

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE LABORAL: IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DIFERENCIAL PARA SU ACREDITACIÓN EN EL PROCESO JUDICIAL

SUICIDE AS AN OCCUPATIONAL ACCIDENT: THE IMPORTANCE OF THE DIFFERENTIAL APPROACH FOR ITS ACCREDITATION IN JUDICIAL PROCEEDINGS

[HTTPS://DOI.ORG/XXXXXX/ICDP.V24NXX.XXX](https://doi.org/xxxxxx/ICDP.v24nxx.xxx)

 Fernando Buenahora Jimenez¹

Recibido: 27 de enero de 2026 • **Aceptado:** 12 de marzo de 2026 • **Publicado:** 26 de agosto de 2026

- ¹ Abogado y Especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Libre. Magíster en Contratación Pública y Privada de la Universidad Santo Tomás. Candidato a Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Internacional de la Rioja.

Cómo citar este artículo:

Buenahora Jimenez, F. (2026). El suicidio como accidente laboral: importancia del enfoque diferencial para su acreditación en el proceso judicial. *Revista del Instituto de Derecho Procesal*, 26-1, pp. 103-113. <https://doi.org/xxxxxx/ICDP.v24nxx.xxx>

RESUMEN

Cuando la tragedia del suicidio toca las puertas del entorno laboral, las familias de los trabajadores no solo enfrentan el dolor de la pérdida, sino también un muro de contención jurídica casi impenetrable en Colombia para lograr que este evento sea reconocido como un accidente de trabajo. Este escrito analiza cómo los riesgos psicosociales desatendidos por las empresas —el estrés crónico, el acoso (*mobbing*), el *burnout* y las presiones desproporcionadas por metas— ciegan vidas a diario bajo la mirada de una jurisprudencia tradicional (CSJ SL 1174-2019) que exige un nexo causal rígido y una culpa patronal titánica de probar. Frente a este evidente déficit

probatorio que perpetúa la desprotección, el análisis propone una ruta de salvación jurídica impulsada por los nuevos vientos de la Ley 2452 de 2025: la aplicación estricta de enfoques diferenciales y la carga dinámica de la prueba. Asimismo, importa desde el derecho comparado la autopsia psicológica post-mortem como la herramienta pericial indispensable para reconstruir el verdadero origen organizacional de la tragedia, desarmar presunciones de dolo y obligar al sistema a tutelar con justicia la salud mental

Palabras clave: Suicidio laboral, riesgos psicosociales, accidente de trabajo, carga dinámica de la prueba, enfoque diferencial, autopsia psicológica.

ABSTRACT

Behind every workplace suicide lies a devastating personal tragedy compounded by an unforgiving legal labyrinth in Colombia, where proving a fatal outcome as a workplace accident remains an uphill battle. This paper confronts the harsh reality of severe psychosocial hazards—such as chronic stress, mobbing, and burnout—and exposes the restrictive stance of traditional labor jurisprudence regarding causality and employer liability. Highlighting a structural evidentiary deficit that leaves victims helpless, the text champions a breakthrough solution rooted in the mandates of Law 2452 of 2025 concerning differential approaches and the dynamic burden of proof. By integrating comparative tools like the post-mortem psychological autopsy, this study paves the way to uncover organizational triggers, dismantle arbitrary legal barriers, and compel corporate accountability toward genuine workplace mental health.

Keywords: Occupational suicide, psychosocial risks, workplace accident, dynamic burden of proof, differential approach, psychological autopsy.

1. EL SUICIDIO EN CONTEXTOS LABORALES, ALGUNOS DATOS RELEVANTES SOBRE LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

En publicaciones recientes, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reportado que anualmente fallecen más de 720.000 personas por suicidio en el mundo. Asimismo, ha explicado que el 73 % de esa cifra ocurre en países de ingresos bajos y medianos, como el nuestro. Causa preocupación también que,

según la misma fuente, el suicidio se posiciona como la tercera causa de muerte en el mundo entre personas de 15 a 29 años.²

En cuanto al impacto de este flagelo en el entorno laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que los riesgos psicosociales (como jornadas extensas y estrés laboral excesivo) causan aproximadamente 56.394 muertes anuales por trastornos mentales en todo el mundo, categoría que incluye comportamientos suicidas.³

En el último informe de esa Organización, se destacan cifras locales como la de Japón, donde en el 2024 se registraron 89 suicidios o intentos de suicidio, oficialmente reconocidos como derivados del estrés laboral extremo o exceso de trabajo; incluso, este fenómeno tiene su propia denominación en ese país: Karōjisatsu (suicidio asociado al exceso de trabajo, que se diferencia de la popular expresión Karoshi, que se refiere simplemente a la muerte por exceso de trabajo). En Nueva Zelanda, los registros indican que cerca del 12% de los suicidios en este país se consideran relacionados con factores del entorno de trabajo.

Los datos obtenidos de estudios acerca de países como España también son muy reveladores. Lo primero es que desde 1980, cuando se registraron 1642 casos, el número de suicidios se ha multiplicado por 2,5 hasta la actualidad. Para el 2022, por ejemplo, se alcanzaron 4277 fallecimientos por esa causa, lo que supone una tasa de aproximadamente 8,45 personas que se suicidaron por cada 100.000 habitantes.

De ese número, entre el 15 % y el 20 % de los suicidios en España encuentra su causa en la actividad laboral. A ello se suma cerca de 30 intentos de suicidio al día, de los cuales entre 4 y 6 trabajadores lo intentan por causas directamente relacionadas con su empleo. Adicionalmente, las tasas más elevadas se registran en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (Policía (34 agentes en 2021) y Guardia Civil (16 casos por cada 100.000 habitantes en 2020)) y en el sector sanitario (en 2019, el 1,3 % de los profesionales del sector se quitaron la vida, situación que se agravó tras la pandemia de COVID-19 debido al estrés extremo).⁴

Entre las causas directamente asociadas al empleo, que conducen al suicidio, esos mismos estudios destacan riesgos psicosociales específicos como el estrés

² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción. Informe mundial*. Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo, 2026.

³ *Op. Cit.*

⁴ ALONSO FALCÓN, Fernando. El suicidio del trabajador acosado en la Europa del Sg. XXI. En: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 3, núm. 3 (jul.-sep. 2015), pp. 1-30.

laboral prolongado, el acoso (mobbing), el síndrome de burnout o del trabajador quemado, la sobrecarga de trabajo y la incertidumbre ante el despido. Y la falta de evaluación de estos riesgos por parte de las empresas se considera un factor determinante en la persistencia de estas cifras.

Colombia no reporta cifras tan detalladas. Sin embargo, los datos generales reportados en registros del Instituto Nacional de Salud, con corte al 14 de junio de 2025, dan cuenta de 16.568 intentos de suicidio en el territorio nacional. Y en lo que concierne al ámbito laboral, los estudios realizados en Bogotá tras la pandemia revelaron que el 35,2 % de las personas perdió su empleo y más del 50 % enfrentó dificultades económicas graves, factores que incrementaron directamente la «ideación suicida y la depresión».⁵

2. EL SUICIDIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO. VISIÓN DEL ÓRGANO DE CIERRE DE LA JURISDICCIÓN ORDINARIA EN MATERIA LABORAL

Ante el panorama descrito, surge una pregunta obligada en perspectiva de la protección de los derechos laborales en Colombia: si pese a que concurren múltiples factores, el suicidio puede llegar a ser considerado un evento de origen laboral (con causa o con ocasión del trabajo), para efectos de la activación de las prestaciones propias del sistema de riesgos laborales o para la verificación de la responsabilidad de los empleadores en el marco de la denominada culpa patronal (art. 216 CST)⁶⁷

En vista de la ausencia de normativa clara o específica, la respuesta a ese interrogante pasa puntualmente por el análisis de la causalidad. Es decir, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, el suicidio o su tentativa pueden considerarse relacionados con la actividad laboral cuando quiera que exista un vínculo causal con trastornos mentales derivados de condiciones

⁵ COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS (Colpsic). Estrategias Multidimensionales para la Prevención Integral del Suicidio. Bogotá D.C., 2025.

⁶ DE LA MORENA MORENO, Alba. El suicidio como accidente de trabajo. Soria: Universidad de Valladolid, 2024. 47 p. Trabajo Fin de Grado (Administración y Dirección de Empresas).

⁷ DEL AMO MUÑOZ, Malena. Regulación y análisis de los accidentes de trabajo. El suicidio como accidente de trabajo. Soria: Universidad de Valladolid, 2023. 41 p. Trabajo Fin de Grado (Relaciones Laborales y Recursos Humanos).

laborales extremas o riesgos psicosociales no prevenidos por el empleador. Así lo explicó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia CSJ SL1174-2019, al abordar la discusión sobre si el suicidio puede ser calificado como un accidente de trabajo o enfermedad profesional.⁸

En dicha providencia se tuvo en cuenta que los familiares de un trabajador que se quitó la vida demandaron a la empresa, alegando que el fallecimiento ocurrió por una «enfermedad profesional ante la falta de medidas de prevención e incumplimiento de normas en Salud Ocupacional». Y dentro del proceso, se hizo referencia a un «reporte de accidente de trabajo» relacionado con el trabajador fallecido.

En síntesis, la Corte consideró que no existía un nexo de causalidad entre las condiciones mentales del trabajador, el siniestro y el comportamiento de la empresa. Asentó que para activar la responsabilidad del empleador (según el artículo 216 del CST) es necesario acreditar que el daño fue consecuencia de la negligencia o culpa de este, cargo que corresponde a los promotores del proceso.

3. UN OBSTÁCULO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS QUE RECLAMAN DENTRO DE UN PROCESO LABORAL: LA CARGA DE LA PRUEBA

La postura de la Corte Suprema de Justicia, reseñada en el numeral anterior, da cuenta de una insuficiencia en la regulación jurídica actual para enfrentar el suicidio, pese a que se trata de un fenómeno cada vez más presente en la dinámica laboral colombiana. Es así como actos de acoso u hostigamiento laboral, ritmos empresariales frenéticos en materia de metas y productividad, al igual que otros factores psicosociales que afectan la salud mental de los trabajadores y pueden ser detonantes de conductas suicidas, no están siendo suficientemente analizados y valorados en las instancias judiciales; menos, están representando costes indemnizatorios para aquellas empresas que se niegan o no han sido diligentes a la hora de desarrollar estrategias para mitigar tales riesgos.

Y ello se debe, fundamentalmente, a la complejidad técnica que representa para los demandantes —beneficiarios del trabajador fallecido— demostrar el nexo causal requerido para calificar estos fallecimientos como accidentes de trabajo.

⁸ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sala de Descongestión Núm. 3. Sentencia SL1174-2019 (3 de abril de 2019). M.P. Jorge Prada Sánchez. Radicación núm. 60914.

4. EL ENFOQUE DIFERENCIAL: SOLUCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

La Ley 2452 de 2025 (Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social) eleva este enfoque a un mandato legal expreso. Establece que el juez debe dirigir el proceso y hacer efectiva la igualdad de las partes atendiendo siempre a los enfoques diferenciales que puedan resultar aplicables. Este deber se traslada directamente a la etapa probatoria, exigiendo que tanto la práctica como la valoración de la prueba se fundamenten en este principio.⁹

Las normas pertinentes indican lo siguiente:

Artículo 3°. Dirección del proceso. El juez asumirá la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y celeridad en su trámite, atendiendo los enfoques diferenciales.

(...)

Artículo 28. Deberes del juez. Son deberes del juez:

1. Dirigir el proceso, velar por su rápida solución, presidir las audiencias, adoptar las medidas conducentes para impedir la paralización y dilación del proceso y procurar la mayor economía procesal.
2. Hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, atendiendo en todo caso, los enfoques diferenciales, usando los poderes que este código le otorga.

(...)

Artículo 128. Carga dinámica de la prueba. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez deberá, de oficio o a petición de parte, distribuir la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. Se considerará que la parte está en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente

⁹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 2452 (2 abr. 2025). Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En: Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2025. Núm. 53.077.

en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte o en virtud de los enfoques diferenciales, entre otras circunstancias similares.

Las disposiciones transcritas plantean un escenario muy diferente a aquel en el que se han resuelto los conflictos judiciales en los que se ha analizado el suicidio como un accidente laboral. Bajo esta nueva normativa, impera la flexibilización y la carga dinámica de la prueba según las particularidades del caso, lo que permite a su vez considerar el estado de indefensión o incapacidad de una de las partes; especialmente, habilita la aplicación de enfoques diferenciales como sería el caso de personas en condición de discapacidad. Esto es crucial en materia de salud mental, como quiera que el trabajador o sus beneficiarios pueden estar en una situación de vulnerabilidad extrema o, simplemente, no tener acceso a información o a evidencia técnica que pueda ser aportada para demostrar esa relación entre el trabajo y la enfermedad laboral o el accidente de trabajo.

5. LA AUTOPSIA PSICOLÓGICA POST MORTEM, UNA HERRAMIENTA POR EXPLORAR

Como se ha visto hasta este punto, el déficit probatorio es el principal obstáculo para abordar el análisis del suicidio bajo los supuestos del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, con la consecuente dificultad para acceder a la administración de justicia y materializar derechos como la seguridad social o el de la indemnización integral.

En ese contexto, el derecho comparado aporta interesantes escenarios de exploración. Tal es el caso de lo que se conoce en el derecho español como autopsia psicológica. Se trata de una herramienta pericial novedosa y fundamental para determinar la laboralidad de un suicidio. A diferencia de una autopsia clínica convencional, esta es una evaluación reconstructiva post-mortem del estado mental de una persona en momentos previos o concomitantes con su muerte.¹⁰

Según la doctrina más autorizada, este instrumento se caracteriza por lo siguiente¹¹:

¹⁰ OLARTE ENCABO, Sofía. Trabajo, salud mental y suicidio: criterios técnicos para su consideración laboral. En: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 11, núm. 3 (jul.-sep. 2023), pp. 43-64.

¹¹ *Ibidem*.

Definición y propósito

- Se trata de un método científico reconstructivo: Es un proceso indirecto de recolección de información que analiza retrospectivamente la personalidad y las condiciones de vida del individuo para esclarecer los motivos que lo indujeron al acto autolítico.
- Verificación de la causa: Su objetivo es verificar si la muerte fue efectivamente un suicidio y, en tal caso, comprender las circunstancias exactas que lo rodearon.

Metodología de aplicación

- Recolección de datos: Incluye el análisis de los antecedentes de la persona, sus relaciones sociales y posibles indicios previos de comportamiento suicida.
- Fuentes de información: Se basa en cuestionarios a familiares y allegados, así como en la revisión de materiales personales como el contenido del teléfono móvil (mensajes de WhatsApp, búsquedas en internet, etc.).
- Estándares internacionales: En casos recientes, este método ha sido aplicado por peritos siguiendo los criterios de la American Association of Suicidology (AAS).

Relevancia jurídica

- Establecimiento del nexo causal: La autopsia psicológica ha permitido a los tribunales españoles objetivar los riesgos psicosociales y demostrar que, sin un determinado conflicto laboral, el suicidio no se habría producido.
- El hito lo representa la STSJ de Cantabria 118/2023: Esta sentencia contiene un caso paradigmático, donde la autopsia psicológica fue determinante para calificar un suicidio como accidente de trabajo. En este proceso, el informe pericial concluyó que no existían otros factores desencadenantes (personales o familiares) fuera de la situación de estrés y rechazo vivida en la empresa.¹²
- Superación del dolo: Ayuda a probar que la voluntad del trabajador estaba mermada por un trastorno psicopatológico derivado del entorno laboral, lo que impide calificar el acto como “doloso” (excluido por la ley) española y permite su protección como contingencia profesional.

¹² ESPAÑA. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA. Sala de lo Social. Sentencia 118/2023 (27 de febrero de 2023). Recurso de suplicación 798/2022. M.P. Elena Pérez Pérez. ECLI:ES:TSJCANT:2023:128.

En resumen, la autopsia psicológica constituye una fuente valiosa de información para el operador judicial, porque permite reconstruir el contexto que vincula la decisión fatal con factores como el acoso, el estrés extremo o la presión por objetivos en el entorno laboral.

CONCLUSIÓN

En suma, el análisis desarrollado permite sostener que el suicidio no puede ser comprendido, en todos los casos, como un hecho exclusivamente individual o ajeno al ámbito productivo. Cuando concurren riesgos psicosociales intensos, persistentes y no gestionados adecuadamente por el empleador —como el acoso laboral, la sobrecarga, el estrés crónico, el síndrome de burnout o la amenaza constante de pérdida del empleo—, es jurídicamente plausible afirmar que la conducta suicida puede guardar una relación causal con el trabajo y, por tanto, activar la protección propia del sistema de riesgos laborales o suscitar la discusión sobre la responsabilidad patronal.

No obstante, el principal obstáculo para el reconocimiento jurídico de estos eventos en Colombia no parece radicar en una imposibilidad conceptual absoluta, sino en la dificultad de acreditar, con suficiencia probatoria, el nexo entre las condiciones laborales, la afectación de la salud mental y el desenlace fatal. La postura adoptada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia evidencia que, mientras no se demuestre de manera rigurosa esa conexión y la eventual culpa del empleador, las pretensiones indemnizatorias o prestacionales difícilmente prosperarán, lo que deja en una situación de desprotección a las víctimas y a sus beneficiarios.

En ese marco, la incorporación expresa del enfoque diferencial y de la carga dinámica de la prueba en la Ley 2452 de 2025 representa una oportunidad relevante para corregir desequilibrios probatorios estructurales. En litigios de esta naturaleza, los familiares del trabajador fallecido suelen encontrarse en condiciones de desventaja técnica, económica y material frente al empleador, quien normalmente concentra la información sobre cargas laborales, reportes internos, evaluaciones de riesgo psicosocial, antecedentes disciplinarios, comunicaciones corporativas y medidas de prevención adoptadas. De ahí que una lectura procesal sensible a la vulnerabilidad, a la salud mental y a la dificultad objetiva de acceso a la prueba resulte indispensable para garantizar una tutela judicial efectiva.

Desde esta perspectiva, la salud mental debe ser asumida como un componente central de la protección del trabajo decente y no como un aspecto periférico o ajeno a la responsabilidad empresarial. La prevención de los riesgos psicosociales exige actuaciones reales, continuas y verificables por parte del

empleador, orientadas a identificar escenarios de acoso, sobrecarga, desgaste emocional, presión desproporcionada por resultados o amenazas asociadas a la estabilidad laboral. En consecuencia, una comprensión más amplia del accidente de trabajo y de la enfermedad laboral, compatible con los desarrollos contemporáneos en salud ocupacional, permitiría responder de manera más adecuada a daños que, aunque se expresan en el plano subjetivo, encuentran muchas veces su origen en contextos organizacionales complejos.

Finalmente, herramientas como la autopsia psicológica post mortem, empleada con éxito en países como España, muestran que es posible avanzar hacia métodos de esclarecimiento más rigurosos y contextualizados, capaces de reconstruir la interacción entre la biografía de la víctima y las condiciones del entorno de trabajo. Su eventual incorporación y valoración en el proceso laboral colombiano no resolverá por sí sola todas las dificultades, pero sí puede contribuir a una mejor comprensión del fenómeno y a decisiones judiciales más justas. En definitiva, reconocer que ciertos suicidios pueden guardar relación con el trabajo no solo tiene efectos prestacionales o indemnizatorios, sino también una profunda función preventiva: obliga a repensar la organización del trabajo, a tomar en serio la salud mental y a evitar que la invisibilización de los riesgos psicosociales siga traducándose en pérdidas humanas.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO FALCÓN, Fernando. El suicidio del trabajador acosado en la Europa del Sg. XXI. En: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 3, n. 3 (jul.-sep. 2015), p. 1-30.
- COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS (Colpsic). *Estrategias Multidimensionales para la Prevención Integral del Suicidio*. Bogotá D.C. : Colpsic, 2025.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. *Ley 2452 de 2025: Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2025. n. 53.077.
- COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL. *Sentencia SL 1174-2019*. M.P. Jorge Prada Sánchez.
- DE LA MORENA MORENO, Alba. *El suicidio como accidente de trabajo*. Soria : Universidad de Valladolid, 2024. 47 p. Trabajo Fin de Grado (Administración y Dirección de Empresas).
- DEL AMO MUÑOZ, Malena. *Regulación y análisis de los accidentes de trabajo. El suicidio como accidente de trabajo*. Soria : Universidad de Valladolid, 2023. 41 p. Trabajo Fin de Grado (Relaciones Laborales y Recursos Humanos).

ESPAÑA. TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA. *Sentencia 118/2023*. M.P. Elena Pérez Pérez.

OLARTE ENCABO, Sofia. Trabajo, salud mental y suicidio: criterios técnicos para su consideración laboral. En: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Vol. 11, n. 3 (jul.-sep. 2023), p. 43-64.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *El entorno psicosocial en el trabajo: Avances mundiales y vías de acción. Informe mundial*. Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo, 2026.