el capítulo a continuación.

Capítulo II: Regulación del Estrés Ocupacional en Colombia

Antecedentes Normativos:

Se podría llegar a pensar, que la regulación del estrés ocupacional, como Factor de Riesgo Psicosocial, es novedosa, lo cual no resultaría ser cierto, esta enfermedad no es una respuesta del hombre al mundo globalizado, a continuación se verán los eslabones que componen al sistema de seguridad social y como cada uno de ellos iniciando en 1979 aporta piezas importantes a la regulación de riesgo psicosocial y el Estrés Ocupacional.

Iniciamos con la Ley 009 de 1979 o Código Sanitario, en su título III, hace alusión al contenido preventivo y proteccionista que envuelve a la entonces Salud Ocupacional, otorga la importancia debida de este organismo no solo en cuanto desde el trabajador como individuo sino como un interés social indispensable para el desarrollo del país.

Delega en el ministerio de Salud establecer la cooperación de los distintos entes estatales a fin de ejercer control y vigilancia; obliga a los empleadores a establecer un programa de medicina, higiene y seguridad en el trabajo, finalmente se compromete a expedir normas complementarias.

En Colombia se habla de derechos relativos a la salud ocupacional desde 1979, por tanto este campo no es lo inexplorado que podría considerarse a primera vista, pues si bien el mundo actual ha puesto en marcha de forma acelerada, el desenvolvimiento de las relaciones laborales, las obligaciones de prevención y promoción venían dándose de forma *ex ante*, lo que habría permitido analizar las posibles causas de enfermedades profesionales nuevas que surgieran con el paso del tiempo, y así limitar su propagación desenfrenada.

Desde esta primera etapa legal se entablan inspección y vigilancia que debe ejercer el órgano competente para el caso el ministerio de salud, en sí mismo un brazo del Estado.

Cinco años más tarde el Decreto Reglamentario 614 de 1984, en el presente decreto se establece la administración de lo que será el régimen aplicable a la Salud Ocupacional, tiene como objeto entre otros en el literal c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

En su artículo 10 establece un plan nacional de salud ocupacional en el cual delega responsabilidades de administración y organización.

1. Nivel Nacional normativo y de dirección: Constituido por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.
2. Nivel Nacional de Coordinación: Comité Nacional de Salud Ocupacional.
3. Nivel Nacional de ejecución gubernamental: Constituido por dependencias de los Ministerios, Institutos Descentralizados y demás entidades del orden nacional.
4. Nivel Seccional y Local de ejecución gubernamental constituido por las dependencias seccionales, departamentales y locales.
5. Nivel privado de ejecución: Constituido por los empleadores, servicios privados de Salud Ocupacional y los trabajadores.

En el artículo 13 literal k, establece que de un registro actualizado de los diagnósticos a cargo de los ministerios salud y trabajo, con el fin de establecer políticas para garantizar la adecuada ejecución de las actividades de Salud Ocupacional en los diferentes niveles.

En cuanto a las responsabilidades endilgadas a los actores de los distintos niveles establecidos por el presente decreto, de forma particular se establece entre otros la de fijar parámetros para la verificación del cumplimiento con funciones de vigilancia y control coercitivo (art literal), alimentar normativamente lo referente a la salud ocupacional a fin de mejorar, investigar a nivel

regional y seccional, coordinar actividades de prevención y promoción, dar asesorías y asistencia a los distintos actores.

Finalmente establece un capítulo de vigilancia y sanciones.

Del anterior se desprende a manera de crítica, la forma en cómo se le relevó importancia a la seguridad social de los trabajadores, no solo normativamente hablando sino también en términos del gasto público social en el país en general, puesto que solo pasados cinco años desde la expedición del código sanitario o ley 09 de 1979, se expide el decreto 614 de 1984, sin embargo de este podemos resaltar que de forma inicial toca los riesgos psicosociales como un objeto de protección a tener en cuenta lo cual es claramente el primer antecedente específico del tema de estudio de la presente investigación, antecedente que cabe señalar data de 34 años ex ante de la expedición de la resolución 2646 de 2008 cuya eficacia pretendemos poner a prueba.

Contrario a lo que podría pensarse el Estrés Laboral, no era ignorado para la fecha de expedición de la normativa en mención, la enfermedad más común aunque silenciosa de cientos de trabajadores en la actualidad, no es una enfermedad novedosa, pero si ha venido siendo tratada en silencio, debemos recordar que esta enfermedad no solo afecta desde la parte psicosocial sino que genera una merma en el trabajador físicamente de forma colateral, como lo mencionamos en el capítulo anterior.

En cuanto a las responsabilidades delegadas en el presente decreto a las distintas entidades administrativas, podemos encontrar la vigencia que aún persiste aunque si bien las mismas han sido reformadas o renombradas en sí mismas mantienen el carácter de vigilancia que se pretendió con su creación así como las funciones a ellas encargadas.

A continuación fue expedida la Resolución 1016 de 1989, mediante esta se reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional, establece la especificidad de cada programa que serán acordes a la actividad desarrollada de forma particular por la empresa, atendiendo a los riesgos presentes y potenciales, al número de trabajadores, entre otros, establece que el empleador deberá destinar recursos humanos y económicos para el desarrollo a conformidad de este programa, estableciendo un panorama de riesgos, realizando visitas a cada puesto de trabajo para identificar los agentes de riesgo.

La presente resolución complementa la importancia ya dada a los programas de salud ocupacional, abordando la prevención de una forma metódica que se da a través de los procesos auto evaluativos de conocimiento exhaustivo a cargo del empleador.

Pasar por alto la Constitución Nacional en esta cronología sería un absurdo, puesto que la misma : en su artículo 48 se da garantía al derecho a la seguridad social, dentro del cual se encuentran inmersos los riesgos profesionales, hoy riesgos laborales de los que se deriva la temática a tratar en la presente, anuncia la progresividad de la cobertura y la prestación de los servicios, en su artículo 53 menciona la proporcionalidad del trabajo en cuanto a su cantidad y calidad, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales finalmente garantiza a la seguridad social.

Inicialmente el derecho a la salud, según su consagración constitucional era un derecho prestacional, posteriormente por vía jurisprudencial, pasó a ser un derecho fundamental conexo, finalmente en el perfeccionamiento del estado social de derecho, se considera en la actualidad un derecho fundamental autónomo, por lo cual aunado a la importancia que per se tiene la seguridad social, el menoscabo en la salud mental y física generada por el estrés laboral a los trabajadores, no es un tema que se pueda pasar por alto, ya que encierra derechos fundamentales en los que incluso se puede ver afectada la vida misma.

Subsiguientemente, en concordancia con esta se expide la Ley 100 de 1993: que consagra los compromisos al sistema de seguridad social del cual hacen parte los riesgos profesionales, por ende la seguridad y salud en el trabajo; señala que a partir de la expedición de la misma vendrán progresivamente planes y programas que propendan a la cobertura de las contingencias adquiriendo así las personas esto como un derecho irrenunciable ligado a la dignidad humana, siendo el sistema garante; señala en sus principios el de integridad, el cual hace referencia a todas las contingencias que afectan la salud y las condiciones de vida, sin tener en cuenta la capacidad de pago que tenga el individuo para el cumplimiento de las contingencias que lo afecten.

El principio de la integralidad propende desde el año 1993 por abarcar todas las contingencias, de ello debemos entender que “regulado” de forma específica y particular o no, el estado asumió el compromiso de atender una enfermedad que como se ha visto en el desarrollo normativo hasta aquí esbozado nunca ha sido huérfana ni mucho menos novedosa, aunque se le haya dado este tratamiento, por la inaplicación de los procedimientos señalados para su prevención y protección.

En el Decreto 1832 de 1994 se adopta la tabla de enfermedades laborales, haciendo mención en el artículo 42 de la misma a las patologías causadas por estrés en el trabajo así: “...Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable...” siendo en el año 1994 donde formalmente se reconoce esta patología, ahora bien, pese a ello y a las normas precedentes que se han venido mencionando, las cuales dan cuenta del desarrollo histórico proteccionista y preventivo de la salud de los trabajadores, en la actualidad

mucho de ello se ha quedado en letra muerta, como tal pretendemos demostrar en la aplicación del instrumento.

Siguiendo con el desarrollo normativo del concepto de enfermedad profesional que desde el año 2012 paso a ser denominada enfermedad laboral, encontramos el siguiente recorrido normativo:

Art 200 Código Sustantivo de Trabajo

Decreto 1295 de 1994 art 9 declarado inexecutable mediante sentencia C-1155 de noviembre 26 de 2008 vuelve a aplicarse el art 200 CST “Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.”

En el año 2009 se expide el Decreto 2566 que contempla 42 enfermedades, siendo la número 42 las patologías causadas por el estrés en el trabajo: “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica severa o Colon irritable”.

Actualmente la tabla se amplía a grupos de enfermedades y se encuentra contenida en el Decreto 1477 de 2014 con dos entradas, la primera que indica la presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo en el cual estuvo expuesto el trabajador y segunda entrada la presencia de una enfermedad diagnosticada médicamente relacionada causalmente con ese factor de riesgo. En ella encontramos un grupo de enfermedades asociadas al estrés ocupacional

Mediante la ley 378 de 1997 esta se aprueba el convenio número 161 de la OIT referente a la salud en el trabajo producto de la conferencia número 71 de ginebra en 1985; primeramente cabe subrayar que solo después de doce años Colombia hace interna esta normativa, que es de gran valor e importancia para los trabajadores por los temas a tratados. En este punto de la historia Colombia no solo estaba comprometido de forma inicial sino constitucionalmente por el artículo 93, la línea del tiempo entre la firma del convenio y la puesta en vigencia de la Ley que lo regula es una muestra de negligencia.

El convenio señala a los servicios de salud en el trabajo, como un requisito necesario para que el ambiente laboral siendo favorezca la salud física y mental optima con el trabajo, para lo cual se tendrá de presente las capacidades y la salud física y mental del trabajador a fin de que las cargas impuestas le sean idóneas.

Establece funciones que debe aplicar la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo las cuales son de tipo preventivo y organizativo al interior de cada empresa según su objeto social, teniendo en cuenta cada particular que se presente en el camino de las evaluaciones de cada cargo aquello que sea necesario analizar y controlar.

Colombia toma de forma descuidada los convenios de la OIT y en general de las entidades internacionales que por sí misma, mediante suscripción de acuerdos y tratados decidió acoger, para el año 1997 cuando integro el convenio en la presente ley, estaba además bajo el bloque de constitucionalidad por lo cual se adopta íntegramente no solo este sino los relativos. Desde el Convenio del año 1985 la OIT hace mención a los temas de salud mental en el trabajo y como deberá trabajarse de forma estructurada al interior de las empresas para la prevención de este tipo de enfermedades, lo cual reitera no solo la vigilancia sino el amplísimo manejo dado a los riesgos psicosociales en el trabajo.

Con el Decreto 16 de 1997 se regula lo referente a los comités de salud ocupacional, tanto nacional como local; grosso modo este órgano tiene como funciones el asistir al ministerio del trabajo y la seguridad social tanto en la elaboración de proyectos, políticas, planes y programas tendientes a mejorar el sistema de salud ocupacional y la salud de los trabajadores en sí misma, con capacitaciones en cuanto a riesgos laborales se refiere, como el fomentar la investigación científica respecto a este asunto; además servirá como órgano consultivo del ministerio y sugerirá al gobierno nacional la creación de las normas que considere pertinentes e idóneas para llevar al buen funcionamiento del sistema de riesgos.

En cuanto a la parte de vigilancia y control se refiere, esta entidad basada en la información recibida por los comités locales hará seguimiento del cumplimiento de las normas referentes a la salud ocupacional. Además coordinará los distintos comités seccionales y locales en cuanto a las actividades y acciones que estos puedan desarrollar con el fin de que se dé cumplimiento a las obligaciones y deberes de los distintos entes que hacen parte del sistema.

Cinco años después y como si las necesidades de los trabajadores se hubieran estancado o detenido en el tiempo se expide la ley 1562 de 2012 con la cual se modifica el sistema de riesgos laborales dictando nuevas disposiciones, establece la prevención, protección y atención a los trabajadores en los efectos derivados directa o indirectamente de la labor que desarrollan, propende por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, establece como se manejara en adelante el sistema de seguridad y salud en el trabajo administrativamente.

Define en su artículo 4 enfermedad laboral como aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

La prevención juega un papel fundamental a lo largo de esta norma por lo cual señala distintas actividades a desarrollar, mediante las cuales se tomara un registro a fin de parametrizar y lograr disminuir la proliferación de las enfermedades laborales, establece por parte de las administradoras de riesgos la rendición de un informe al ministerio del trabajo de las distintas actividades desarrolladas en la empresa de capacitación educación y fomento de hábitos laborales saludables, los resultados arrojados por estas, la investigación de los accidentes laborales, así como las medidas tomadas en beneficio a una mejor calidad del servicio, la cual será verificada mediante el ministerio del trabajo o por terceros idóneos que sean encargados.

Encarga al fondo de riesgos laborales entre otras funciones, la de crear un sistema de información de los riesgos laborales con cargo a sus propios recursos, así como adelantar acciones de inspección vigilancia y control sobre los actores del sistema de riesgos laborales.

En el presente instrumento normativo no solo se da una actualización necesaria y acorde de la normativa, sino que frente a la oportunidad de implementación se establecen plazos acordes a particularidades de número de trabajadores, debe tenerse en cuenta que la misma articula el sistema sin deslindarse de las normas previas no derogadas por la misma, que a saber incluye la resolución 2406 por lo cual tales plazos también, de una forma u otra deberán darse hacia esta.

De forma subsiguiente se expide el Decreto 1507 de 2014, Manual Único para la Calificación de Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, nos ofrece entre otras definiciones como las siguientes:

Capacidad ocupacional: Calidad de ejecución de una persona para llevar a cabo actividades de la vida cotidiana y ocupaciones. Depende de las habilidades motoras, procesamiento, comunicación e interacción, según las etapas del ciclo vital.

Capacidad laboral: Conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo.

Condición de salud: Término genérico que incluye las categorías de enfermedad (aguda o crónica), trastorno, traumatismo y lesión. Una condición de salud puede considerar también otras circunstancias como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalías congénitas o predisposiciones genéticas. Las “condiciones de salud” se organizan según la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud – CIE 10.

Daño corporal: Concepto que resulta de la confluencia de dos perspectivas, la médica y la jurídica. Con el nombre de daño corporal se conoce cualquier alteración somática o psíquica que, de una forma u otra, perturbe, amenace o inquiete la salud de quien la sufre, o simplemente, limite o menoscabe la integridad personal del afectado, ya en lo orgánico, ya en lo funcional; para que se configure, es suficiente cualquier merma de la integridad de la biología individual, con independencia de sus repercusiones prácticas en uno o más campos de la actividad humana.

Finalmente el Decreto 1443 de 2014, (compilado en el DUR 1072 de 2015) trata lo referente a la Seguridad y Salud en el Trabajo, entendida esta desde la prevención, protección y promoción de la salud en el entorno laboral; como sistema de gestión, reside en una serie de pasos escalonados que traen consigo un proceso auto evaluativo constante, contentivo de acciones de mejora a las falencias descubiertas mediante la implementación consecuyente y organizada del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) a fin de controlar los riesgos que puedan afectar a los trabajadores. El sistema en mención si bien será liderado por el empleador o contratante, contara con la intervención activa de los trabajadores o contratistas, en procura de un ambiente laboral seguro; tiene las características de los sistemas de gestión cuya base se encuentra en el ciclo, PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Como objetivos estables de toda empresa, el Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo, en el título 4 capítulo 8 artículos 2.2.4.5.1 en adelante, de forma puntal traza en su artículo 2.2.4.6.7., tres objetivos de los cuales se desprende a grandes rasgos el identificar los peligros existentes mediante evaluación y control posterior, la mejora continua del sistema a fin de aminorar los riesgos y proteger a los trabajadores y por último el cumplir con la normatividad relativa a riesgos. De lo anterior se desprenden obligaciones a cargo del empleador, el cual deberá de forma efectiva abordar la gestión de peligros y riesgos, con el adjetivo efectivo que expresamente señala el artículo 8°, apunta a que los esfuerzos del empleador sean materializados y reales, no meras expectativas contentivas de letra muerta; adicional a ello llama la atención la forma en como el decreto se construye paso a paso, puesto que en el artículo 11 hace mención de la capacitación en SSST, el cual será dado a todas las partes integrantes del personal de la empresa, partiendo de sí mismo y en adelante, lo cual permite integrar de forma armónica a los trabajadores dándoles herramientas para su protección iniciando con el conocimiento. Artículo 7°. *Objetivos de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)*. La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso.

Surge entonces el siguiente interrogante: ¿Es la normatividad referente a los riesgos psicosociales letra muerta?

Se podría apriorísticamente pensar que la resolución 2648 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) es la única norma que regula lo referente al estrés laboral como factor de riesgo psicosocial en Colombia, y que la misma no solo por su rango normativo, se queda un poco corta en cuanto a su alcance y efectividad material se refiere.

Por ventura incluso se podría argumentar que ha sido poco el tiempo para su implementación total, que la misma es vaga en cuanto a su aplicación, que aún están esperando

las encuestas de la batería de riesgos incluso; sin embargo a pesar de que esta resulta ser la abanderada, no es la única regulación que se refiere a este particular; del desglose normativo previo se puede observar como a nivel de organismos tanto nacionales como internacionales se viene refiriendo este tema desde los años 80, según se tiene constancia por parte de la incorporación de Colombia del convenio número 161 de OIT y desde la regulación interna con el decreto 614 de 1984.

La resolución en comento bajo ninguna circunstancia se puede tratar como un mero capricho del legislador que apareció de forma repentina, sino por el contrario, esta constituye la suma de un petito de los trabajadores para la especificidad de una enfermedad que va en aumento cada día, puesto que poco a poco, la concientización sobre los derechos de la persona, y en especial las diferentes conquistas de los derechos de los trabajadores, han llevado a la auto reflexión, concientizándose que el Estrés Laboral, es realmente una enfermedad, que no es novedosa, pues ha sido regulada sin éxito alguno que propenda a la prevención efectiva y a la erradicación minuciosa de formas que propendan por aumentar este factor de riesgo que deriva en distintas enfermedades no solo mentales sino físicas.

El sistema de seguridad social integral es uno solo, el cual no parte desde 1993, sino que se conjuga y articula con toda la normativa que se encuentre vigente y se nutre de ella así como de la postrera para tener un mayor alcance y lograr lo que la misma pretende, de la mano con los organismos internacionales como la es la OIT, por tanto no se puede deslindar de la resolución 2648 de 2008, del sistema en general.

Surge de ello la urgencia de realizar una revisión sobre la aplicación del cuerpo normativo, puesto que mediante la evaluación de la forma en como se ha dado la implementación, se podrá verificar y establecer en qué punto se encuentra la brecha entre lo que debería ser y lo que en realidad es.

Es para el Estado Colombiano una necesidad, revisar la implementación de esta, por cuanto *En este sentido, la Sala ha señalado que la eficacia constituye una cualidad de la acción administrativa en la que se expresa la vigencia del estado social en el ámbito jurídico-administrativo. Así mismo añade que en definitiva, la eficacia es la traducción de los deberes constitucionales positivos en que se concreta el valor superior de la igualdad derivado directamente de la nota o atributo de socialidad del Estado.*

Así, esta Corte ha hecho referencia clara a la implementación del principio de eficacia, afirmando que este principio de la administración impone deberes y obligaciones a las autoridades para garantizar la adopción de medidas de prevención y atención de los ciudadanos del país, para garantizar su dignidad y el goce efectivo de sus derechos. (Corte Constitucional de Colombia, 2013)

Puesto que estas resultan ser brazos de apoyo para la efectividad material de la norma, ni tampoco se puede argüir que la falta de prevención en cuanto al estrés laboral como factor de riesgo psicosocial se refiere, obedece a lo novedosa de la norma; mediante entrevistas y encuestas a los funcionarios de la jurisdicción laboral del circuito de Cartagena pretendemos demostrar, como un personal calificado en este caso los encargados de impartir justicia de forma específica en materia laboral y seguridad social, con la misma normativa que estos pretenden proteger como lo es la Resolución de antera mencionada, estos no solo desconocen en si el fondo de la norma, sino que además se ven vulnerados sus derechos en este sentido, sin que ocurra cambio alguno no solo desde el 2008, sino desde el 80 tiempo desde el cual efectivamente deberá dársele alcance a lo referente.

Resolución 2646 de 2008: la presente, inicia “por la cual se establecen las disposiciones que definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención, 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.” Lo cual pretende desarrollar en 22 artículos.

Es dada a fin de cumplir y desarrollar de forma específica lo hablado tanto en el artículo 2 de la ley 614 de 1984, así como tomando en cuenta lo establecido en la tabla de enfermedades Decreto 1832 de 1994; como objeto señala “definir responsabilidades de los actores” , con aplicación a todos los trabajadores; ya en su artículo tercero otorga definiciones sobre Estrés, Carga mental, Efectos en el trabajo entre otras, las cuales son de importancia y valor por tanto normativamente se les asigna una carga a cumplir.

Señala los factores psicosociales tanto laborales como extra-laborales sus efectos y la forma de estos ser evaluados por el empleador, de los cuales debe hacerse seguimiento que se actualizara de forma anual, mediante el uso de instrumentos que según indica en su artículo 12 “hayan sido validados en el país”, lo anterior con el fin de determinar su incidencia y momento en que deben intervenirse teniendo en cuenta los criterios por esta esbozados; establece actividades a realizar por las ARP.

La presente resolución no cumple el objetivo que se propone, puesto que en solo 22 artículos no aborda el contenido amplísimo de los factores de riesgo psicosocial, por lo cual se podría pensar que no le han atribuido aun la importancia que requiere esta materia máxime basándonos en la jerarquía normativa cuya primacía recae en la carta política y de ella en adelante derivan las demás encontrándose la resolución en el séptimo lugar, marca esta circunstancia la importancia dada a la norma y el orden de aplicabilidad a otorgar, por lo cual carece la presente resolución del suficiente peso para darse a cumplir, ya que si bien no se encuentra desconectada del régimen de seguridad social en riesgos laborales, ni más específicamente del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Se observa que en ella, se habla de definir las responsabilidades de los actores, sin embargo no indica las sanciones a aplicar por incumplimientos, ni si quiera define del todo que es incumplimiento en sí mismo y que no lo es, no podemos así entonces culpar al empleador por

la inaplicación de las normas contentivas del estrés ocupacional, por cuanto las mismas son vagas, dispersas y carecen de órganos que las efectivicen.

La Jurisprudencia de la Corte Constitucional, y en general la jurisprudencia de las altas cortes colombianas, así como las directrices de los organismos internacionales tales como la OIT¹, han desempeñado un papel crucial en lo referente a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, entre ellas las laborales.

Tan importante es la labor de la Rama Judicial, que sin esta, la norma quedaría siendo un simple silogismo basado en el modelo del todo o nada, es decir, no seríamos más que autómatas o maquinas programadas para dar aplicación a las normas, olvidando que cada caso amerita un estudio particular y que las consecuencias jurídicas dependerán de las condiciones particulares de cada evento

Capítulo III: Análisis Jurisprudencial

Una interpretación integral nos permite entender que si bien existen distintas fuentes de las cuales emanan los distintos derechos del hombre, estos no se dan de forma aislada, puesto que el hombre es uno en sí mismo, siendo así que las distintas categorías o subgrupos entre los cuales se dividen los distintos tipos de derechos, no son más que formas de rotulación, el hombre es uno solo, no es uno en cuanto a la salud, otro en cuanto a la educación y uno distinto en cuanto a la familia, es el mismo sujeto de derechos y obligaciones en conjunto, por tanto la jurisprudencia de la corte, debe ser interpretada de forma armónica y concatenada, siendo así el derecho al trabajo un eslabón más en la cadena y no un elemento al margen de ella.

El ser humano cuenta con distintas áreas, las cuales pueden verse afectadas entre sí, surgiendo un efecto en cadena, que afecte no solo al individuo sino a su colectividad más próxima, es por ello que la corte ha señalado distintos postulados como los que se verán a continuación, con el fin de salvaguardar los derechos del trabajador, entendiendo estos en su conjunto.

La forma en la cual se ejerce el derecho al trabajo, es tocante de múltiples derechos como lo es la seguridad social, la dignidad humana, la salud, la integridad personal y la vida, los cuales pueden verse afectados en mayor o menor grado dependiendo de la forma en como el empleador, cumpla con lo encomendado por el legislador, en cuanto a los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Un trabajador que no goza de forma efectiva de su derecho al trabajo, se encuentra menoscabado en su derecho a la salud, puesto que de los incumplimientos del empleador, se derivan afectaciones en la salud tanto física como mental, por la no aplicación de programas de

prevención, promoción y protección del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, el efecto de ello, es entre otros como ya se vio, la aparición de distintos tipos de enfermedades, entre ellas las mentales.

El menoscabo de la dignidad humana en el trabajo, puede darse de forma silenciosa, puesto que no tiene una materialización del todo evidente, sin embargo, el incumplimiento de los deberes impuestos por el legislador en una empresa, conlleva a una violación simultánea de los derechos en cabeza del trabajador, afectando desde distintos ámbitos su vida.

Un trabajador que no goza de forma efectiva de su derecho al trabajo, se encuentra mermado en su derecho a la seguridad social, puesto que de los incumplimientos del empleador, se derivan afectaciones en la salud tanto física como mental, por la no aplicación de programas de prevención, promoción y protección del estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, el efecto de ello, es la aparición de enfermedades mentales.

Un trabajador que es recibido en condiciones óptimas en el inicio de su etapa productiva, no puede ser regresado como un desecho a la sociedad al final de esta, en tanto que la sociedad está compuesta de individuos que afectan en mayor y menor grado el desenvolvimiento normal de ella, transformándola a media que son transformados de forma individual, ello generaría que el conjunto de trabajadores afectados a diario, impacten de forma negativa la sociedad en general.

En que puede entonces contribuir un trabajador aquejado por distintos problemas médicos, la protección pluridimensional al trabajador, encuentra su respaldo en el análisis de este más allá de su forma individual, es sabido que muchas de las conductas antisociales desplegadas por personas, tiene un asidero en la forma en cómo se encuentra este en su estado anímico, lo cual puede provenir de una sobrecarga de situaciones estresantes que conlleven a que este explote en otra persona, causándole daño.

Los postulados de la corte señalan, que el trabajo debe darse en condiciones dignas y justas, esto es sin el menoscabo de los derechos mínimos del trabajador, la labor por este desempeñada debe darse en un lugar apropiado en cuanto a la estructura física, toda vez que no se ponga en riesgo su salud por verse obligado a laborar en un lugar que no cuente con la debida seguridad, expuesto a accidentes previsible.

La corte ha señalado que la vida consiste en el desenvolvimiento en condiciones de dignidad, y que el trabajo es un medio para el logro de la vida digna, así mismo que el derecho a la salud contempla en sí mismo la obligación del estado de procurar por la materialización y el efectivo cumplimiento de este, proporcionando los medios necesarios para esto.

Tabla 5.

SENTENCIA	EXTRACTO
T 014 DE 1992 (Corte y por tanto Constitucional, 1992)	<i>“El derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre en último término tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana (...)”</i>
T 457 DE 1992 (Corte Constitucional, 1992)	<i>“(...) Ello lleva a la Sala a preguntarse cuáles son esas condiciones dignas y justas sin las cuales la realización de una labor resultaría violatoria de los principios que fundamentan toda relación interhumana, sobre todo aquella donde el elemento de subordinación es el imperante.</i> <i>Para la Sala esas condiciones que deben estar presentes siempre, en toda relación laboral son las enunciadas como principios mínimos</i>

	<p><i>fundamentales en el artículo <u>53</u> de la Constitución Nacional, a saber:</i></p> <p><i>'la igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y la calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social; la capacitación; el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad'.</i></p> <p><i>Sólo la aplicación de estos principios permite que el derecho al trabajo pueda desarrollarse y garantizarse efectivamente. En consecuencia no se puede afirmar que se garantiza con el acceso a determinada labor. Estos principios hacen parte de la relevancia que dentro del Estado social de derecho se le ha dado al trabajo”</i></p>
<p>T 494 DE 1993 (Corte Constitucional, 1993)</p>	<p><i>“(…) El derecho a la salud, entendiéndose por tal la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica y funcional de su ser. Implica, por tanto, una acción de conservación y otra de restablecimiento lo que conlleva a la necesaria labor preventiva contra los probables atentados o fallas de la salud. Y esto porque la salud es una condición existencial de la vida humana en</i></p>

	<p><i>condiciones de plena dignidad: al hombre no se le debe una vida cualquiera, sino una vida saludable. La persona humana requiere niveles adecuados de existencia, en todo tiempo y en todo lugar, y no hay excusa alguna para que a un hombre no se le reconozca su derecho inalienable a la salud.”</i></p> <p><i>“Es cierto que la salud y la integridad física son objetos jurídicos identificables, pero nunca desligados de la vida humana que los abarca de manera directa. Por ello cuando se habla del derecho a la vida se comprenden necesariamente los derechos a la salud e integridad física, porque lo que se predica del género cobija a cada una de las especies que lo integran. Es un contrasentido manifestar que el derecho a la vida es un bien fundamental, y dar a entender que sus partes -derecho a la salud y derecho a la integridad física- no lo son.”</i></p>
<p>SU 200 DE 17 DE ABRIL DE 1997 (Corte Constitucional, 1997)</p>	<p><i>“En cuanto a la integridad personal, valor cuya jerarquía es cercana al de la vida y cuyas violaciones casi siempre la ponen en peligro, se relaciona con la preservación del sujeto en sus componentes físicos, psicológicos y espirituales, los cuales se hallan integrados en un conjunto armónico que justamente constituye la esencia del ser humano. Tales elementos y el todo resultante de su articulación deben permanecer inalterados por agresiones, torturas, tratos crueles, inhumanos o degradantes, ataques y lesiones, por acción u omisión de autoridades o particulares.”</i></p> <p><i>El derecho a la integridad personal se deriva directamente de la consideración y el respeto que merece el ser humano en su esencia por razón de su dignidad intrínseca, que resulta ofendida en alto grado por</i></p>

	<p><i>cualquier forma de maltrato moral o material.”</i></p>
<p>T 645 DE 1996 (Corte Constitucional, 1996)</p>	<p><i>“La constitucionalización del derecho a la salud no supone la institucionalización del derecho a la mera subsistencia, sino el derecho de todas las personas, y el deber del Estado, de propiciar los medios razonables para el logro de una vida digna, lo cual incluye la lucha por unas mínimas condiciones sociales y económicas.”</i></p> <p><i>La consagración constitucional del principio de la dignidad humana como fundante en nuestro ordenamiento (art. 1º), exige un trato especial para el individuo, de tal forma que la persona se constituye en un fin para el Estado que vincula y legitima a todos los poderes públicos, en especial al juez, que en su función hermenéutica debe convertir este principio en un parámetro interpretativo de todas las normas del ordenamiento jurídico. Por consiguiente, este principio impone una carga de acción positiva frente a los derechos, más aún en relación con la vida, como desarrollo esencial de los valores, derechos y libertades individuales (...)</i></p> <p><i>“En este orden de ideas, en razón a que el derecho a la integridad física es una prolongación del derecho a la vida, que además es una manifestación directa del principio de la dignidad humana, impone tanto el respeto por el derecho a la no violencia física y moral, como el derecho al máximo trato razonable y la mínima disminución del cuerpo y el espíritu. Así pues, el Estado debe proteger al individuo y, cuando se trata de preservar razonablemente y en condiciones óptimas posibles la salud, integridad y vida de personas, el Estado debe colocar todos los medios económicos posibles para obtener la mejoría de los</i></p>

	<p><i>administrados. Por consiguiente, es allí donde se encuentra el indiscutible contenido prestacional del derecho a la salud, cuya destinataria es la administración.”</i></p> <p><i>“Ahora, aunque el concepto de calidad de vida en términos generales es una noción valorativa que dependerá de criterios subjetivos de quienes ponderen una situación frente a otra, de la cual es inevitable sustraer las condiciones de tiempo, lugar y cultura dominante de lo que se entiende por calidad de vida, hay franjas que son directamente relacionadas con aspectos jurídicamente relevantes en el derecho que determinan la intervención de los poderes públicos para promocionar la situación individual afectada. Pues bien, el deterioro en marco existencial de un paciente necesariamente presenta relación directa con la calidad de vida y de salud medianamente sopesada. Por consiguiente, las entidades encargadas de prestar servicios de salud, deben propender por un grado de garantía de máxima utilización de los medios científicos razonablemente disponibles.</i></p>
<p>T 248 DE 1998 (Corte preservación supervivencia biológica 1998)</p>	<p><i>“La vida humana, en los términos de la garantía constitucional de su preservación (arts. 1, 2 y 11 C.P.), no consiste solamente en la supervivencia biológica sino que, tratándose justamente de la que corresponde al ser humano, requiere desenvolverse dentro de unas condiciones mínimas de dignidad. La persona conforma un todo integral y completo, que incorpora tanto los aspectos puramente materiales, físicos y biológicos como los de orden espiritual, mental y síquico. Su vida, para corresponder verdaderamente a la dignidad humana, exige la confluencia de todos esos factores como esenciales en cuanto contribuyen a configurar el conjunto del individuo.”</i></p> <p><i>“Por otra parte, el artículo <u>12</u> de la Constitución proclama el derecho fundamental a la integridad personal y, al hacerlo, no solamente cubre</i></p>

	<p><i>la composición física de la persona, sino la plenitud de los elementos que inciden en la salud mental y en el equilibrio psicológico. Ambos por igual deben conservarse y, por ello, los atentados contra uno u otro de tales factores de la integridad personal -por acción o por omisión- vulneran ese derecho fundamental y ponen en peligro el de la vida en las anotadas condiciones de dignidad.</i></p> <p><i>“Esto indica que la salud constitucionalmente protegida no es únicamente la física sino que comprende, necesariamente, todos aquellos componentes propios del bienestar psicológico, mental y sicosomático de la persona”</i></p>
<p>T 248 DE 1998 (Corte instancia, a Constitucional, a 1998)</p>	<p><i>“A la inversa de lo que entendió el Tribunal en el fallo de segunda instancia, debe afirmarse que no es indispensable, para tener derecho a la atención médica, que el paciente se encuentre en la fase crítica de una enfermedad psicológica o mental. Aceptarlo así equivaldría a excluir, en todos los campos de la medicina, los cuidados preventivos y la profilaxis. Habría que esperar la presencia del padecimiento en su estado más avanzado y tal vez incurable e irreversible para que tuviera lugar la prestación del servicio. En el caso de las enfermedades mentales, si se acogiera dicho criterio, tendría que supeditarse todo tratamiento a la presencia cierta o inminente de la esquizofrenia, la demencia o la locura furiosa.”</i></p> <p><i>“en los casos de peligro o afectación de la salud mental y psicológica de una persona no solamente están comprometidos los derechos fundamentales que a ella corresponden sino los de sus allegados más próximos, los de la familia como unidad y núcleo esencial de la</i></p>

	<p><i>sociedad que merece especial protección, y los de la colectividad De lo dicho se deduce que, al reclamar judicialmente la preservación inmediata del derecho a su salud mental, la persona invoca derechos fundamentales susceptibles de amparo por la vía del artículo 86 de la Constitución Política.”</i></p>
<p>T 209 DE 1999 (Corte Constitucional, 1999)</p>	<p><i>“Y no podría ser de otra forma, puesto que en la base de la estructura de nuestro ordenamiento jurídico, el Constituyente de 1991 fundó el principio de solidaridad social como una forma de cumplir con los fines estatales y asegurar el reconocimiento de los derechos de todos los miembros de la comunidad. Se trata de un principio que, sin duda, recuerda la vocación humana de vivir en sociedad y resalta la necesidad de la cooperación mutua para alcanzar el bienestar y la tranquilidad -ciertamente, también la salud-”</i></p> <p><i>“En casos de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta, habida cuenta de los problemas sociales, económicos o de salud que las afectan -v.g. enfermos mentales-, estos valores fundados en la mutua colaboración entre los miembros de la colectividad, gozan de una dimensión bien concreta, pues se trata de un postulado fundacional de la estructura del Estado Social de Derecho”.</i></p>
<p>(Corte Constitucional, 1999)</p>	<p>T 572 DE 1999 <i>"Es que el concepto de dignidad humana no constituye hoy, en el sistema colombiano, un recurso literario u oratorio, ni un adorno para la exposición jurídica, sino un principio constitucional, elevado al nivel de fundamento del Estado y base del ordenamiento y de la actividad de las autoridades públicas.”</i></p>

	<p><i>En virtud de la dignidad humana se justifica la consagración de los derechos humanos como elemento esencial de la Constitución Política (art. 1 C.P.) y como factor de consenso entre los Estados, a través de las cláusulas de los tratados públicos sobre la materia (art. 93 C.P.).</i></p> <p><i>La dignidad de la persona se funda en el hecho incontrovertible de que el ser humano es, en cuanto tal, único en relación con los otros seres vivos, dotado de la racionalidad como elemento propio, diferencial y específico, por lo cual excluye que se lo convierta en medio para lograr finalidades estatales o privadas, pues, como lo ha repetido la jurisprudencia, la persona es 'un fin en sí misma'. Pero, además, tal concepto, acogido por la Constitución, descarta toda actitud despectiva frente a sus necesidades corporales y espirituales, todas las cuales merecen atención en el Estado Social de Derecho, que reconoce en el ser humano la razón de su existencia y la base y justificación del sistema jurídico.</i></p> <p><i>"Ese concepto se traduce en la idea, prolijada por la Corte, de que no se garantiza bien ningún derecho de los que la Constitución califica de fundamentales -intrínsecos a la persona- si a un individuo de la especie se lo condena a sobrevivir en condiciones inferiores a las que la naturaleza le señale en cuanto ser humano. Es decir, cuando, como en los casos materia de examen, personas menores deben afrontar una evolución irregular de sus sistemas físico y psicológico en condiciones de desamparo"</i></p>
<p>T 926 DE 1999 (Corte</p>	<p><i>“El derecho fundamental a la vida que garantiza la Constitución - preámbulo y artículos 1, 2 y 11-, no se reduce a la mera existencia</i></p>

<p>Constitucional, 1999)</p>	<p><i>biológica, sino que expresa una relación necesaria con la posibilidad que les asiste a todas las personas de desarrollar dignamente todas las facultades inherentes al ser humano. Sin duda, cuando se habla de la posibilidad de existir y desarrollar un determinado proyecto de vida, es necesario pensar en las condiciones que hagan posible la expresión autónoma y completa de las características de cada individuo en todos los campos de la experiencia.”</i></p>
<p>T067 DE 1994 (Corte Constitucional, 1994)</p>	<p><i>“El concepto de vida que la Constitución consagra no corresponde simplemente al aspecto biológico, que supondría apenas la conservación de los signos vitales, sino que implica una cualificación necesaria: la vida que el Estado debe preservar exige condiciones dignas. De poco o nada sirve a la persona mantener la subsistencia si ella no responde al mínimo que configura a un ser humano como tal”</i> T067-1994</p> <p><i>“La vida del ser humano, entonces, es mucho más que el hálito mediante el cual se manifiesta su supervivencia material. No puede equipararse a otras formas de vida, pues agrega al mero concepto físico. La vida del ser humano, entonces, es mucho más que el hálito elementos espirituales que resultan esenciales”</i></p>
<p>T 544 DE 2002 (Corte Constitucional , 2002)</p>	<p><i>“Debe recordarse entonces, que la salud constitucionalmente protegida no hace referencia únicamente a la [integridad] física sino que comprende, necesariamente, todos aquellos componentes propios del bienestar psicológico, mental y psicosomático de la persona.”</i></p> <p><i>“Se trata sin duda, de una garantía que está enraizada en el</i></p>

	<p><i>fundamento mismo del Estado Social de Derecho y que se concreta de diversas formas en los casos de quienes padecen dolencias particularmente gravosas. ‘Es claro que el Estado tiene una obligación irrenunciable de favorecer especialmente a las personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, tal y como lo consagra el artículo 13 de la Constitución, y propender por su integración social, mas aún cuando el reconocimiento de la dignidad humana se refuerza y se integra al garantizar las condiciones mínimas de subsistencia de las personas.’^[10]^[11]—comillas en el texto -</i></p>
<p>T 1005 DE 2004 (Corte Constitucional, 2004)</p>	<p><i>“La afección psicológica del demandante, disminuye su dimensión vital, al tiempo que pone en riesgo la capacidad de relacionarse en sociedad y en general, se ven lesionados y amenazados sus derechos.”</i></p>
<p>T 1165 DE 2005 (Corte Constitucional, 2005)</p>	<p><i>“Con el principio de continuidad, se busca garantizar a los titulares del derecho a la atención en salud que han ingresado al Sistema General de Seguridad Social, la prestación ininterrumpida, constante y permanente de los servicios como una garantía de protección de sus derechos a la vida y a la salud. El principio de continuidad se materializa en el derecho de los ciudadanos a no ser víctimas de interrupciones abruptas y sin justificaciones válidas de los servicios de salud y, en particular, de los tratamientos o procedimientos médicos que reciben o requieran según las prescripciones médicas y las condiciones físicas o psíquicas del usuario.”</i></p>

	<p><i>“(…) tanto las entidades públicas como las privadas que intervienen en la prestación de los servicios de salud, por acción o por omisión en el cumplimiento de sus funciones, no pueden comprometer la continuidad del servicio y, por tanto, la eficiencia y eficacia del mismo, mucho menos si con su proceder irregular se pueden poner en peligro los derechos a la vida y a la salud de los usuarios.”</i></p>
<p>C 065 DE 2005 (Corte Constitucional, 2005)</p>	<p><i>“(…) En efecto, el derecho al trabajo en condiciones dignas no sólo implica la posibilidad de trabajar, sino también la posibilidad de no verse forzado a laborar cuando las condiciones físicas no le permitan al trabajador seguir desempeñándose en su labor, so pena de agravar su estado de salud. Cuando al trabajador si bien no se le prohíbe hacer un receso en sus labores por su estado de salud se le permite sin obtener una remuneración equivalente a la que obtendría de estar en pleno uso de sus facultades físicas se le está forzando a laboral bajo condiciones contrarias a la dignidad humana. Lo anterior, puesto que se hace imprescindible para el empleado seguir laborando para conseguir su sustento mínimo vital el cual, por regla general, equivale al salario.”</i></p>
<p>T 882 DE 2006 (Corte Constitucional, 2006)</p>	<p><i>“En suma, hasta el momento, la Corte ha considerado que determinados comportamientos constituyen violaciones al derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas como son, entre otros, los siguientes: (i) la falta de claridad en el sector público acerca de las responsabilidades que debe asumir el trabajador, ambigüedad que puede tener repercusiones en los ámbitos penal y disciplinario; (ii) el impago de salarios o la cancelación tardía de los mismos; (iii) los actos de discriminación; (iv) las persecuciones laborales; y (v) obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo permiten.”</i></p>

<p>C 898 DE 2006 (Corte Constitucional, 2006)</p>	<p><i>“La protección de los anteriores derechos por la ley parcialmente acusada se manifiesta en el ámbito laboral y está orientada a salvaguardar las condiciones en que se ejerce el derecho al trabajo, es decir, a garantizar que el trabajo se realice en “condiciones dignas y justas”, como lo establece el artículo 25 de la Constitución. No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Al contrario, como las relaciones laborales se presentan en contextos de jerarquía del empleador y de subordinación del empleado, el riesgo de que el trabajador sea lesionado en su dignidad como ser humano es claro y presente. Por ello, el propio constituyente señaló que el trabajo habría de desarrollarse “en condiciones dignas y justas”. Sobre el contenido, el alcance y las consecuencias de este mandato constitucional ya se ha pronunciado la Corte.”</i></p>
<p>T 845 DE 2006 (Constitucional, Corte, 2006)</p>	<p><i>“(…) La protección de la integridad personal regulada en la Constitución (art. 12), comprende no solamente la composición física del sujeto, sino la plenitud de los elementos que inciden en la salud mental y en el equilibrio psicológico, que deben conservarse por igual, y por ello los atentados contra uno u otro de tales componentes de la integridad personal, bien sea por un acto positivo o negativo, vulneran ese derecho fundamental y ponen en peligro la vida en condiciones de dignidad.</i></p> <p><i>“Es indudable que la afectación de la salud mental y psicológica de una persona hace que se disminuya su dimensión vital y pone en riesgo su capacidad de desarrollarse en sociedad, y en general se ven lesionados y amenazados sus derechos, al igual que se afectan también los de su familia.”</i></p>

	<p><i>“Las entidades públicas o privadas encargadas de prestar los servicios de salud no pueden excluir de su cobertura los padecimientos relacionados con el equilibrio y la sanidad mental y psicológica de sus afiliados o beneficiarios en ninguna de sus fases o etapas de evolución de una determinada enfermedad. Cualquier restricción de esta índole es contraria a la Constitución.”</i></p>
<p>T 882 DE 2006 (Constitucional, Corte, 2006)</p>	<p><i>“(…) La protección constitucional al trabajo no se limita al acceso al mismo, sino que éste debe ser desempeñado en condiciones dignas y justas (…)”</i></p>
<p>C 780 DE 2007 (Corte Constitucional, 2007)</p>	<p><i>“El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar.”</i></p>

<p>T 029 DE 2008 (Corte Constitucional, 2008)</p>	<p><i>“El Sistema General de Riesgos Profesionales, como parte integrante del Sistema General de Seguridad Social, tiene por objeto lograr la cobertura de las contingencias que ocurran en razón de las actividades del trabajo y que comprometen la capacidad laboral de las personas; dichas contingencias se encuentran definidas en los artículos 9 y 11 del <u>Decreto 1295 de 1994</u> y son específicamente:</i></p> <p><i>(i) Los accidentes de trabajo, los cuales se definen como “todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que sobrevenga en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte”, o aquel que ocurra “durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo” o, finalmente, el que se produzca “durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”, y</i></p> <p><i>(ii) Las enfermedades de origen profesional, entendidas como “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional”, o aquellas que respecto de las cuales se haya demostrado la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales a pesar de no figurar en la tabla de enfermedades profesionales.”</i></p>
<p>T 760 DE 2008 (Corte Constitucional, 2008)</p>	<p><i>“Son fundamentales (i) aquellos derechos respecto de los cuales existe consenso sobre su naturaleza fundamental y (ii) todo derecho constitucional que funcionalmente esté dirigido a lograr la dignidad humana y sea traducible en un derecho subjetivo, la Corte señaló en la sentencia T-859 de 2003 que el derecho a la</i></p>

	<p><i>salud es un derecho fundamental, ‘de manera autónoma’, cuando se puede concretar en una garantía subjetiva derivada de las normas que rigen el derecho a la salud, advirtiendo que algunas de estas se encuentran en la Constitución misma, otras en el bloque de constitucionalidad y la mayoría, finalmente, en las leyes y demás normas que crean y estructuran el Sistema Nacional de Salud, y definen los servicios específicos a los que las personas tienen derecho(...)”.</i></p>
<p>C 463 DE 2008 (Corte Constitucional, 2008)</p>	<p><i>“(...) implica que todas las personas habitantes del territorio nacional tienen que estar cubiertas, amparadas o protegidas en materia de salud” y en lo que corresponde con el objeto, se refiere a la prestación de “...todos los servicios de salud, bien sea para la prevención o promoción de la salud, o bien para la protección o la recuperación de la misma razón por la cual deben estar cubiertos todos estos servicios dentro de los riesgos derivados del aseguramiento en la salud.</i></p> <p><i>Para la Sala es claro entonces que el principio de universalidad en salud conlleva un doble significado: respecto del sujeto y respecto del objeto del sistema general de salud. (i) Respeto del sujeto, esto es, del destinatario de la seguridad social en salud, el principio de universalidad implica que todas las personas habitantes del territorio nacional tienen que estar cubiertas, amparadas o protegidas en materia de salud. (ii) Respeto del objeto, esto es, la prestación de los servicios de salud en general, este principio implica que todos los servicios de salud, bien sea para la prevención o promoción de la salud, o bien para la protección o la recuperación de la misma; razón por la cual deben estar cubiertos todos estos servicios dentro de los riesgos derivados del aseguramiento en salud.</i></p>

Ahora bien, en cuanto al carácter prestacional del derecho a la seguridad social en salud y al principio de progresividad para hacer plenamente efectivo este derecho, esta Corte quiere aclarar, en primer lugar, un entendimiento erróneo y equivocado respecto de este carácter, ya que el carácter prestacional y progresivo de los derechos sociales, en este caso, del derecho a la salud, en nada afecta la fundamentabilidad del derecho a la salud, ligada como se anotó, a la universalidad del mismo, sino que por el contrario, estos principios tratan de explicitar una máxima según la cual, el Estado tiene la obligación jurídica de implementar todas las medidas legislativas, administrativas, políticas y financieras para hacer efectivo en forma material y pronta el derecho a la salud de todos los habitantes del territorio nacional y respecto de la totalidad de los servicios de salud requeridos para garantizar la prevención, promoción, protección y curación de la salud, precisamente por el carácter fundamental de este derecho.

El carácter universal del derecho a la seguridad social en salud apareja como consecuencia su fundamentabilidad, esto es, su carácter de derecho fundamental, tanto respecto del sujeto como del objeto de este derecho, ya que se trata, de un lado, de un derecho que es predicable de manera universal y sin excepción respecto de todas las personas sin posibilidad de discriminación alguna; de otro lado, se trata de un derecho que es predicable respecto de una necesidad básica de los individuos o seres humanos, esto es la salud, lo cual implica a su vez, la obligación de prestar todos los servicios necesarios para su prevención, promoción, protección y recuperación, tal y como lo prevé el artículo 49 Superior. Este carácter fundamental del derecho a la salud se justifica también por la importancia y relevancia del mismo para la vida digna de las personas. En este sentido, esta Corte

	<p><i>ha hecho énfasis en la fundamentabilidad del derecho a la salud en los casos de los menores de edad, de personas de la tercera edad, o de sujetos de especial protección constitucional. Adicionalmente, esta Corte ha reconocido también la fundamentabilidad del derecho a la salud por conexidad con otros derechos fundamentales como la vida digna e integridad personal.”</i></p>
<p>T 999 DE 2008 (Corte Constitucional, 2008)</p>	<p><i>“En este lugar resulta preciso advertir, de nuevo, que así como ocurre con la totalidad de los derechos fundamentales, el derecho a la salud se encuentra vinculado con otras garantías en virtud del nexo profundo que comparten estas libertades, el cual les comunica el norte ideológico que comparten, que no es otro distinto, a obtener la cabal realización del principio de dignidad humana. De este modo, el derecho a la salud guarda una estrecha relación con los derechos fundamentales a la integridad personal y a la vida en condiciones de calidad y de dignidad, entre otros. Puestas así las cosas, es necesario resaltar que dicha relación de articulación tan sólo indica la unidad de propósito que recorre el conjunto de derechos reunidos bajo el signo de los derechos fundamentales. Lo anterior significa que la alteración de una determinada garantía-en este caso, el derecho a la salud-de manera ineluctable concluye en la afectación de otros derechos que la rodean.”</i></p>
<p>T 566 DE 2010 (Corte Constitucional, 2010)</p>	<p><i>“El derecho al diagnóstico resulta de suma importancia en el ejercicio del derecho fundamental a la salud, en la medida en que garantiza al paciente acceder al concepto médico de los profesionales especializados, a fin de establecer con precisión el tratamiento más adecuado.</i></p>

	<p><i>Si eventualmente el paciente no está conforme con el dictamen dado, es preciso que tenga la oportunidad de acceder a una segunda opinión médica proveniente del cuerpo profesional de la EPS a la cual se encuentre adscrito. Esto se justifica en desarrollo del principio de dignidad humana ligado al goce del derecho a la salud, que indica que el paciente tiene el derecho de tener un mínimo de certeza respecto a que su diagnóstico es verdadero y que, por tanto, el tratamiento al cual será sometido es el adecuado.”</i></p>
<p>T 548 DE 2011 (Corte Constitucional, 2011)</p>	<p><i>La salud es un derecho fundamental y es, además, un servicio público así sea prestado por particulares. Las entidades prestadoras de salud deben garantizarlo en todas sus facetas – preventiva, reparadora y mitigadora y habrán de hacerlo de manera integral, en lo que hace relación con los aspectos físico, funcional, psíquico, emocional y social. Dentro de la garantía del derecho a la salud incluye varias facetas: una faceta preventiva dirigida a evitar que se produzca la enfermedad, una faceta reparadora, que tiene efectos curativos de la enfermedad y una faceta mitigadora orientada a amortiguar los efectos negativos de la enfermedad. En este último caso, ya no se busca una recuperación pues ésta no se puede lograr. Se trata, más bien, de atenuar, en lo posible, las dolencias físicas que ella produce y de contribuir, también en la medida de lo factible, al bienestar psíquico, emocional y social del afectado con la enfermedad. En este sentido la faceta mitigadora, cumple su objetivo en la medida en que se pueda lograr amortiguar los efectos negativos de la enfermedad, garantizando un beneficio para las personas tanto desde el punto de vista físico, psíquico, social y emocional. Así las cosas, cuando las personas se encuentran en una situación de riesgo se deben tomar todas las cautelas posibles de modo que se evite provocar una afectación de la salud en alguno de esos aspectos..</i></p>

	<p><i>las EPS no sólo deben actuar donde se ha presentado la enfermedad. Deben ante todo prevenir que se llegue a esta situación o al menos hacer lo posible para que la salud no se vea afectada en la totalidad de sus aspectos. Gran parte de las enfermedades no se originan en una disfunción física o funcional sino son motivadas por presiones que provienen del medio ambiente social y producen estrés: sentimientos de abandono, baja autoestima, aislamiento, burlas, inconformidad con la propia imagen, depresión, agresividad. Estas presiones comienzan a manifestarse desde la infancia más temprana y a partir de ese mismo momento es preciso reaccionar. Sólo de esa forma se garantiza la faceta preventiva del derecho a la salud. Con ello se evita, de modo simultáneo, llegar a situaciones irreversibles que implican altos costos económicos, sociales y emocionales.</i></p>
<p>C 645 DE 2011 (Corte Constitucion, 2011)</p>	<p><i>“De acuerdo con el artículo 25 de la Constitución, el trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. La Corte ha destacado que esa</i> Corte Constitucional - Sentencia T- 18 de 2016 2/04/17, 8*08 p.m.</p> <p><i>especial protección se predica no solamente de la actividad laboral subordinada, regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, sino que la misma se extiende a otras modalidades, entre las cuales se cuentan aquellas en las que el individuo lo ejerce de manera independiente, puesto que, más que al trabajo como actividad abstracta se protege al trabajador y a su dignidad.</i></p> <p><i>De acuerdo con el artículo 25 de la Constitución, el trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. La Corte ha destacado que esa especial protección se predica no solamente de la actividad laboral subordinada, regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, sino que la misma se extiende a otras modalidades, entre las</i></p>

cuales se cuentan aquellas en las que el individuo lo ejerce de manera independiente, puesto que, más que al trabajo como actividad abstracta se protege al trabajador y a su dignidad. Así, en el artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo se define el trabajo subordinado o dependiente, como “(...) toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”. Junto a esa modalidad, que es la que mayor atención ha recibido en la legislación, existen otras, para cuya identificación podría acudir a la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE), elaborada bajo el auspicio de la OIT y conforme a la cual es posible distinguir seis grupos de trabajadores: 1. Asalariados; 2. Empleadores; 3. Trabajadores por cuenta propia; 4. Miembros de cooperativas de productores; 5. Trabajadores familiares auxiliares, y 6. Trabajadores que no pueden clasificarse según la situación en el empleo. La anterior clasificación tiene en su base un conjunto de criterios, que permite diferenciar dos grandes grupos de trabajadores, los asalariados, por un lado, y los independientes, por el otro, atendiendo, entre otros factores, a la consideración sobre el tipo de relaciones que surgen entre las partes de la relación de trabajo y a diversos aspectos sobre la asunción del riesgo económico propio de la respectiva actividad. Así, los Empleos asalariados: son aquellos en los que los titulares tienen contratos de trabajo implícitos o explícitos (verbales o escritos), por los que reciben una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan (esta unidad puede ser una corporación, una institución sin fines de lucro, una unidad gubernamental o un hogar). Los Empleos independientes, a su vez, son aquellos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios (o del potencial para realizar beneficios) derivados de los bienes o servicios producidos (en estos

	<p><i>empleos se considera que el consumo propio forma parte de los beneficios). Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa. (En este contexto, la “empresa” se define de manera suficientemente amplia para incluir a las operaciones de una sola persona).</i></p>
<p>T 949 DE 2013 (Corte Constitucional, 2013)</p>	<p><i>El concepto de salud no es entendido como un estado definido, sino que se relaciona con las características, físicas, sociales, materiales y culturales que conforman al individuo, por lo que no puede decirse que existe un estado preciso o modelo estándar de salud, sino que teniendo en cuenta cada caso concreto, determinada condición puede requerir o no el suministro de un determinado servicio de salud.”</i></p> <p><i>Como se indicó en líneas anteriores, la salud comprende de manera integral al ser humano, por lo que su protección implica no sólo la búsqueda de un bienestar corporal o físico, sino que los padecimientos mentales o psíquicos merecen la misma atención para el desarrollo de una vida digna. Así, la Corte indicó que “la salud constitucionalmente protegida no es únicamente la física sino que comprende, necesariamente, todos aquellos componentes propios del bienestar sicológico, mental y sicosomático de la persona”</i></p>

Capítulo IV: Forma de Recolección de Datos y Explicación del Estudio.

El estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, como ya se vio, es una enfermedad laboral, asociada a múltiples factores que generan su aparición en el trabajador; normativa y jurisprudencialmente, se han establecido parámetros a fin de lograr la prevención, promoción y protección de la misma, los cuales se han venido dando a partir del año 1979, existiendo así distintos criterios tanto por el legislador, como por los distintos órganos intervinientes en el hoy Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de lograr mitigar los estresores a partir de una organización interna ceñida a la norma.

Lo anterior ha dado respuesta a nuestro primer problema de investigación, resultando del análisis realizado a la normativa existente, que esta es amplia en cuanto a que ofrece definiciones, otorga roles de específico cumplimiento e indica las acciones a desplegar en determinadas situaciones a fin de que se genere prevención y protección de esta enfermedad, sin embargo, en cuanto a la promoción se queda corto, pues aunque la ignorancia de la ley no sirve de excusa, la falta de publicidad genera el desconocimiento de la norma, que deriva en su aplicación parcial, produciendo fallas respecto a la prevención y a la protección, contempladas las cuales no protege.

Si bien la norma contiene una pluralidad de conceptos atestados en la realidad, la forma de verificar el cumplimiento de lo que ella señala, así como de valorar y sancionar el eventual incumplimiento, es un tema pasivo. Se debe tener en cuenta que las normas no son creadas en abstracto, estas responden a una necesidad puntual existente en la sociedad, cuya regulación se hace necesaria e indispensable, incluso para la protección de los derechos fundamentales asociados a ellas, sin su real materialización en la realidad vendría a ser un imaginario, careciendo de sentido su expedición al no lograr lo que pretende.

Para el caso particular de este estudio, la normativa referente al Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial, ahonda en definiciones y establece conductas a cumplirse, inclusive señala formas de auto regulación y monitoreo en las empresas para que estas conozcan el estado en que se encuentran, guardando silencio en la supervisión asociada a esto, no delimitando la operatividad y funcionamiento de sus instrumentos reguladores, ni estableciendo de forma efectiva el procedimiento sancionatorio por el incumplimiento de lo que la norma señala.

La aplicación de esta investigación se hizo a los funcionarios de la Rama Judicial, jurisdicción laboral del circuito de Cartagena, con el fin de determinar, i) si los funcionarios que de forma específica deberían conocer la normativa laboral referente al Estrés laboral como Factor de Riesgo Psicosocial, siendo que es aplicada en las providencias judiciales, emanadas por los jueces laborales; ii) si consideran que la norma es eficaz, desde sus vivencias diarias; y por último, iii) de qué forma afecta o no, que los operadores judiciales se encuentren bajo estrés laboral, teniendo en cuenta el impacto en la ciudadanía.

Para establecer la respuesta de nuestro problema de investigación, atenderemos a la aplicación de instrumentos que nos permitan verificar la eficacia normativa, con el fin de determinar mediante ellos el estado en el cual se encuentra el Estrés Ocupacional como Factor de Riesgo en la Rama Judicial, Jurisdicción laboral del circuito de Cartagena, estos instrumentos serán entrevistas y encuestas, las cuales se realizarán a una muestra de los funcionarios judiciales, mediante preguntas asertivas que servirán para establecer a través de tablas estadísticas, desde el conocimiento sobre la normativa de Estrés Ocupacional, hasta los niveles mismos de estrés de los funcionarios.

La encuesta se compone de un total de 30 preguntas asertivas, dentro de las cuales se desarrollarán preguntas abiertas y espontáneas, con las cuales se dará paso a la entrevista, esta última podrá ser tan larga o corta como cada funcionario judicial considere pertinente.

Los funcionarios a quienes se les aplicará los instrumentos en mención, serán: Juzgado Segundo Laboral del Circuito, Juzgado Tercero Laboral del Circuito, Juzgado Cuarto Laboral del Circuito, Juzgado Sexto Laboral del Circuito, Juzgado Séptimo Laboral del Circuito y Juzgado Octavo Laboral del Circuito, según la disponibilidad de los funcionarios judiciales.

Una vez consolidados los datos arrojados por el estudio, se procederá a revisar lo indicado por los funcionarios en la entrevista, en el capítulo titulado Resultados arrojados, de las encuestas, se crearan gráficas que permitan medir las respuestas señaladas por los funcionarios, por ultimo realizaremos una percepción de los usuarios ante los servicios prestados por cada juzgado.

Capítulo V: Resultados Arrojados

La aplicación de los instrumentos permite que podamos tener de primera mano la forma en cómo se da de la aplicación normativa, referente al Estrés Ocupacional como Factor de Riesgo Psicosocial, pues mediante ellos analizamos, la eficacia de la normativa, revisando el trasfondo que trae consigo cada respuesta.

Los funcionarios de la rama judicial varían tanto en sus edades, como en el tiempo que llevan desarrollando sus funciones, no solo su labor específica en cuanto al cargo ocupado, sino los distintos cargos que han ocupado en el tiempo durante el cual llevan trabajando para la Rama Judicial.

El alto nivel de estrés que los funcionarios manejan a diario es evidente con solo aproximarse a la ventanilla, sin que pueda observarse a simple vista, ningún tipo de mejora con el paso del tiempo, es por ello que previo a la aplicación de los instrumentos, teníamos preconcebido que se trataba de un caso donde la amplia y específica normativa existente no se cumplía, sin embargo durante la aplicación de los instrumentos, pudimos observar de dónde venían tales inconvenientes.

Los funcionarios judiciales develan el estrés que manejan a diario, su conducta en atención al público deja ver la inconformidad con la que desarrollan sus tareas diarias, la monotonía de las mismas y hasta el sentimiento de frustración provocado por no poder modificar la realidad en la que se encuentran inmersos, lo cual afecta directamente al usuario, que acude ante los juzgados con el fin de una pronta y satisfactoria resolución de sus conflictos.

Retrasos en la atención, y en ocasiones, deficiente calidad de la información recibida, son entre otras las situaciones que los usuarios encuentran, culpar a un funcionario por una mala

atención al usuario sin verificar el fondo del asunto es una tarea fácil, por tanto pretendemos ilustrar lo que existe más allá, y la forma en la cual se crea un círculo vicioso que afecta incluso la calidad de vida, tanto de los funcionarios judiciales, como de los usuarios del sistema judicial.

De forma inicial, en cuanto a las preguntas realizadas, sea la primera causa de estrés el señalar el carácter de provisionalidad bajo la cual se encuentran algunos de los funcionarios en la Rama Judicial, la inestabilidad en el empleo conlleva consigo una carga adicional, incertidumbre, intranquilidad y miedo, son entre otras las respuestas entregadas por los funcionarios a la pregunta ¿qué sensación genera en usted no encontrarse en propiedad?

La normativa del acceso a los cargos públicos contempla la figura de la provisionalidad como de carácter temporal, pero en la práctica, esto no se cumple, dado que es común encontrar funcionarios con hasta 10 años en provisionalidad, los cuales lidian con la incertidumbre que les representa una carga emocional, social y económica, que afecta su psiquis y por ello el desempeño adecuado en su trabajo, es quizá un problema común pero ignorado, al estar salpicado en ocasiones a los amiguísimos, y la corrupción que encubierta tras el ofrecimiento de estos cargos.

A la pregunta ¿Conoce usted los riesgos a los cuales se encuentra sometidos en su labor?, los funcionarios entrevistados otorgaron una larga lista de los mismos, los cuales han venido padeciendo desde años atrás, sin solución alguna, de los mismos se evidencia el incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, la presencia de roedores, la mala distribución de los espacios de trabajo, en cuanto a la adecuación física de las instalaciones, la insuficiencia de personal y los altos volúmenes de trabajo, son problemas que han sido detectados por la ARL, sin que se haya generado cambio alguno.

Por lo menos el 60% de los entrevistados manifestó que la Administradora de Riesgos Laborales ha indicado que la presencia de expedientes por todo el lugar de trabajo, los

computadores y las fuentes lumínicas deben ser cambiados porque son un foco de riesgo que van desde dificultad visual, hasta accidentes de trabajo generados por la caída de expedientes a funcionarios, sin embargo nada cambia.

La insuficiencia de los materiales de trabajo para desarrollar la labor, es ostensible, las sillas ergonómicas no existen, los espacios entre un funcionario y otro se encuentran demarcados por columnas de hasta veinte expedientes con los cuales se puede tropezar, los funcionarios suben a sillas de plástico para alcanzar los expedientes de los estantes y en más de una ocasión, se han golpeado en sus extremidades con los archivadores llenos de expedientes o resbalado de la silla, generado incapacidades por largos periodos de tiempo con secuelas que aún se mantienen.

La auto puesta en peligro es una labor diaria, los funcionarios conocen los riesgos físicos y psicosociales de su labor, pero evitarlos no es una situación posible, toda vez que los tramites a desplegar no dan espera y si se quiere cumplir con el trabajo diario, es necesario eliminar las pausas activas, tomar expedientes sucios por los roedores, subirse a sillas y exponerse a los demás riesgos, en caso contrario serían mal evaluados y podrían perder su trabajo.

La ausencia de los medios tecnológicos, así como la resistencia de algunos funcionarios a emplear lo poco que se puede con la digitalización de las actuaciones judiciales, por la falta de capacitaciones, entorpece, retrasa y genera discordia entre los funcionarios, el trato con el público y las deficiencias e incumplimientos del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, generan un inadecuado ambiente laboral, afectando la salud física y mental de los funcionarios.

El no encontrar en un lapso de cinco minutos o menos un expediente, genera una sensación de caos, en la cual se ven inmersos a diario los funcionarios judiciales, la carga emocional asociada a esto es algo con lo cual han aprendido a lidiar, interrumpiendo en ocasiones la proyección de autos y providencias con el fin de encontrar un expediente “perdido”,

esta carga emocional, genera Estrés laboral, al cual no se le otorga el manejo adecuado, por cuanto esto ha pasado a ser algo de la cotidianidad, un asunto rutinario al cual se han acostumbrado.

En cuanto a la mitigación de los riesgos encontramos que la misma se da de forma netamente empírica, son pocos los funcionarios que conocen realmente las pausas activas y las emplean adecuadamente, los demás funcionarios, señalan que no hacen ninguna pausa activa por falta de tiempo o que hablar con sus compañeros de trabajo es la forma de hacer la pausa, los funcionarios manifiestan en su mayoría desconocer el comité paritario, jamás haber participado en la creación de un plan de seguridad y salud en el trabajo y desconocer el panorama de riesgos de la rama judicial, de esta forma se deja entre ver, como desde lo formal no se cumple con lo preceptuado en la normativa, dado que estas son obligaciones claras a cargo del empleador.

Si bien la mayoría de los funcionarios manifiesta saber que es el Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial, estos no consideran que el mismo sea una enfermedad laboral, y aunque manifiestan que lo han padecido en más de una ocasión, consideran que el mismo parte de una situación netamente emocional que se refleja así o de forma física y que su control depende de ellos en su estricto sentido, pese a que los múltiples factores que lo generan son con ocasión a la precariedad del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las causas generadoras de Estrés Laboral para los funcionarios judiciales van desde, problemas de la organización de la administración de justicia, en los que se incluyen falta de funcionarios suficientes, distribución de las cargas laborales, falta de medios técnicos y tecnológicos para desarrollar las labores diarias, hasta atención al público, lo anterior crece día tras día puesto que las exigencias son mayores, las expectativas aumentan pero los medios para responder ante ellas son insuficientes, los antes mencionados constituyen factores de riesgo puesto que aunado a las cargas mentales diarias que sobrellevan los funcionarios por el sentido mismo de su labor, deben acarrear sin solución alguna con las anteriores.

Padecer Estrés Laboral es algo fácil de percibir, por ello ante la pregunta ¿ha manifestado a su superior jerárquico que se encuentra bajo estrés? la mayoría de los funcionarios señaló que no era necesario, puesto que era algo que el superior notaba por si solo y que también padecía. Ahora bien la forma de respuesta de los funcionarios ante una situación estresante, si bien en su mayor parte tiene una carga emocional, esta resulta para algunos ser una motivación para buscar las medidas para salir de la situación, con lo cual agilizan el ritmo de trabajo.

Dolores de cabeza frecuentes, espasmos, dolores lumbares, lagrimas, irritabilidad e irascibilidad, son las manifestaciones más comunes del Entres laboral en los funcionarios judiciales, si bien no fue una pregunta de la investigación, se observó que aquellos funcionarios con edades entre los 30 y 45 años son quienes más afectados se encuentran por el Estrés Laboral, mientras que aquellos de menos de treinta años y que por lo general recién inician en la Rama Judicial, consideran el Estrés como una forma de agilizar el trabajo y una oportunidad para organizar mejor su tiempo, del mismo modo aquellos que se encuentran en sus últimos años de servicio, por ende mayores de 45 años si bien son irascibles con facilidad, tratan de ignorar los problemas.

A la pregunta ¿trabaja usted bajo presión? 19 de 30 encuestados manifestaron que sí, esta presión proviene según lo expresaron, del trabajo en sí mismo, por la exigencia, responsabilidad y consecuencias que acarrea el no desarrollarlo adecuadamente, así como la presión de cada juez en particular impone a sus empleados, en algunos juzgados comentaron tener un sistema de incentivos por parte del juez a base de “caritas felices”, felicitaciones y empleado del mes; lo anterior genera en el trabajador una sensación de calma, aceptación y reduce los niveles de estrés.

Si bien las estadísticas solicitadas por el Consejo Superior de la Judicatura no van dirigidas a todos los funcionarios, toda vez que estos son calificados por el juez de forma

particular, la incidencia de esta en la percepción del juzgado en general y el compromiso por el rendimiento demuestran un trabajo en equipo de mutua colaboración, pero que añaden Estrés y presión al trabajo, así como aumentan la carga laboral y por ende requieren de horario adicional para ser desarrolladas.

Capítulo VI: Situaciones Problema Encontradas

Factores de Riesgo Comunes que Llevan al Desencadenamiento del Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial.

1.1.- Sobre carga laboral

Podríamos decir que uno de los orígenes del Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial en la Rama Judicial, es la Sobre Carga laboral, manifestado así por todos de los encuestados, señalado como causas subsecuentes exceso de tareas en cabeza una baja cantidad de funcionarios, exigencia de calidad y cantidad, pocos despachos, insuficientes medios técnicos y tecnológicos para dar celeridad a los tramites, presión de los usuarios, constantes solicitudes de estadísticas por parte del consejo superior de la judicatura y trámites innecesarios.

Recientemente se crearon cuatro juzgados de pequeñas causas laborales, esta medida parece estar aislada de la real necesidad existente, sea primero recordar que todos los procesos que cursan en Pequeñas Causas laborales, suben en apelación a los juzgados laborales del Circuito y sin perjuicio del recurso impetrado, todos ellos suben en Consulta, por tanto la creación de cuatro juzgados laborales de pequeñas causas, lejos de descongestionar el sistema judicial, lo congestiona aún más, puesto que el proceso no se encuentra en firme hasta tanto no se resuelva el recurso de alzada y si bien el trámite de instancia puede ser ágil, la respuesta del superior jerárquico en todas las ocasiones se va a ver retrasada, ya que se mantuvieron los mismos ocho juzgados laborales del circuito.

Esta medida que además se dio sin la creación del espacio para sala de audiencias necesarias, dando al traste con la rotación de la única sala de audiencias, atada a la disponibilidad hace que la media no sea efectiva del todo, puesto que no es posible que se desarrollen de forma normal cinco audiencias simultáneas en pequeñas causas, luego entonces para que la creación si la agilidad no se logra como pretende, aunado a que impone una mayor carga laboral a los juzgados del circuito impactando en el retraso de la administración de justicia. Una idea mucho más

sensata al respecto, habría sido la de crear al menos tres juzgados laborales del circuito adicional a los ya existentes y dos de pequeñas causas, tal como lo vienen solicitando los funcionarios desde tiempo atrás.

La cantidad de funcionarios en los últimos años no ha variado, sin embargo el trámite de la oralidad exige mayor permanencia en la sala de audiencias y cada vez menos en el despacho, retrasando los tramites propios que debe desplegar cada juzgado, los cuales van con revisión estricta del juez, por lo anterior los funcionarios judiciales, se quedan a trabajar en horario adicional el cual no es remunerado en absoluto, trabajan entre 9 y 14 horas sin contar el trabajo que se llevan para la casa, la oralidad exige cantidad y calidad, con lo cual sino se quiere sacrificar una de las dos, la cantidad de horas dedicadas debe ser superior para atender a los trámites requeridos.

El mundo globalizado y la conciencia en la sociedad sobre los derechos de los cuales son sujetos, han aumentado el número de procesos laborales, por lo cual para responder adecuadamente ante la alta demanda y las expectativas de una pronta respuesta, los ocho Juzgados Laborales del Circuito en Cartagena al no ser suficientes, deben doblar sus jornadas y constantemente llevar trabajo para su casa, lo que genera problemas familiares y de salud, los cuales ha sido ignorado en su momento por la alta dirección desde tiempo atrás desde que se tenía la obligación del Programa de Salud Ocupacional hasta este momento en que se hace imperioso atenderlo desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La congestión judicial es un secreto a voces, algo que los funcionarios simplemente deben asumir como parte de su vida diaria, por cuanto la administración no ofrece alternativas, todo lo contrario, dado que aquellas horas extras que deben laborar a diario no son remuneradas, lo cual es un claro incumplimiento por parte del empleador, además la alta exigencia de las estadísticas solicitadas por el Consejo Superior de la Judicatura de cuyo resultado dependen sus empleos. Resulta ridículo que se administre justicia aplicando normas de Seguridad y Salud en el

Trabajo, que para nada son cumplidas en el día a día de los funcionarios judiciales ¿acaso estos no son sujetos de derecho?

En gracia de discusión, recientemente se atendió a una medida de descongestión para la Corte Suprema de Justicia, medida necesaria dado el cumulo de procesos en relación con la cantidad de magistrados que los atienden, los cuales suben a esta instancia en un menor número que los originalmente presentados ante los juzgados, dado que para el trámite correspondiente, debe atenderse a estrictas reglas, lo cual restringe la alzada; sin embargo, no es entendible como a pesar de ello los Juzgados de un Circuito Judicial como el de Cartagena, siguen siendo los mismos, siendo estos quienes reciben el grueso de los procesos y deben realizar trámites adicionales como las liquidaciones, los ejecutivos, atender tutelas, entre otros.

Negar que existe un negocio (asociado a los amiguísimos) tras el nombramiento provisional de algunos de los funcionarios en provisionalidad sería tapan el sol con un dedo, sin embargo esta medida es necesaria más allá de quien ocupe el cargo creado, la administración de justicia debe estar a la par de las necesidades de la sociedad, garantizando la protección de los derechos de quienes acuden ante ellos sin dejar atrás los derechos de quienes administran justicia.

Ahora bien, no se puede pensar que con una medida provisional de descongestión se superara del todo la situación, puesto que lo requerido es una medida con carácter de permanencia, dado que con el tiempo no se reducirán la cantidad de procesos sino todo lo contrario, lo cual hace que una medida de descongestión no sea efectiva para atacar el problema de raíz, la medida a tomar sería la creación de Juzgados Laborales permanentes.

Los entrevistados manifestaron que las actualizaciones y charlas realizadas, tanto para el adecuado manejo de su trabajo como para la prevención de las enfermedades, si bien se dan con cierta frecuencia, están dadas para realizarse en sedes distinta al juzgado, por lo cual la asistencia

a tales charlas resulta ser baja, puesto que para empezar se encuentran bajo constante atención al público, aunado a las dificultades en el desplazamiento, por encontrarse en una sede diferente, y finalmente tomar la capacitación representa duplicar la cantidad de trabajo con motivo de la ausencia.

De la entrevista se determinó que las funciones desarrolladas por los funcionarios no son iguales en todos los juzgados, es decir, si bien los notificadores deberían ejercer las mismas funciones, esto no se da así, pues dependiendo de cada juzgado, la asignación varía con el fin de tratar de cubrir la mayor cantidad de frentes posibles, de ello se desprende desigualdad.

Cubrir el trámite de las tutelas resulta para los funcionarios una carga adicional, si bien los jueces atienden a que esta no debe ser quitada para la creación de una jurisdicción constitucional especial, los funcionarios señalan, que por la inmediatez que trae consigo la tutela, es lo que mayor estrés representa; el trámite no termina en el fallo de tutela, puesto que posteriormente pueden venir incidentes y en el caso del circuito conocen de las impugnaciones de pequeñas causas.

Las cargas mentales asociadas a una labor de concentración, cuidado y de altos volúmenes son un factor determinante en la aparición del Estrés laboral como factor de riesgo psicosocial, cuyo resultado desencadena en la baja producción, ansiedad, pérdida del sueño, aislamiento de la sociedad y sentimientos de frustración

1.2.- Atención al público.

Debido a la particularidad de las funciones desempeñadas, los funcionarios desde el inicio de la jornada están atendiendo usuarios, lo cual es independiente de la persona encargada para la atención al público en la jornada específica, toda vez que al realizar diferentes funciones y atendiendo al reparto de los procesos para darles trámite, los funcionarios son abordados con

preguntas específicas por los usuarios, debiendo atender al público sin perjuicio del horario asignado para desarrollar la labor.

Estar del otro lado de la ventanilla (en el despacho) ofrece una perspectiva diferente, ya que si bien el usuario quiere el contacto directo con el funcionario y está en el derecho de conocer el estado en el cual se encuentra su proceso, debemos entender que una respuesta verbal dada por el funcionario no se encuentra contemplada en la norma, adicional cada vez que el funcionario atiende al público fuera de su turno para hacerlo, interrumpe su función sustancial, que depende en gran parte de un alto grado de concentración, por atender un requerimiento que muchas veces es innecesario y solo retrasa la administración de justicia.

La atención al público implica tramites asociados que retrasan en gran manera, uno de ellos es la recepción de memoriales, lo cual implica desplegar una serie de acciones escalonadas, desde recibir el memorial firmando original y copia, digital en justicia XXI el sistema de gestión de procesos, utilizado por los servidores judiciales, y según cada juzgado llenar una planilla diaria con fecha y hora de recepción, finalmente la tarea de buscar el expediente para anexar el memorial, para que esté disponible en el reparto y pueda ser tramitado, son cosas que parecen sencillas, pero pueden tomar hasta 15 minutos por usuario, los cuales podrían ser bien aprovechados para proyectar un auto de impulso de un proceso, sin que sea menos importante señalar que es una labor netamente archivista para la cual no se requiere ser abogado.

El trabajo realizado por los funcionarios judiciales está siendo desperdiciado, la atención de requerimientos innecesarios y las peticiones repetitivas generan retraso, mínimo dos personas por día solicitan ver su proceso, es así como tantos demandantes y demandados pueda tener un proceso, así serán el número de veces que este será requerido en distintos momentos del día, haciendo que en cada ocasión este deba ser buscado.

En la ciudad de Cartagena, observamos la medida del centro de servicios judiciales adoptada por los Juzgados Penales e incluso los Administrativos; por un tiempo los juzgados de ejecución civil contaban con la medida de dos ventanillas, una de ellas dedicada solamente a la recepción de memoriales, para finalizar el Tribunal Superior del Distrito implementó la medida de no acceso al público a los despachos de los magistrados; en todos estos casos con el objetivo de retirar una carga adicional, que no requiere de los funcionarios judiciales, pues retrasa el trámite. El ejemplo de estas medidas no ha sido seguido en los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena.

Sobrellevar el carácter de los compañeros de trabajo día a día, es algo que todos los trabajadores independiente del lugar deben hacer, sin embargo el trato con los usuarios que están pendientes de la resolución de un derecho genera una tensión significativa, más aun cuando la forma de trato es de exigencia, con faltas de respeto que van desde los gritos hasta las amenazas, uno de los motivos asociados es la negligencia de algunos apoderados judiciales, lo cual genera que un usuario sin el conocimiento mínimo sobre el procedimiento laboral, se enfade fácilmente ante respuestas como “esta para notificar” o “está en trámite”, por cuanto sus apoderados no les dan información veraz sobre el estado de sus procesos o porque en ocasiones los apoderados envían a los usuarios a “presionar”.

Maniobras dilatorias, tramite inadecuado en los procesos y el incumplimiento en cargas específicas de las partes, generan duplicidad de trámites, enfado e incomprensión en los usuarios, quienes al parecer engañados por sus abogados, culpan a la administración de justicia, tratan de desquitar su rabia tratando mal a los funcionarios judiciales, que nada tienen que ver con asuntos como la falta de notificación del auto admisorio de la demanda o el rechazo por falta de subsanación.

Por lo antes mencionado, atender al público genera retrasos en el desempeño de la función, sensación de ira e incluso frustración por la no resolución de una necesidad existente. No podemos ocultar que desde el punto de vista de los usuarios no desprovistos de razón, en

ocasiones los funcionarios judiciales, pierden los procesos o no anexan lo memoriales de forma correcta lo cual retrasa el trámite, pero esto no es una regla absoluta, los funcionarios sienten un alto grado de compromiso con la labor que desarrollan e incluso se sienten frustrados por no poder resolver de forma ágil los tramites a su cargo.

1.3.- Falta de medios tecnológicos

La oralidad trae consigo herramientas tecnológicas que no han sido implementadas a plenitud, en principio la norma contempla la grabación en video de las diligencias, pero actualmente las salas de audiencias solo graban en audio las diligencias, en ocasiones con ruidos continuos generados por la deficiencia en los equipos, incluso existen despachos que graban con sus propias grabadoras la diligencia, puesto que los discos duros han colapsado; ocasionalmente las diligencias de borran y las diligencias de reconstrucción generan gran traumatismo ya que una confesión dada en la audiencia original, puede ser fácilmente callada en la reconstrucción, sin contar con el tiempo perdido que genera la repetición de las diligencias.

Recibir la copia del audio de la diligencia realizada toma por lo menos un día, el acceso a el acta de la audiencia un par de días más, con lo cual se evidencia que el tramite sigue plagado de escritura, y montañas de papel, lo anterior por la poca o nula implementación de herramientas tecnológicas, esto genera que tramites que podrían ser fáciles de desarrollar, tomen tiempo adicional, generando tramites incensarios a desplegar por parte de los funcionarios. Si bien algunos funcionarios se resisten al cambio, los beneficios que generarían serían ostensibles dado que el acceso al expediente electrónico, quitaría los requerimientos innecesarios.

La oralidad no debe verse como el cambio de una formalidad por otra, no es cambiar la formalidad escrita por una verbal, la oralidad trae consigo la reducción de formalización de ciertos actos, permitiendo una interacción y cooperación dinámica entre la administración de justicia y los usuarios, cumpliendo estos últimos un papel fundamental, al estar actualizados

tecnológicamente de forma tal que permitan al juzgado, deslindarse de ciertas cargas, que bien pueden ser trasladadas, de forma indirecta con el fin de agilizar los trámites requeridos.

Los cambios que exige la modernización y la salvaguarda de los derechos tienden a generar rechazo, sin embargo esos cambios son necesarios, aunque pudimos observar que en lo que va corrido del año 2017 los Juzgados laborales del circuito de Cartagena caminan a paso muy lento, no ocurre así con los Juzgados de otras especialidades, tales como los Juzgados administrativo, que cuenta con estados electrónicos publicados en tiempo real, reduciendo con ello la incontable cantidad de personas que acuden a diario ante la ventanilla del juzgado a solicitar copia de los autos del estado actual.

En cuanto a la solicitud recurrente de ver en físico el expediente, bien sea para revisar la última actuación o para sacar copias simples de él, este es un trámite que debe ser eliminado, con un acto tan sencillo como aportar en CD todos los documentos de demanda y contestación, así como encontrar disponibles los autos del proceso emitidos por el juzgado, lo cual garantiza la transparencia y elimina el trámite asociado a la atención del público, herramientas que vienen siendo implementadas en otras especialidades o ciudades del país.

1.4.- Visión de la administración de justicia

Sin perjuicio de lo anterior, la conciencia litigiosa es el problema oculto asociado a la sobrecarga laboral, crece cada día con la conciencia de los individuos sus derechos, generando un constante aumento en el movimiento del aparato jurisdiccional a fin de resolver los conflictos, la conciliación pre-judicial es casi nula, puesto que el mejor provecho que se obtiene acudiendo ante el juez.

En los procesos judiciales que cursan en los Juzgados Laborales del Circuito existen dos partes, la primera de ellas, la parte demandada, vista como el empleador o aquella encargada de resolver una situación jurídica particular, la cual acude al proceso en un 50% por

incumplimientos previsibles, que bien podrían haber sido detectados y corregidos con sobrada anticipación, previniendo el conflicto, la segunda está en cabeza del demandante, que en ocasiones no presentan ninguna tipo de reclamo al empleador, pudiendo obtener una respuesta positiva por parte de este de forma ágil o que acude de mala fe, para reclamar derechos que sabe no le corresponden.

Las personas suelen ver a la administración de justicia como la única capaz de solucionar sus problemas, dado que estamos inmersos en una cultura del conflicto, se acude no solo con el fin de solucionar una situación jurídica en particular sino también con el fin de sacar el mayor provecho posible, visto desde la moratoria por condenas irrisorias de menos de un salario mínimo, así como las costas y lo demás.

El no pago de las condenas que genera un ejecutivo a continuación, es otra carga que impone el demandado, que sabe que la decisión se encuentra en firme, pero aun así está esperando que corra el tiempo añadiendo tramites y desgastes innecesarios de mala fe, que perjudican a la administración de justicia; lo anterior no es algo exclusivo de la empresa privada, porque aun COLPENSIONES en la mayoría de los casos espera hasta el último momento para cancelar los valores, que desde el reclamo directo realizado a la entidad sabía que iba a cancelar.

No se guarda la más mínima cooperación entre entidades, la cultura del “más vivo” es algo difícil de superar en nuestro país, las maniobras dilatorias y fraudulentas que en ocasiones tratan de emplear las partes, no permite el progreso, es por ello que el cambio de mentalidad es algo fundamental, de lenta pero efectiva solución.

Capítulo VII: Comparación entre Supuestos Facticos y Supuestos Jurídicos.

Al analizar la aplicación de la normativa, verificando la Resolución 2646 de 2008, encontramos que si bien los factores psicosociales han sido evaluados por la ARL, no se le ha otorgado a estos el tratamiento necesario para superarlos, una vez analizadas las manifestaciones hechas por los funcionarios estos se han mantenido en el tiempo, sin que se haya dado ningún factor protector, ni prevención con respecto de ellos. En el capítulo dos de la norma, esta hace referencia a la identificación de los factores los cuales señalamos a continuación.

Las actividades de inducción, capacitación y acceso a bienestar social se encuentran restringidas, encontrando como impedimentos el horario en que se desarrollan, la sede y los inconvenientes asociados a la baja producción de trabajo, los funcionarios expresaron incluso no haber recibido un manual de funciones en específico, por lo cual sus labores están ceñidas a lo que indique el superior, en cuanto a los secretarios y jueces, las labores de administración de personal que deben ejercer tampoco fueron señaladas, creando una carga asociada dentro de cada juzgado, que añade mayor trabajo.

La implementación de la tecnología contemplada entre las características de organización del trabajo, como ya se vio resulta deficiente; en cuanto a las condiciones de medio ambiente de trabajo, desde el mismo punto de la sede del juzgado, es un total despropósito, puesto que las antenas ubicadas en la sede, emiten radiaciones constantes que pueden afectar la salud, además las instalaciones son compartidas con otra empresa por lo cual los funcionarios no cuentan ni siquiera con parqueadero, aunado a las deficiencias estructurales del edificio, que generan goteras, malos olores y presencia de animales.

La atención otorgada a los factores extra laborales, tales como tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo, y utilización del tiempo libre no son tenidas en cuentas, es más nunca se han detenido a revisar, lo acaecido por los funcionarios, que en su mayoría o bien trabajan

horario adicional o bien se llevan trabajo para su casa, lo cual genera en todas las ocasiones, problemas familiares, desatención del hogar y ausencia de descanso, incrementando la carga emocional.

La intervención efectiva de los factores de riesgo no se ha dado, de la normativa podemos revisar la nula capacitación dada a los funcionarios en cuanto al manejo del público, no se ha enseñado sobre el manejo de la ira ni las distintas formas de atención. El programa de vigilancia epidemiológica es una idea inexistente, los factores de riesgo psicosocial no han sido intervenidos en ninguna ocasión, lo cual demuestra que no existe tal monitoreo permanente, ni seguimiento a los datos encontrados, ya que por el contrario con el paso del tiempo el Estrés de los funcionarios ha aumentado en vez de disminuir.

Los efectos en la salud y en el trabajo que esto genera, son físicos como gastritis, migraña y dolores corporales, así como el aislamiento de la familia y la creciente tendencia a olvidar ciertas cosas derivada de pérdida parcial de lucidez, por ello el estado colombiano no puede quedarse como un padre que promete y no cumple, si ha dicho que va a sancionar debe hacerlo, de no ser así perdería el respeto de la norma, al punto tal que ni siquiera las mismas instituciones públicas la cumplen lo que ellos indican, pensando que están por encima de ellas.

Del análisis realizado a los funcionarios, surgen interrogantes, tales como ¿de qué forma el Estado Colombiano, puede ser garante del cumplimiento de la normativa en materia de Estrés Laboral, si no puede asegurar a los empleados a su cargo, un mínimo de condiciones dignas que salvaguarden sus derechos y garantías? Si los operadores judiciales, quienes conocen por defecto la normativa en comento, son vulnerados en sus derechos, cuanto más lo serán aquellos que desconocen tenerlos, los cuales por su profesión u oficio no se encuentran al tanto de los derechos, constitucionales, legales y jurisprudenciales, de los cuales son titulares.

Esta patología va en aumento con el paso del tiempo, el estado debe regularla de forma efectiva haciendo cumplir lo señalado en las normas por los medios necesarios, como un país en vía de industrialización, la apertura de nuevas empresas y con ellas grandes cargas físicas y mentales para los trabajadores, son un reto que el país debe estar en la capacidad de superar, la única forma posible de hacerlo es cumpliendo con la obligación constitucional que tiene en virtud del principio de eficiencia.

Es deber del Estado Colombiano, ocuparse de lo antes señalado, debe atender a los compromisos adquiridos frente a la población trabajadora, poniendo en acción a sus instituciones a fin de que se logre mitigar los efectos generados por la inaplicación normativa, y en adelante procurar hacer de la prevención y control una herramienta de verdadero uso.

Capítulo VIII: Propuestas de Mejora

Nuestro sistema de justicia debe avanzar justo detrás de los cambios sociales, no hacerlo genera traumatismos y perjuicios directos en los derechos de los administrados, separar el usuario del funcionario es egoísta, ambos son seres humanos con derechos y obligaciones, no está contemplado en ninguna norma que unos deban sacrificarse por el bien de otros, es por tanto que aquella carga adicional a la cual han venido sometidos por años los funcionarios judiciales, es una cadena que se debe romper lo más pronto posible.

Los cambios hacen parte del día a día de todos los seres humanos, entre más grandes sean, más rechazo generan, pero no por ello se hace menos necesaria su implementación, es así como en primera medida debe estudiarse el crecimiento que ha tenido el distrito judicial de Cartagena en los últimos años, crecimiento dado no solo por el aumento de la población, sino por la apertura de nuevas empresas nacionales e internacionales de las cuales se han generado conflictos que han terminado por aterrizar en los juzgados laborales del circuito de Cartagena.

De lo anterior se deriva que tal como ha aumentado la población de la ciudad, así mismo debe aumentar la forma de solventar los conflictos que estos generan, la capacidad de respuesta frente al incremento de los procesos debe cambiar en su estructura interna, visto desde las modificaciones internas a implementar, así como desde la infraestructura de la planta física y de personal que entrara a resolver, las demandas presentadas ante la administración de justicia, siendo una ecuación lógica, a más demandas más personal para atenderlas.

La creación de más juzgados laborales o de nuevos cargos en los juzgados ya existentes, no es una idea caprichosa solicitada por el desgano a la hora de trabajar, si bien los paros realizados por los juzgados se han desvirtuado por el mismo hecho de las labores que desempeñan y la importancia de la no interrupción de los servicios, estos no son desprovistos de asidero real, los funcionarios no dan abasto, la creación de juzgados o cargos, permitiría

solucionar la sobre carga laboral, en la medida que ocurriría una redistribución de las cargas existentes.

Adicionalmente, los cambios deben venir acompañados de las TIC, sin ello avanzar será imposible, por cuanto el tiempo desperdiciado en atención al público es un desgaste absolutamente innecesario, que desde el punto de vista de las solicitudes de revisión de estados, y expedientes la digitalización es una herramienta idónea capaz de cortar con requerimientos innecesarios, permitirá una total transparencia por cuanto el expediente electrónico deberá ser copia fiel del original, de manera tal que un expediente extraviado no volverá a ser un problema. De la mano de lo anterior, la reducción del papel que conlleva a la disminución de roedores, la salva guarda del medio ambiente, la prevención de accidentes de trabajo por la búsqueda de expedientes será un tema del pasado.

Para que esto se genere, es necesario un cambio en la mentalidad, basada en la confianza y la colaboración, teniendo la certeza de la necesidad de la implementación de herramientas que acelera el trámite, tales como la notificación electrónica entre otros, cargas que no solo serán asumidas por los funcionarios, sino por los usuarios quienes en su propio beneficio deberán soportar gran parte del proceso, trabajando en conjunto para el mejoramiento de la administración.

La creación de un centro de digitalización o recepción única de memoriales permitiría tener disponible en un corto lapso de tiempo los documentos recibidos, así como salvaguardar los mismos de una forma segura y confiable, que no solo no se deteriorara por el paso del tiempo, sino que además evitara las cargas asociadas al manejo de los expedientes, tales como contacto físico de expedientes con moho, evitaría las caídas asociadas a la búsqueda de los expedientes y por su puesto reduciría el tiempo perdido con ello, agilizando así la respuesta al mismo.

En cuanto a las estadísticas solicitadas por el consejo superior de la judicatura, las mismas deben ir enfocadas hacia la calidad y no hacia la cantidad, puesto que el verdadero sentido de los juzgados es impartir justicia, la cual no puede ser simplemente medida desde cuanta justicia se imparte o no, sino respecto de cuantos de estos fallos, realmente son imparciales, ajustados a derecho, la correlación que guardan con las líneas jurisprudenciales de las altas Cortes, así como la no revocatoria en instancia de los mismos.

Asumir un trámite estadístico, si bien permite visualizar el estado de cumplimiento de metas por cada juzgado y es una tarea a juicio de los jueces les sirve para mejorar, es un trámite que no debe ser desplegado por estos, el sistema de auditoria que es en ultimas la solicitud de estadísticas, debería ser realizado directamente por personal del Consejo Superior de la Judicatura, restando la realización de este trámite a los funcionarios, ahorrando tiempo para cargas más importantes, incluso mediante la implementación de un software podría generarse de forma inmediata y actual la información requerida.

El problema no es de la norma sino de la forma como entendemos la administración de justicia, pese a lo anterior, sino se da un cambio radical en la cultura el litigio, nada cambiara, puesto que pese a la creación de nuevos juzgados y la implementación de las mejores tecnologías disponibles, las personas no dejaran de pensar que acudir a la administración de justicia es la única forma de resolver sus conflictos, la conciliación es el último camino a abordar puesto que siempre se quiere obtener más sin arriesgar nada, y ceder no es un punto de vista negociable en el litigio.

El fortalecimiento del Ministerio del Trabajo, permitiría que muchos de los casos que llegan a los juzgados sean reducidos, puesto que pueden ser resueltos por los inspectores de trabajo en sus funciones de policía laboral de forma previa; la verificación del *ex ante*, permite evaluar y corregir las situaciones problema, con el fin de mejorar y no repetir los errores cometidos, las empresas que acuden como demandadas a los procesos en su mayoría, deben empezar a evaluar las fallas cometidas, para evitar condenas y desgastes de la administración.

Crecer como país y progresar va más allá de la economía, debe hacerse desde todas sus instituciones, el derecho no puede seguir rezagado, entiéndase este no solo desde el avance de la creación normativa, sino desde el sistema de respuesta generado por el incumplimiento de la misma, en este estudio observamos como a los operadores de la normativa de Estrés laboral, no les aplica la misma, puesto que se sacrifican a diario sus derechos a fin de cumplir con sus funciones salvaguardando los derechos de los demás administrados.

Las instituciones del estado deberían ser ejemplo en la implementación y aplicación de las normas, que por demás ellas mismas a través de sus distintos órganos crean, mostrando así a los administrado respeto y marcando patrones de conductas a seguir, sin embargo, no es así, por lo menos en lo que compete a los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, resulta difícil de comprender como la administración de justicia incumple la normativa existente, lo cual deja en evidencia que la falta de sanciones genera inaplicación de la norma.

Desafortunadamente, es la sanción la que genera el cumplimiento de la norma, asunto netamente cultural , porque la norma *per se* es válida, pero sin el estricto señalamiento sancionatorio carece de eficacia, así lo pudimos comprobar mediante la aplicación de los instrumentos, como una institución del estado, quebranta la normativa, durante años vulnerando los derechos de los trabajadores y poniendo en riesgo los derechos de los administrados, generando brechas cada día más difíciles de superar.

La normativa del Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial, en la Rama Judicial Jurisdicción Laboral del Circuito de Cartagena, es ineficaz puesto que no se cumplen los presupuestos que esta contempla, viéndose afectada la calidad de vida de los funcionarios que en ella trabajan y generando un alto impacto social por los retrasos que de esto derivan.

Los usuarios de ven afectados día a día, puesto que en promedio un ordinario laboral, tarda más tiempo del que la norma contempla generando con ello, retrasos en la resolución de los conflictos

Conclusiones

La investigación desarrollada permite verificar la ineficacia de la normativa referente al Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial; es claro que doctrinal, legal y jurisprudencialmente se encuentran soportados los mecanismos para la prevención, promoción y protección de esta enfermedad.

El Estado Colombiano, a través de la Rama Legislativa y Ejecutiva, ha promulgado Leyes, Decretos y Resoluciones a fin de proteger los mínimos consagrados en la constitución para los trabajadores, sin embargo no aplica las disposiciones en estos contenidas, tal como se vio en las entrevistas realizadas a los funcionarios de la Rama Judicial, Jurisdicción Laboral del Circuito de Cartagena, siendo el Estado como empleador, el reflejo de lo que está ocurriendo en el país.

Los jueces laborales a través de sus sentencias, revisan casos concretos, aplicando la norma que en derecho corresponda, e incluso yendo más allá al crear derecho, basados en los postulados jurisprudenciales, para llenar los vacíos normativos pese a ello su trabajo se encuentra sub valorado, pues más allá de la retribución económica que estos perciban, el daño a la salud física y mental se hace gravoso por la falta de mitigación de los riesgos derivados del Estrés Laboral. Los funcionarios de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, se encuentran constantemente con sobrecarga laboral, derivada de la cultura del conflicto, la baja implementación de herramientas tecnológicas entre otros, dando como resultado una justicia tardía y generando una sensación de insatisfacción en los usuarios.

El Estrés Laboral como factor de riesgo psicosocial, debe analizarse en consonancia con los postulados legales y jurisprudenciales, a fin de otorgar al hombre una categoría que le permita el efectivo goce y disfrute de sus derechos en conjunto, las afectaciones derivadas del incumplimiento de esta enfermedad, genera una violación sistemática de derechos, tales como el derecho a la salud y a la dignidad humana.

El aumento de las enfermedades mentales y enfermedades físicas derivadas del Estrés Laboral, genera un problema de salud pública, costos asistenciales, por la atención médica, psicológica y terapéutica en la cual deben incurrir quienes padecen de Estrés Laboral, generando congestión en el sistema de la salud y gastos administrativos asociados con cargo al Estado.

Por su parte, en la sociedad, la percepción de las instituciones del Estado derivado del incumplimiento de los términos procesales, la dificultad del acceso a la administración de justicia que sufren los usuarios que acuden ante ella, a fin de encontrar la resolución pronta y efectiva de su situación jurídica, sin mencionar la dificultad de interacción con el medio social más próximo, que es la familia, ya que se encuentran constantemente con irritabilidad, irascibilidad, ansiedad entre otros.

Viendo el comportamiento de los despachos judiciales analizados siendo estos un referente del Estado Colombiano como un reflejo para los empleadores del país, independiente si se trata del sector público o privado; si este que conoce la norma, y sus empleados que administran justicia con pleno conocimiento de ella, no la cumple Podría pensarse incluso, que las instituciones privadas tampoco están actuando conforme a lo establecido en los postulados legales y jurisprudenciales, lo cual genera la vulneración de los derechos de los trabajadores, que a su vez acuden a la administración de justicia, siendo una gran cantidad de ellos los que a la postre, generan sobre carga laboral, principal causa de Estrés de los Funcionarios de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena. Todo esto genera un círculo vicioso de nunca acabar.

Si bien la normatividad se predica conocida por todos los administrados, para el caso que nos ocupa, podemos afirmar que los funcionarios objeto del estudio son quienes mejor pueden conocer la normativa referente al Estrés Laboral, pese a ello, el silencio cómplice generado por la necesidad de estabilidad en el trabajo y la interiorización de una situación anormal como

cotidiana, conlleva a que por años los funcionarios de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena, conocedores de la norma que aplican a casos concretos, padezcan de esta enfermedad.

El Estado Colombiano, debe poner en marcha todo aquello que ha venido promulgando, a través de sus distintos órganos e instituciones, iniciando con la sensibilización de los actores intervinientes en el sistema, a fin de concientizar sobre la gravedad de una enfermedad que, aunque silenciosa, en ocasiones puede ser mortal, activando de forma eficaz, los órganos encargados de la vigilancia y cumplimiento de las regulaciones en materia de Estrés Laboral, otorgando sanciones severas a quienes incumplan lo señalado, realizando los ajustes necesarios, tomando como insumo principal, a los trabajadores, siendo la prevención la clave del éxito.

La firma de los acuerdos de la Habana, es uno de los pasos en la cimentación del Estado Social de Derecho, el respeto por los derechos y garantías de los trabajadores, asegurando a los administrados, un trato igualitario, respetuoso de las garantías, dejando de lado el pensamiento trivial, en el cual los mínimos consagrados pasan a ser lo máximo que un trabajador puede tener. Esto es parte vital del proceso de construcción de la paz.

Referencias

- CEBALLOS VASQUEZ , P., VALENZUELA SUAZO , S., & PARAVIC KLIJN, T. (22 de 05 de 2017). *Universidad nacional de colombia*. Obtenido de Revistas. Unal.edu.co: <http://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46231/47772>
- Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. (22 de 05 de 2017). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de Informes de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: https://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf
- Constitucional, Corte. (13 de Octubre de 2006). <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria>. Recuperado el 20 de Febrero de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-845-06.htm>
- Corte Constitucional. (28 de mayo de 1992). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-014-92.htm>
- Corte Constitucional. (14 de julio de 1992). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-457-92.htm>
- Corte Constitucional. (28 de octubre de 1993). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/t-494-93.htm>
- Corte Constitucional. (26 de noviembre de 1996). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/t-645-96.htm>
- Corte Constitucional. (17 de abril de 1997). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/su200-97.htm>
- Corte Constitucional. (26 de mayo de 1998). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-248-98.htm>
- Corte Constitucional. (26 de octubre de 2007). <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria>. Recuperado el 20 de Febrero de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (22 de 05 de 2017). *Corte Constitucional-Relatoria* . Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-826-13.htm>

De Leon, Ballestas. (11 de Abril de 2017) “ Derecho y economía: fórmula para la superación de la pobreza extrema y la construcción de la paz en Colombia” *Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo. Cartagena (Colombia) Vol. IX. N° 18: 41-54, julio-diciembre 2017*

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. (22 de 05 de 2017). *La organización en el trabajo y los riesgos profesionales: una mirada de genero*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

Moreno Jimenez, B., & Baez Leon , C. (22 de 05 de 2017). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España*. Obtenido de <http://www.insht.es>:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (22 de 05 de 2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/en/:
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Levi, L. (22 de 05 de 2017). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España*. Obtenido de
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

Salgado A. (15 de marzo de 2017) “Constitución y Derechos Humanos” *Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo. Cartagena (Colombia) Vol. IX. N° 18: 21-30*

Vargas, A. (22 de 05 de 2017). www.minsalud.gov.co. Obtenido de
<https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ESTUDIO%20SOBRE%20EL%20ESTR%20C3%89S.pdf>

CEBALLOS VASQUEZ , P., VALENZUELA SUAZO , S., & PARAVIC KLIJN, T. (22 de 05 de 2017). *Universidad nacional de colombia*. Obtenido de Revistas. Unal.edu.co: <http://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46231/47772>

Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. (22 de 05 de 2017). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de Informes de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo:

https://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estres%20Laboral.pdf

Constitucional, Corte. (13 de Octubre de 2006). *http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria*. Recuperado el 20 de Febrero de 2017, de

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-845-06.htm>

Corte Constitucional. (28 de mayo de 1992). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-014-92.htm>

Corte Constitucional. (14 de julio de 1992). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-457-92.htm>

Corte Constitucional. (28 de octubre de 1993). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/t-494-93.htm>

Corte Constitucional. (26 de noviembre de 1996). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/t-645-96.htm>

Corte Constitucional. (17 de abril de 1997). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/su200-97.htm>

Corte Constitucional. (26 de mayo de 1998). *Relatoría Corte Constitucional*. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/t-248-98.htm>

Corte Constitucional. (26 de octubre de 2007). *http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria*. Recuperado el 20 de Febrero de 2017, de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (22 de 05 de 2017). *Corte Constitucional-Relatoria* . Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-826-13.htm>

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. (22 de 05 de 2017). *La organización en el trabajo y los riesgos profesionales: una mirada de genero*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

- Moreno Jimenez, B., & Baez Leon , C. (22 de 05 de 2017). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España*. Obtenido de <http://www.insht.es>:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (22 de 05 de 2017). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/en/:
http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Levi, L. (22 de 05 de 2017). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España*. Obtenido de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Vargas, A. (22 de 05 de 2017). *www.minsalud.gov.co*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/ESTUDIO%20SOBRE%20EL%20ESTR%20C3%89S.pdf>

Anexo 1

Preguntas realizadas a los Funcionarios de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena,

1. Juzgado:
2. Entrevistado numero:
3. Forma de contratación mediante la cual está vinculado
4. Cargo que desempeña
5. Cuáles son las funciones de su labor
6. Que cantidad de su trabajo es cuantitativo y que cantidad cualitativo
7. Tiempo que lleva desarrollando el cargo
8. Cargo que desempeñaba antes
9. Cuál es su nivel de responsabilidad en el trabajo
10. Recibió usted un manual de funciones de su cargo
11. Nivel de estudios
12. Considera que cuenta con estabilidad en su empleo
13. Por que
14. Que genera en usted tenerla o no
15. Sabe usted la relación entre salud y trabajo.
16. Conoce usted el panorama de riesgo de la rama judicial.
17. Sabe que puntaje tiene: (alto medio bajo)
18. Sabe que es un plan de seguridad y salud en el trabajo.
19. Conoce usted el cronograma de actividades del plan de seguridad y salud en el trabajo.
20. Descríbalo.
21. Que le parece.
22. Participo usted en la creación de ese plan.
23. Conoce al comité paritario.
24. Considera que el mismo presta la utilidad requerida.
25. Considera que mediante este órgano se ha mejorado la s.s.t.
26. Conoce usted los riesgos a los cuales se encuentra sometido.
27. Descríbalos
28. Describa sus consecuencias
29. Como mitiga usted los mismos.
30. Ha participado usted en el desarrollo de programas para el mejoramiento de la SST

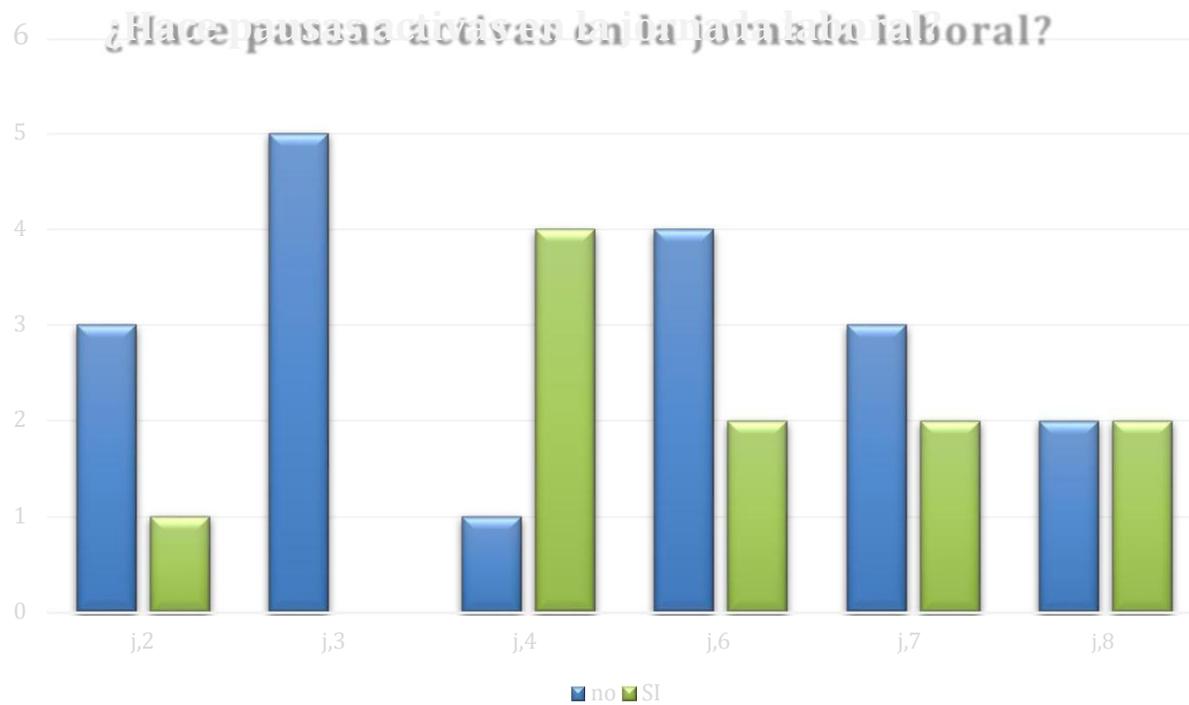
31. Cuantas visitas a puesto o cargo ha recibido usted desde que inició sus labores en el cargo en mención
32. Que han arrojado.
33. Que mejoras se han hecho a partir de esas visitas.
34. Sabe usted cuales son los factores de riesgo (ergonómicos, psicosociales) y los factores protectores (pausas activas)
35. Cuales son.
36. Sabe que es una enfermedad laboral.
37. Sabe usted cual es la relación causa efecto de esta.
38. Considera que ha pasado por una enfermedad laboral.
39. .
40. Sabe usted que es el estrés laboral como factor de riesgo psicosocial.
41. Defínalo
42. Considera que ha sufrido de estrés laboral.
43. Por qué.
44. Cuál considera usted que es el impacto que genera en la rama judicial el encontrarse bajo este padecimiento.
45. Como responde ante una situación estresante (reacción: física- enfermedad; cognitiva; emocional; fisiológica; emocional, Conductual)
46. Como afecta el desarrollo de su trabajo el encontrarse bajo estrés.
47. Como cree que se ve afectada su salud mental con cada episodio de estrés laboral.
48. Con que frecuencia se presenta.
49. Como cree que a largo plazo esto afecte su salud.
50. Ha comunicado esta situación a su superior jerárquico- al comité paritario- al consejo*)
51. Por qué.
52. Cuál ha sido la respuesta obtenida
53. Se han generado mejoras
54. Trabaja usted bajo presión
55. Hace pausas activas durante su jornada de trabajo
56. Con que frecuencia hace usted pausas laborales.
57. Cada cuanto se ha realizado exámenes médicos ocupacionales
58. Que arrojaron dichos exámenes.
59. Cuál es su nivel de ausentismo.
60. Que volumen de trabajo maneja

61. Se ve sometido a sobre carga del mismo
62. Tiene cargas mentales en su trabajo
63. Cuál es su nivel de estrés de acuerdo a su nivel de trabajo
64. Considera que tiene sobre carga laboral
65. Diga tres causas que generan esto
66. Diga cómo podría solucionarse
67. Cree que el cambio al sistema oral y la entrada en vigencia de normas como el CGP contribuyen a disminuir la carga laboral
68. Las estadísticas solicitadas por el consejo superior de la judicatura añaden presión y estrés a su trabajo
69. Considera que son muchas las demandas y pocos los medios para responder ante ellas.
70. Entre sus funciones se encuentra supervisar, corregir y dirigir el trabajo de otros.
71. Que parte de tiempo de sus demás funciones le toma hacer lo anterior.
72. Tiene usted la responsabilidad directa por los resultados de su área de trabajo
73. Que genera esto en usted
74. Conoce su carga laboral diaria
75. Considera que la misma es baja moderada o alta
76. Cuál es su horario de trabajo formal
77. Cuál es su horario de trabajo real
78. Se lleva trabajo para su casa
79. Se queda trabajando en la oficina
80. Considera que es suficiente su horario de trabajo para desarrollar todas sus funciones
81. Por la cantidad de trabajo debe atender asuntos laborales fuera del trabajo.
82. Con que frecuencia.
83. Que genera esto en su ambiente familiar y en su área física, emocional
84. Con que frecuencia debe atender usuarios.
85. Que parte de su tiempo toma hacerlo.
86. Qué clase de usuarios debe atender
87. Que sensación genera en usted el atender usuarios muy enojados
88. Cuáles de sus requerimientos diarios son de carácter urgente o inmediato
89. Debe atender requerimientos innecesarios.
90. Considera que el clima laboral en el que se encuentra es propicio para desarrollar de forma adecuada su labor

91. Por que
92. Que sensación genera esto en usted.
93. Considera que su salario es bajo alto moderado
94. Tiene estímulos laborales (económicos motivacionales)
95. Que genera en su vida personal las demandas excesivas de trabajo a las que se ve sometido
96. Recibe actualizaciones o capacitaciones en su trabajo sobre la labor que desarrolla
97. Con que frecuencia
98. Considera que son suficientes
99. Considera que existe congestión judicial
100. A qué se debe
101. Considera que esta puede ser un factor de estrés.
102. Ha considerado dejar su trabajo.
103. Por qué.
104. Considera que se desarrollan programas de medicina preventiva de este tipo de enfermedades, de qué forma.
105. Considera que el programa de seguridad y salud en el trabajo ha logrado mitigar las causas o efectos generadores de estrés.
106. Se ha incapacitado usted por este padecimiento.
107. Considera que se encuentra cubierta esta contingencia en el panorama de riesgos.
108. Cuál cree que es el panorama de efectividad y eficiencia de la norma vigente en materia de estrés ocupacional en la rama judicial.
109. el manejo que se le otorga al estrés ocupacional como factor de riesgo psicosocial al interior de la rama judicial.
110. Considera que la resolución 2646 de 2008 es eficaz.

Anexo 2

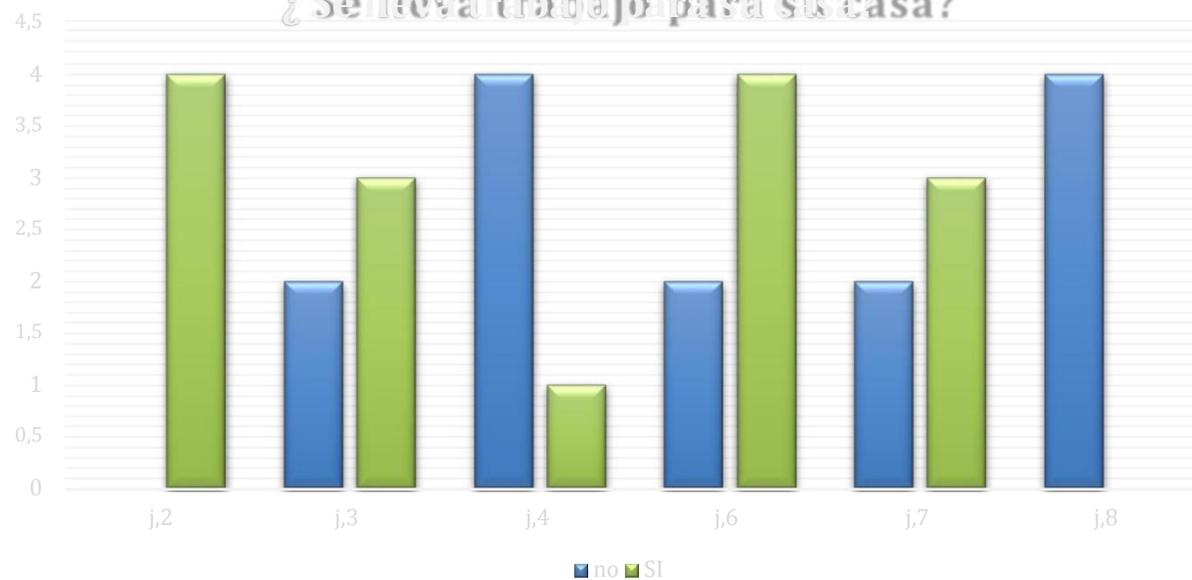
Graficas de encuestas realizadas a los Funcionarios de los Juzgados Laborales del Circuito de Cartagena.

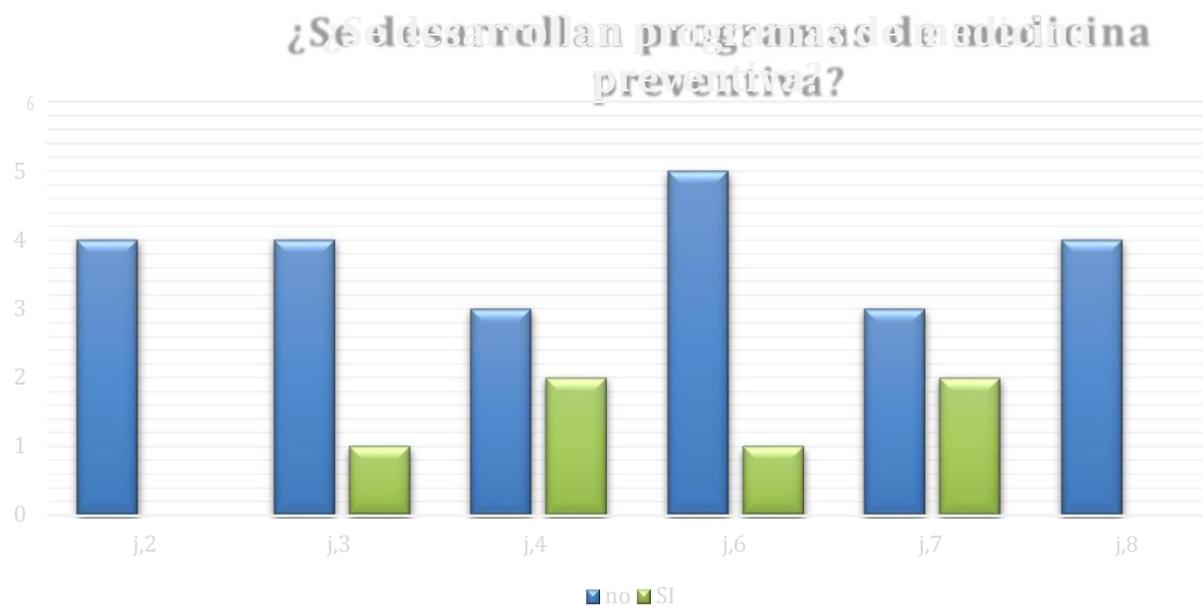
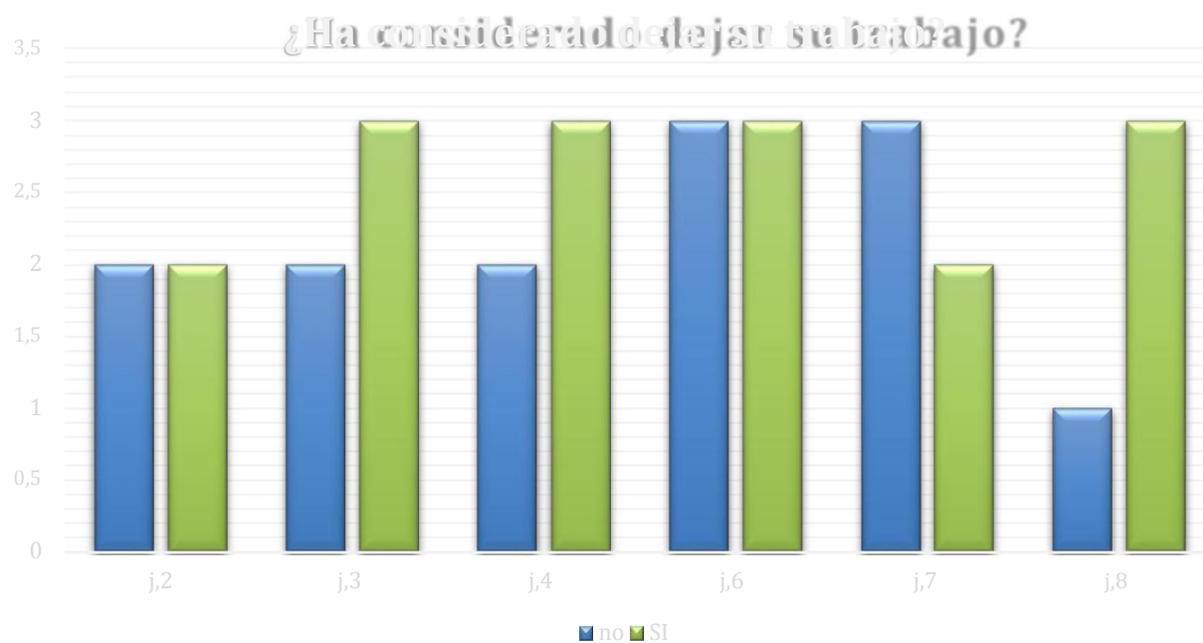


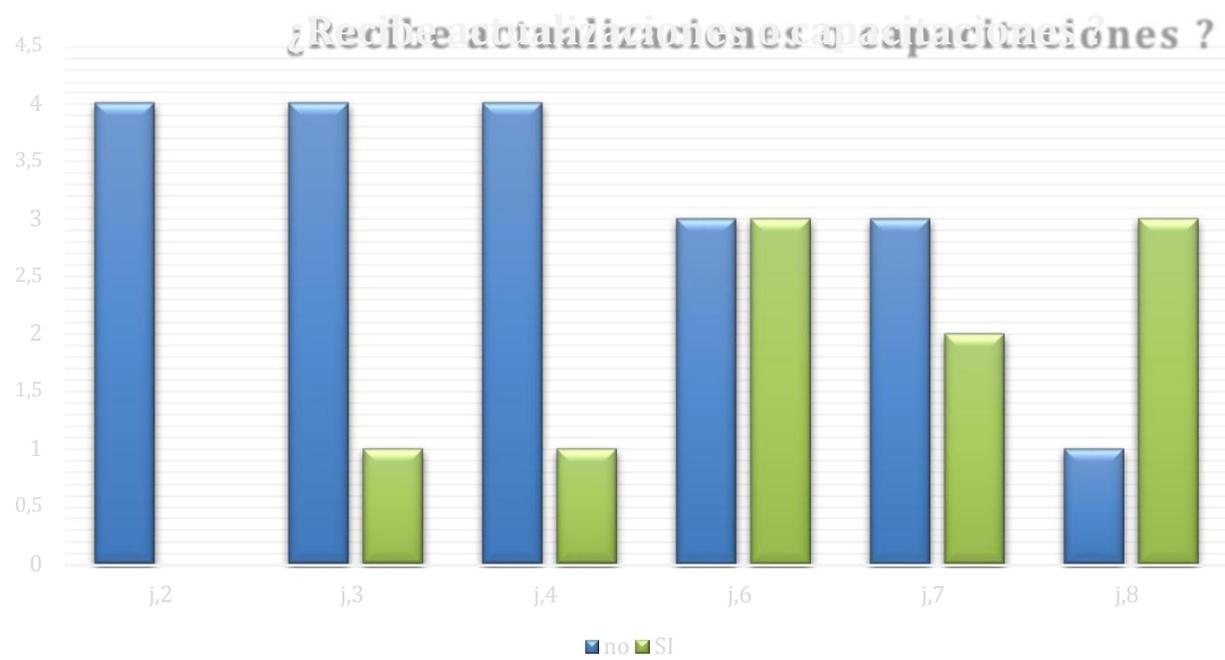
¿Considera que tienes sobrecarga laboral?



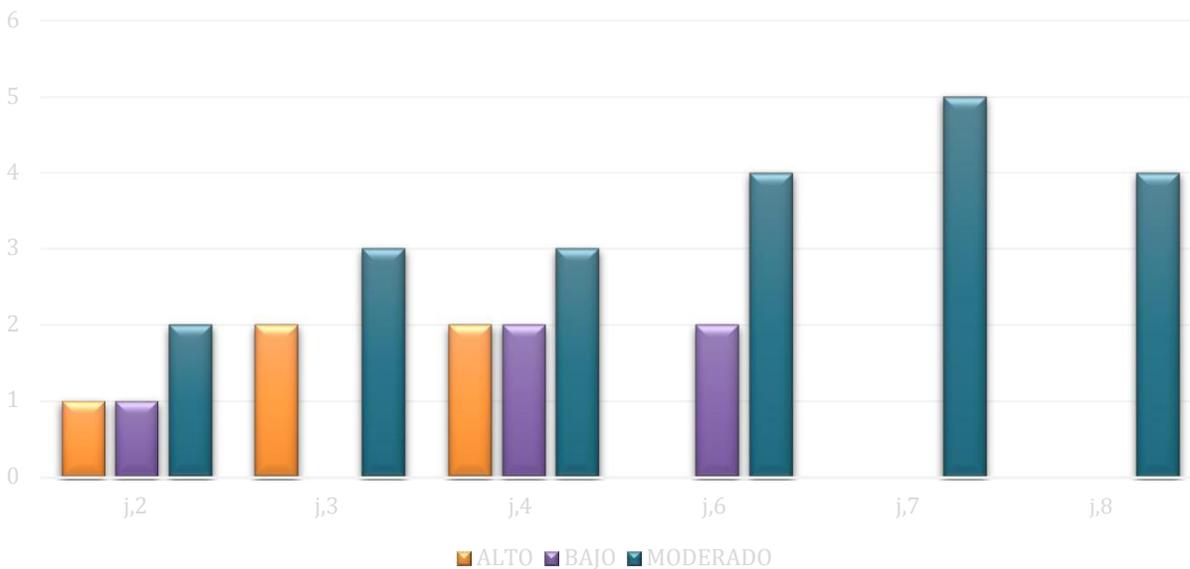
¿Se lleva trabajo para su casa?



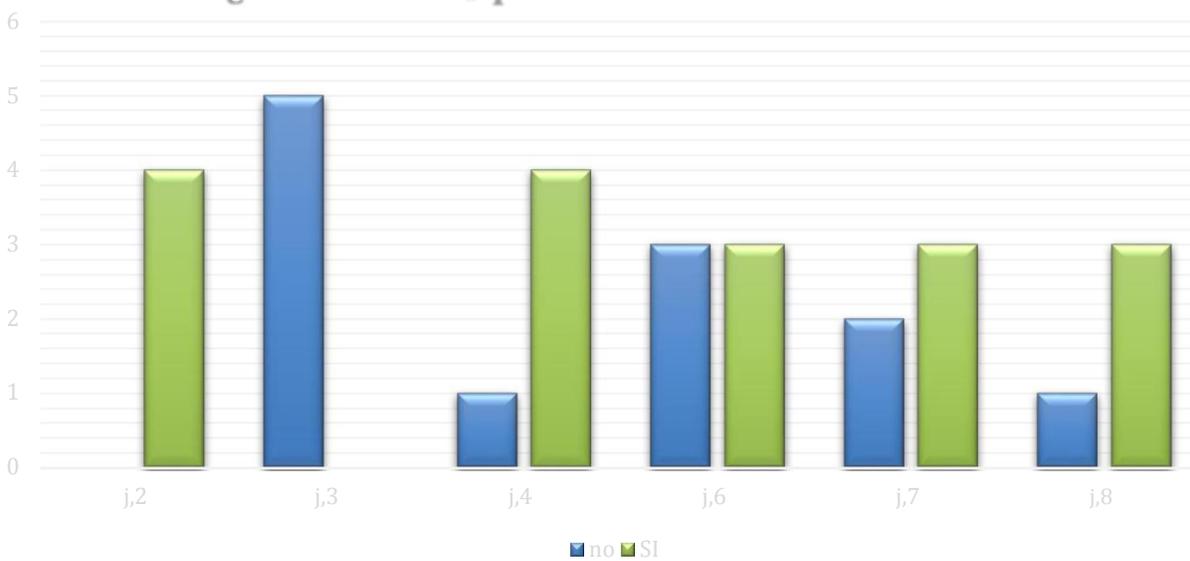




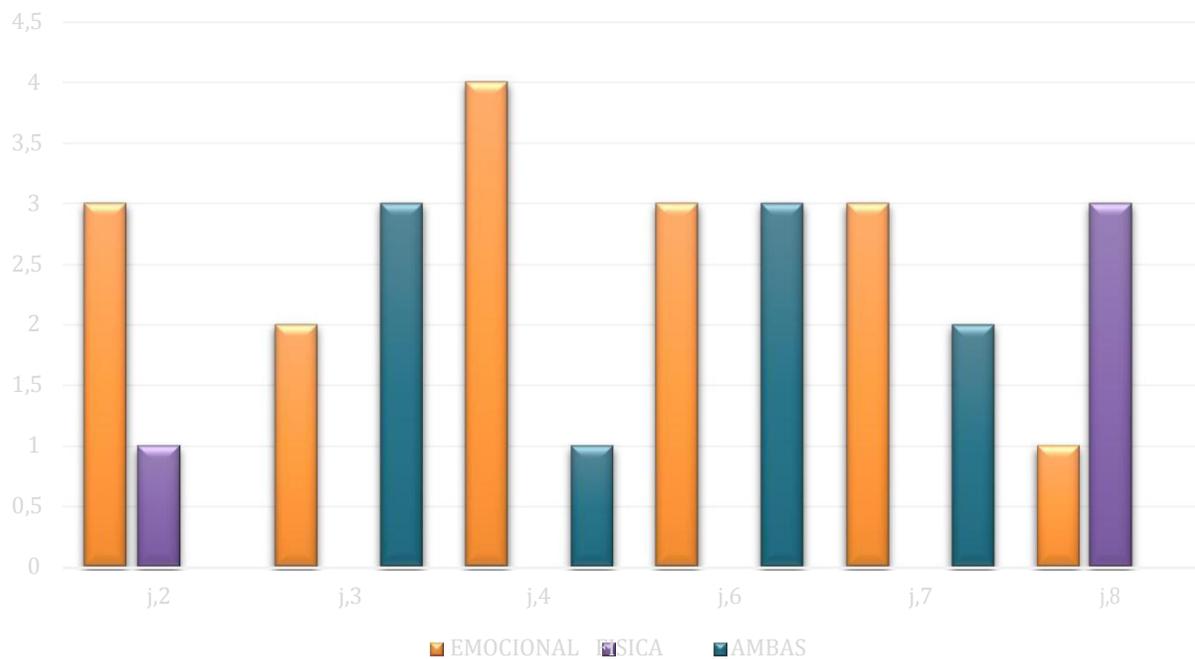
¿Considera que sus salarios es?



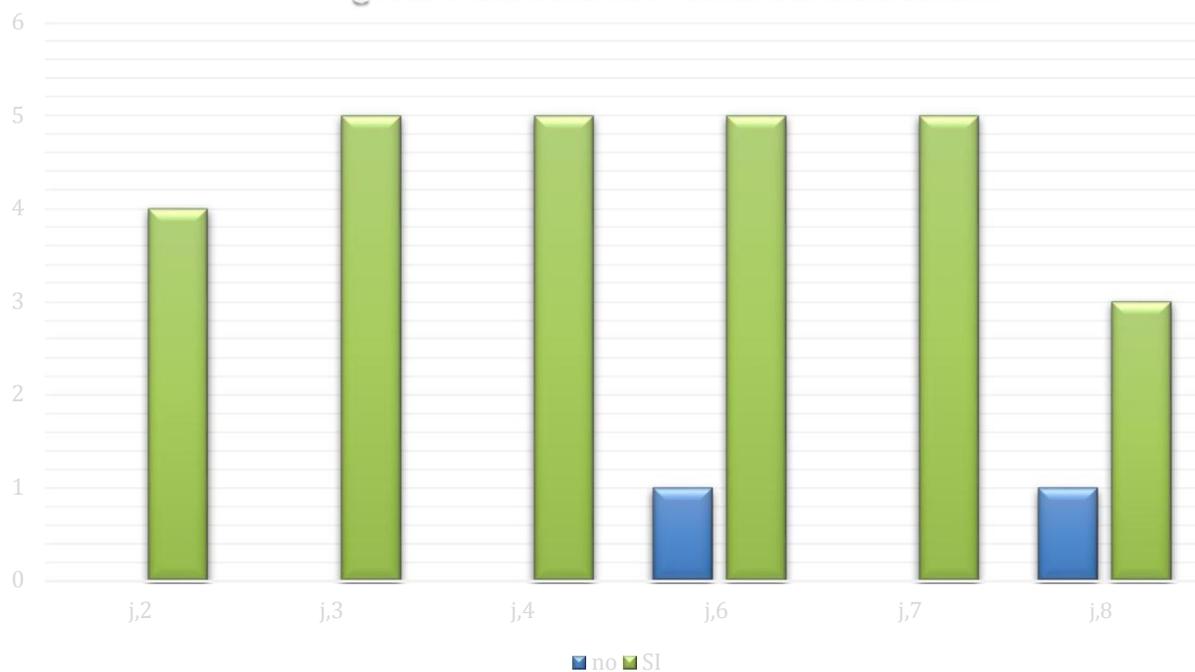
¿Considera que el clima laboral?



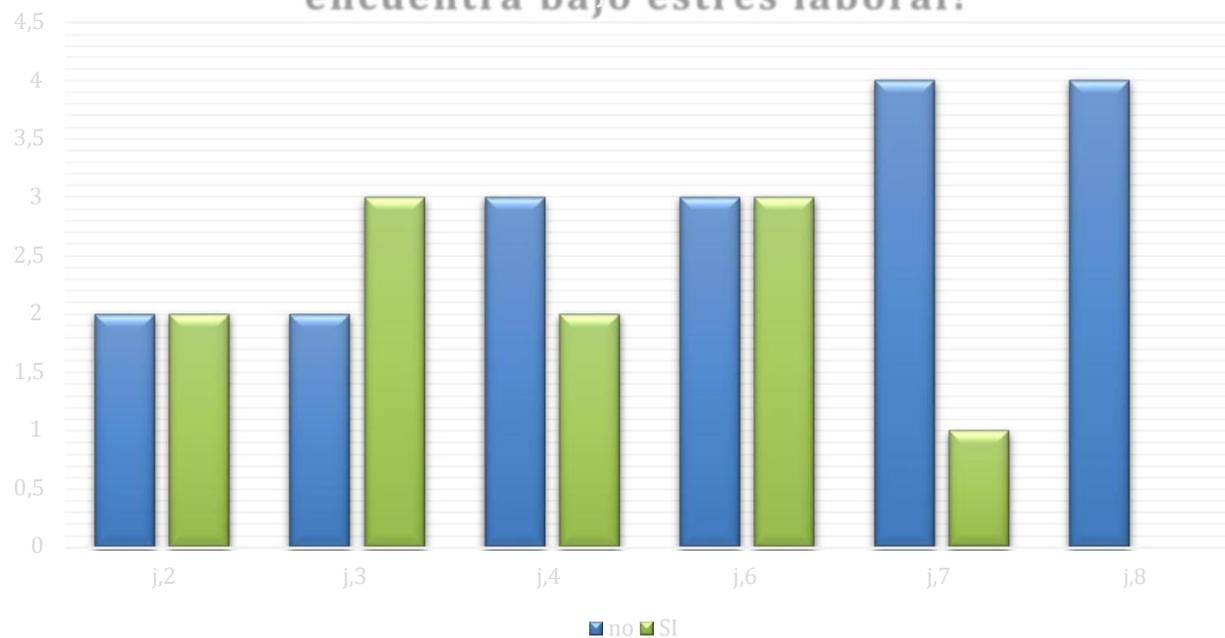
¿Cómo responde ante una situación estresante?



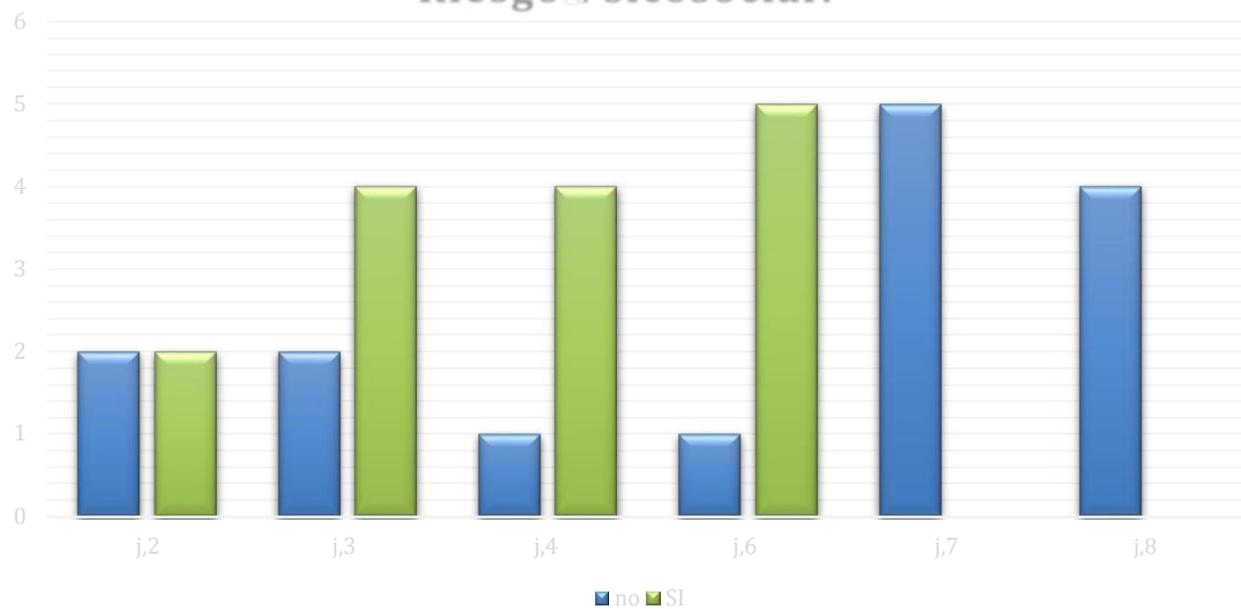
¿Ha sufrido de estrés laboral?

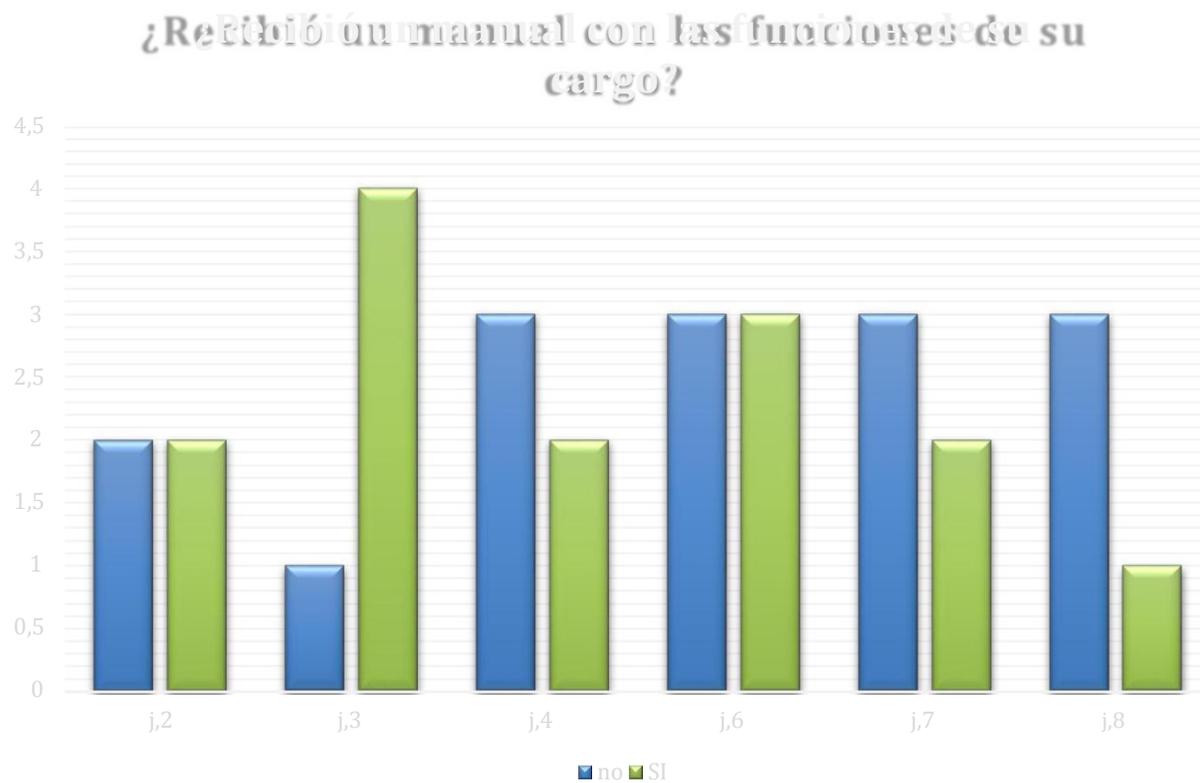


¿Ha comunicado a su superior que se encuentra bajo estrés laboral?

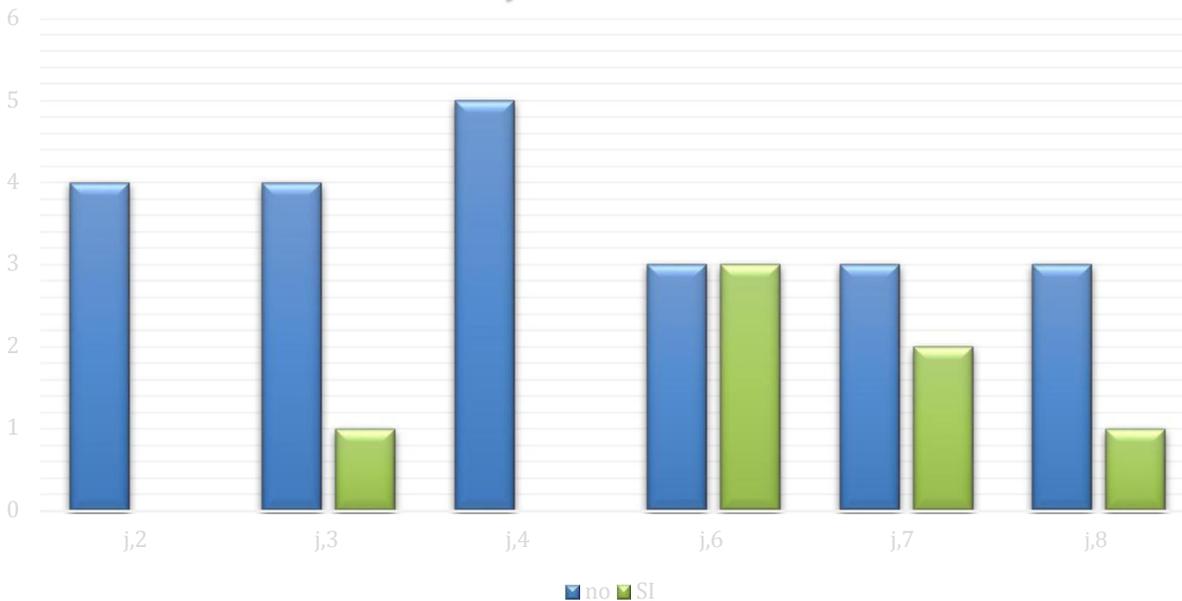


¿Sabe que es el Estrés Laboral como Factor de Riesgo Psicosocial?

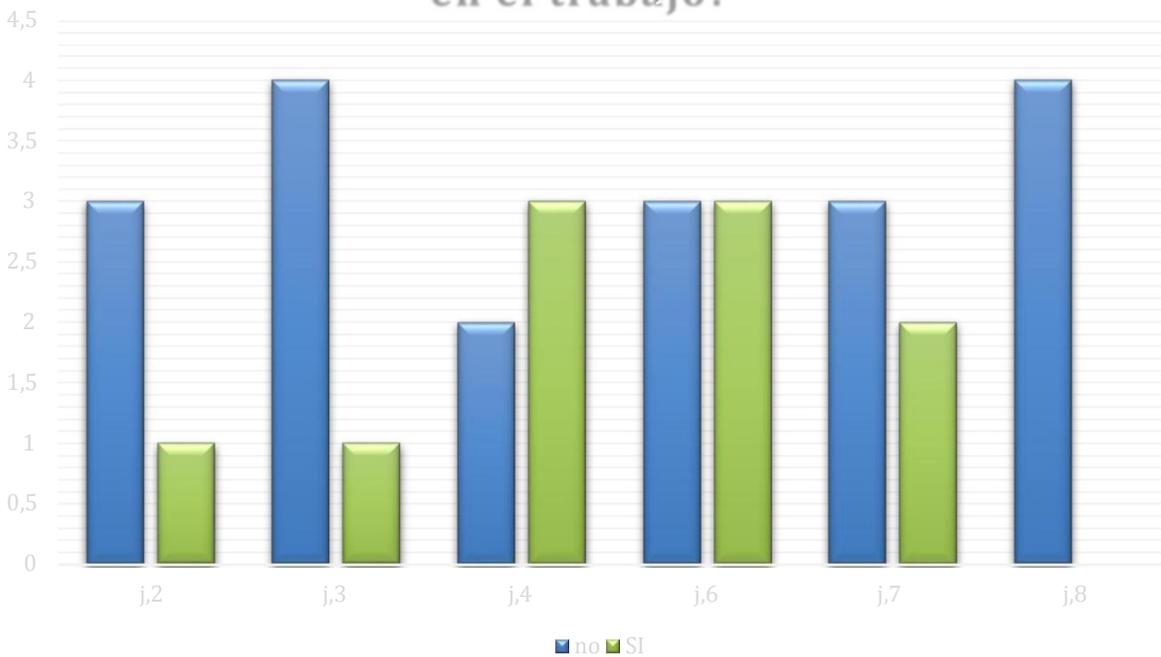




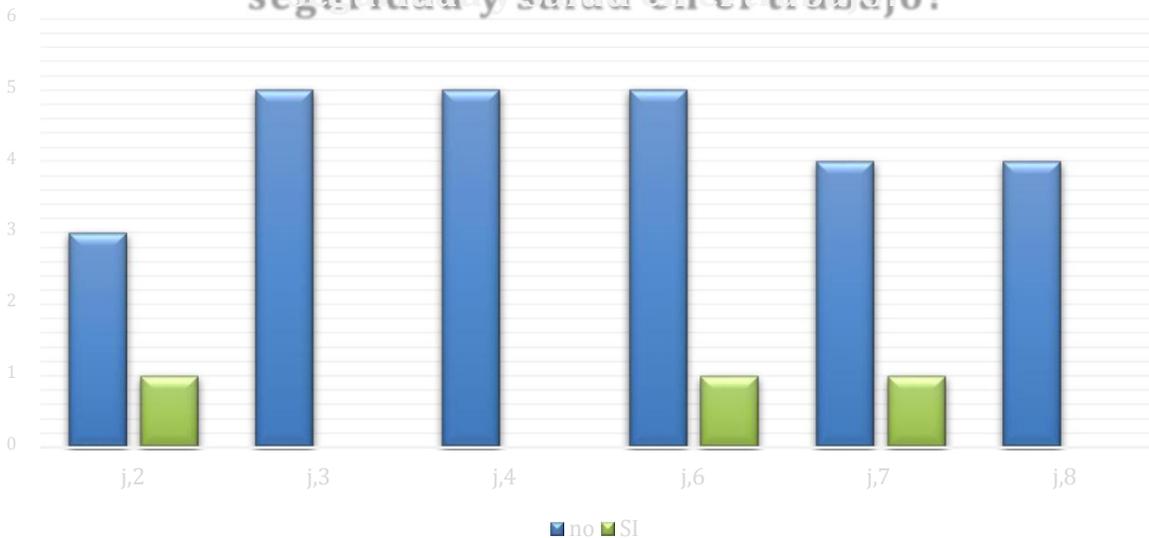
¿Conoce el panorama de riesgos de la Rama Judicial?



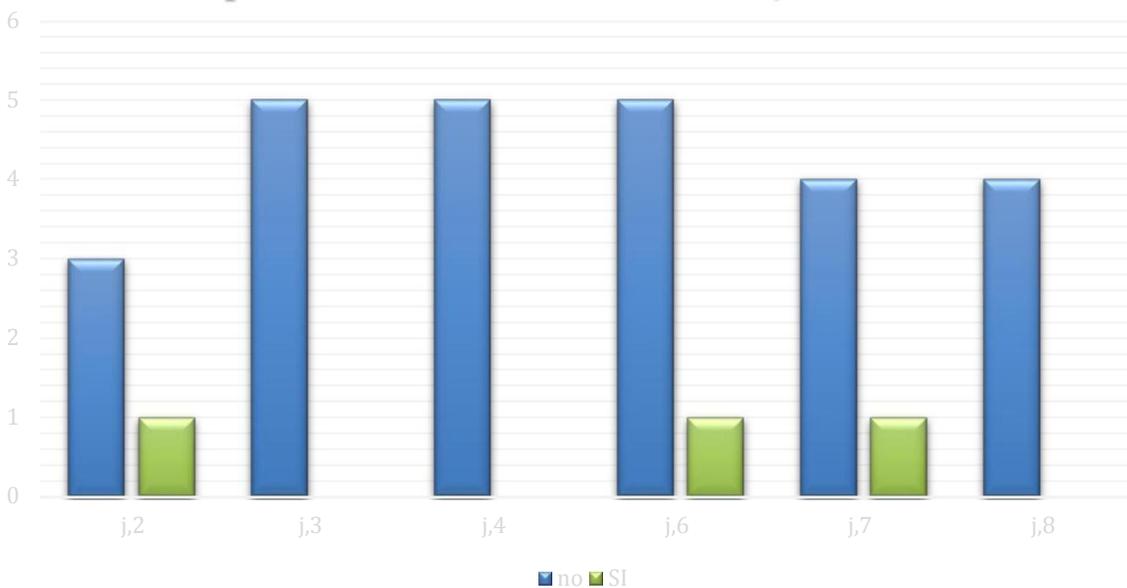
¿Sabe que es un plan de seguridad y salud en el trabajo?

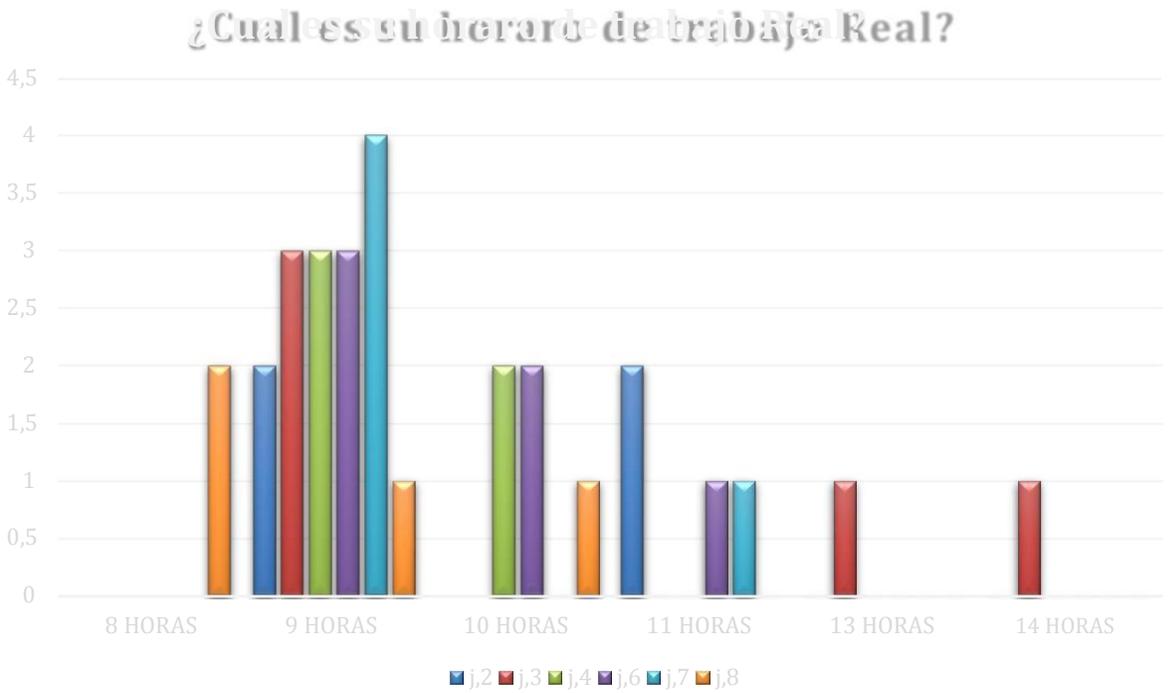


¿Conoce las actividades del plan de seguridad y salud en el trabajo?

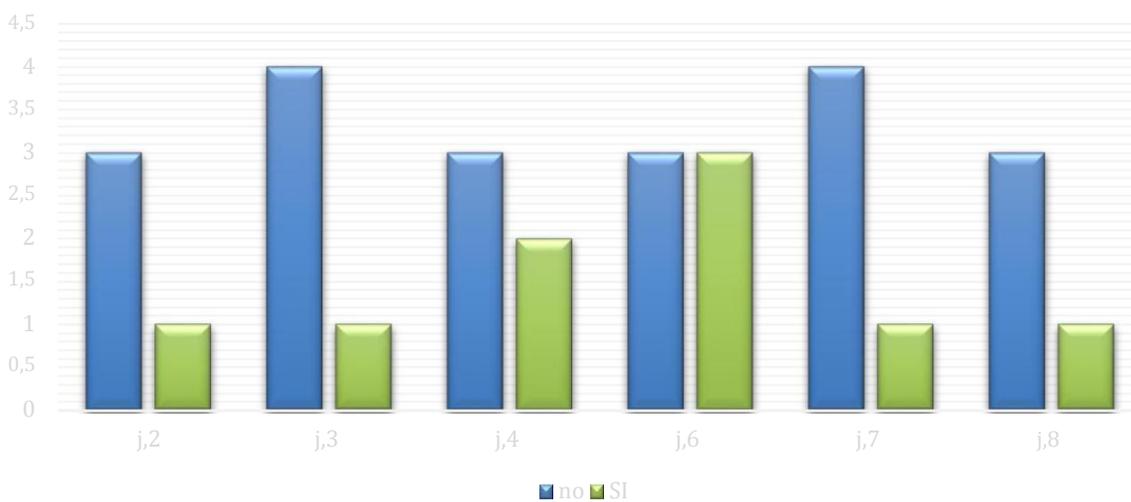


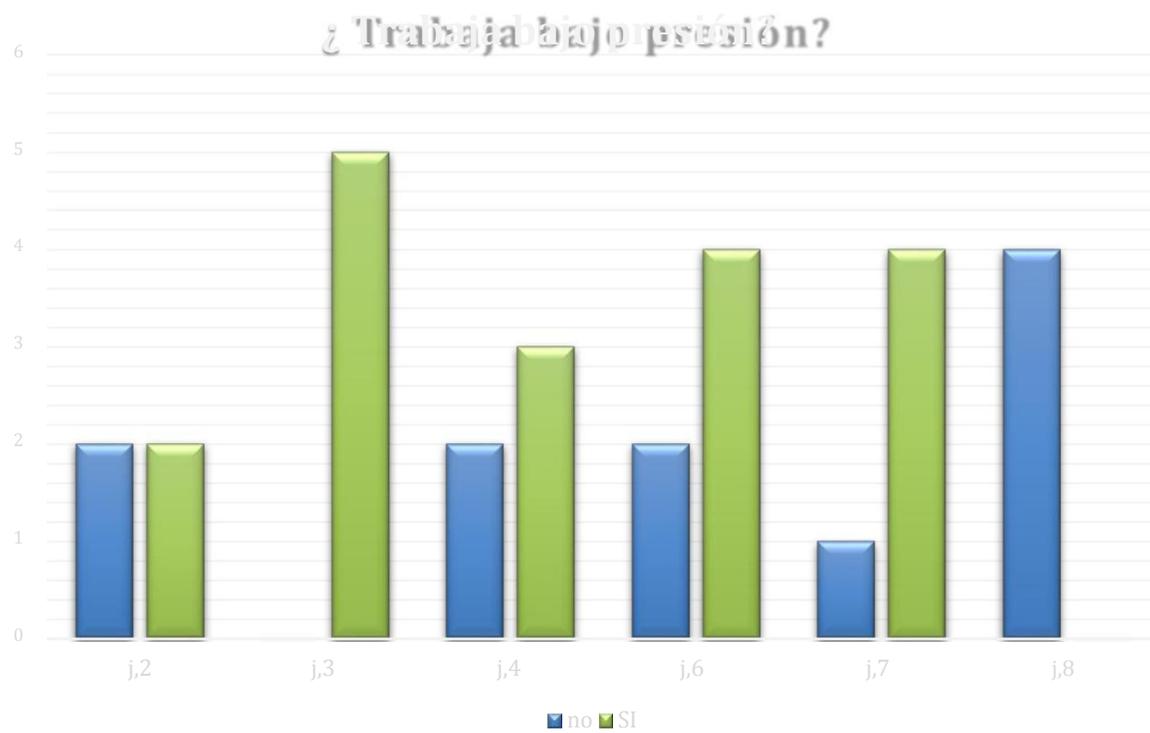
¿Conoce el cronograma de actividades del plan de SST de la Rama Judicial ?





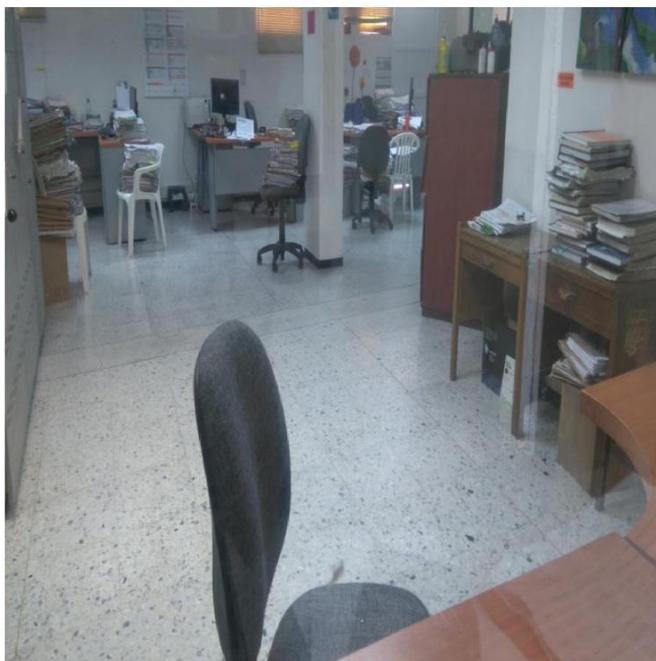
¿ Se ha generado mejor desempeño de
comunicación superior que se encuentra
estres?
bajo estres?

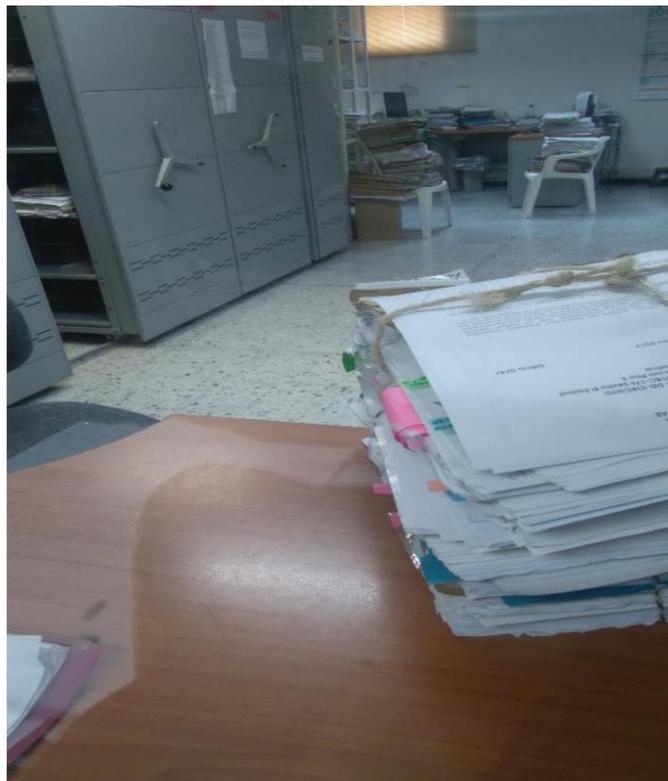




Anexo 2

Registro fotográfico









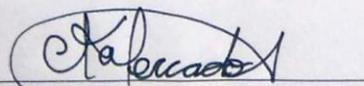


Carta de Autorización de Reproducción y Publicación de Proyecto de Investigación

ANDREA KATERINE MERCADO ARCINIEGAS, autora del trabajo de grado ESTUDIO SOBRE LA REGULACIÓN NACIONAL DEL ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL, UN ANÁLISIS DE SU APLICACIÓN EN LA RAMA JUDICIAL, JURISDICCIÓN LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA, autorizo a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Cartagena, para que almacene, publique, permita la reproducción y descarga de la obra, la divulgue o dé a conocer, por cualquier medio conocido, facilitando así que la totalidad de la obra sea conocida y permitiéndole al público en general su consulta, con fines académicos pero aclarando que pese a lo anterior -y en cualquier caso- se respetarán sus derechos morales de autor y nadie podrá usar la obra o explotarla para fines diferentes a la consulta, ni alterarla o transformarla generando una obra derivada, sin la autorización expresa y previa de su autor.

Los derechos morales sobre el trabajo son de la autora, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y en el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, respetando lo contenido en la Ley 1835 de 2017 y las demás pertinentes, los derechos morales de autor, son inalienables, inembargables, imprescriptibles e irrenunciables. Atendiendo a lo anterior, siempre que se consulte la obra, mediante cita bibliográfica se debe dar crédito al trabajo y a su autora. Este documento se firma a los 18 días del mes de septiembre de 2017.

La abajo firmante declara que la obra es original y fue realizada por ella de forma individual, sin violar o usurpar derechos de propiedad intelectual o derechos legales o contractuales de terceros. En caso de presentarse cualquier tipo de reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de Propiedad Intelectual que recaigan sobre la obra, la abajo firmante asumirá toda la responsabilidad y saldrá en defensa de ella.



Andrea Katherine Mercado Arciniegas

C.C. 1.047.458.009 de Cartagena

FORMATO DE DESCRIPCIÓN TRABAJO GRADO

AUTOR:	Andrea Katherine Mercado Arciniegas
DIRECTOR:	Loyda Ester Fonseca Ortiz
TRABAJO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:	Abogado
TÍTULO COMPLETO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	ESTUDIO SOBRE LA REGULACIÓN NACIONAL DEL ESTRÉS OCUPACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL, UN ANÁLISIS DE SU APLICACIÓN EN LA RAMA JUDICIAL, JURISDICCIÓN LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA
UNIVERSIDAD:	Universidad de Cartagena
FACULTAD:	Derecho y Ciencias Políticas
PROGRAMA:	Derecho
CIUDAD:	Cartagena
AÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:	2017
NÚMERO DE PÁGINAS	122