UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

"NECESIDAD DE ARMONIZAR ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO"

Tesis previa a la obtención del Título de Abogado.

AUTORA:

Karla Andrea Acosta Santana

DIRECTOR DE TESIS:

DR. MG. Marcelo Armando Costa Cevallos

LOJA - ECUADOR

2014

CERTIFICACIÓN:

Dr. Mgs. Sc. Marcelo Armando Costa Cevallos

CATEDRÁTICO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Que la presente tesis de grado de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador titulada: **"NECESIDAD DE ARMONIZAR ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO",** realizado por la Sra. **Karla Andrea Acosta Santana,** ha sido desarrollada bajo mi dirección la misma que responde plenamente a las exigencias legales de fondo y de forma, por lo que autorizo su presentación, sustentación y defensa.

Loja, 12 de Agosto de 2014

Dr. Mgs. Sc. Marcelo Armando Costa Cevallos

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

*Yo **Karla Andrea Acosta Santana**, declaro ser autor del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes Jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.*

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-biblioteca Virtual.

*AUTORA: **Karla Andrea Acosta Santana***

FIRMA: .....

CÉDULA: 1312039231

FECHA: Loja, 12 de Agosto de 2014

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCISAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, **Karla Andrea Acosta Santana,** declaro ser autora de la Tesis titulada: **"NECESIDAD DE ARMONIZAR ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO."** Como requisito para optar al Grado de **ABOGADA:** autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tengan convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la Tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 02 días del mes de diciembre del dos mil catorce, firma el autor.

FIRMA:

AUTORA: Karla Andrea Acosta Santana,

CÉDULA: 1312039231

DIRECCIÓN: Loja, Polonia y Paraguay Barrio "Isidro Ayora"

CORREO ELECTRONICO: karlitaandrea _ o105@hotmail.com

TELÉFONO: 2107437- 0999096867

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Mg. Marcelo Armando Costa Cevallos

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Mg, Felipe Neptalí Solano Gutiérrez	**(Presidente)**
Ab. Phd. Galo Stalin Blacio Aguirre	**(Vocal)**
Dr. Gonzalo Iván Aguirre Valdivieso	**(vocal)**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo:

Primeramente a Dios por darme la vida

y los dones

Necesarios para poder cumplir las metas

Propuestas.

A mis Padres, que gracias a su sacrificio

Constante me involucraron, valores y

Principios, que hicieron de mí una persona

Honorable, responsable y con ética

Profesional para asumir los retos que se

Presentan en la vida cotidiana y en el campo

Laboral.

A toda mi familia, a mis maestros que de una u otra forma

me ayudaron a enriquecer mis conocimientos

y por ende mi formación profesional.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento y gratitud a la Carrera de Derecho,

de la Universidad Nacional de Loja, a todas las personas

y maestros, quienes me supieron orientar con sus ilustrados

conocimientos y experiencias en el campo del Derecho;

y con sus sabios consejos pulieron mi espíritu,

que me guiará siempre por la dirección correcta.

Por otro lado un especial agradecimiento al Dr. Mg. Sc. Marcelo Costa Cevallos

Quien como Director de Tesis, dedicó gran parte de su valioso tiempo

a la sacrificada labor de la dirección del presente trabajo investigativo.

La Autora

TABLA DE CONTENIDOS

Portada

Certificación

Autoría

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de contenidos

1. TÍTULO

2. RESUMEN EN CASTELLANO Y TRADUCIDO AL INGLÉS

2.1. Abstract

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. El Derecho Laboral, Aspectos Conceptuales

4.1.2. Definiciones sobre la Salud Mental en el Derecho Laboral

4.1.3. Definiciones Prácticas y Metodológicas sobre el Estrés laboral, y sus Categorías en el Ámbito Psicológico

4.1.4. De las Partes Intervinientes en la Relación Contractual

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Referencias Doctrinales del Estrés Laboral

4.2.2. De las Reformas y Alcance del Derecho Laboral en la Protección de la Salud Ocupacionales del Trabajador

4.2.3. De los Derechos e Instrumentos Internacionales en la Protección del Derecho del Trabajo

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. La Constitución y su Incidencia en la Protección del Derecho del Trabajo

4.3.2. De los Derechos e Instrumentos Internacionales en la Protección del Derecho del Trabajo

4.3.3. Estudio del Código del Trabajo del Ecuador, en Cuanto a los Riesgos y Prevención.

4.3.2.1. Riesgos del Trabajo

4.3.2.2. Prevención de los Riesgos del Trabajo

4.3.3.3. Algunas Referencias Jurídicas de Tratamiento en la Salud Mental, Dentro del Código del Trabajo

4.3.4. El código de la Salud del Ecuador, Sobre el Tratamiento del Estrés

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

5. MATERIALES Y MÉTODOS

6. RESULTADOS

7. DISCUSIÓN

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

ÍNDICE

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE ARMONIZAR ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO”

2. RESUMEN

A manera de prólogo, creo importante manifestar que el derecho laboral, resulta ser un régimen que permite las relaciones jurídicas entre el empleador y el trabajador, bajo un documento contrato, que tiene que incluir manifiestos normativos, para establecer parámetros de estabilidad en consideración de los derechos de las partes que lo componen, lo cual hace que resulte oportuno situarlo como instrumento jurídico, en interés social, como parte del nuevo modelo de desarrollo, el buen vivir.

El presente trabajo tiene como fundamento, la necesidad de recrear alternativas jurídicas, que permitan establecer la prevención y tratamiento de la salud mental de los trabajadores en el Ecuador, puesto que como he localizado el problema, en nuestro tiempo, por la industrialización y generación de tecnología, a más de las necesidades empresariales y económicas, las actividades de las personas, se ha vuelto en mi criterio “de presión laboral”, en consecuencia es plausible el requerimiento legislativo, para alcanzar una verdadera estabilidad en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajador.

Creo que ha sido un trabajo apropiado, puesto que los resultados arrojados, tienen que ver con una propuesta de carácter jurídica, que propone una revolución laboral, con normas positivas en favor de los trabajadores que están sometidos en gran número a presiones labores, que obedecen a las metas que se agrupan

dentro de la oferta y demanda, más la necesidad empresarial de recabar fuentes económicas como parte del rápido progreso industrial.

2.1. Abstract.

By way of foreword, I believe important to manifest that the labor right, turns out to be a régime that it allows the juridical relationships between the employer and the worker, under a document contract that has to include normative manifestos, to establish parameters of stability in consideration of the rights of the parts that compose it, that which makes that it is opportune to locate it like juridical instrument, in social interest, like part of the new development model, the good one to live.

The present work has like foundation, the necessity to recreate alternative juridical that allow to establish the prevention and treatment of the mental health of the workers in Ecuador, since like I have located the problem, in our time, for the industrialization and technology generation, to more than the managerial and economic necessities, the activities of people, he/she has become in my approach "of labor" pressure, in consequence it is commendable the legislative requirement, to reach a true stability as for the security and the health in the worker.

I believe that it has been an appropriate work, since the heady results, have to do with an artificial proposal of character that proposes a labor revolution, with positive norms in the workers' that are subjected in great number to pressures works that obey the goals that group inside the offer and demand, favor more the managerial necessity to procure economic sources as part of the express industrial progress.

3. INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo que pongo en consideración, versa sobre el tema: **“IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”,** que tiene relación con la urgente necesidad de provocar reformas al Código del Trabajo del Ecuador, con el objeto de garantizar y prevenir la estabilidad mental del trabajador, cuando se encuentra en una etapa vulnerable de su vida.

El trabajo se encuentra estructurado mediante un esquema que se apega al Reglamento de Régimen Académico, de la siguiente forma: Una parte inicial que se compone de: certificación, autoría, dedicatoria y agradecimiento.

Luego se estructura mediante el Título, Resumen en castellano y traducido al inglés, y de una introducción; seguido de la Revisión de Literatura, que se compone en Marcos así:

Un Marco Conceptual que trata de: El derecho laboral, aspectos conceptuales, en donde se abordan algunas definiciones sobre la temática en general; generalidades sobre la salud mental en el derecho laboral, así mismo incorporo definiciones sobre el estrés laboral y algunas categorías en el ámbito psicológico, y de las partes intervinientes en la relación contractual.

Un Marco Doctrinario que trata de: Referencias doctrinales del estrés laboral, de las reformas alcanzadas en el derecho laboral en relación a la protección de la salud ocupacional del trabajador, así mismo trato de los derechos e instrumentos internacionales, en la protección del derecho del trabajo.

Un Marco Jurídico que trata de: La Constitución de la República del Ecuador y su incidencia en la protección del derecho del trabajo, de los riesgos y prevención en el Código del Trabajo del Ecuador, respecto de incorporar estrategias para el tratamiento de la salud mental, dentro del Código del Trabajo; y, finalmente estudio de la Legislación comparada.

Seguido esta previsto de un tema de discusión en donde se enmarcan en la tesis, se aborda sobre los materiales y métodos utilizados, los materiales incorporados, procedimientos y técnicas.

Resultados, en donde se encuentran los resultados de la aplicación de las encuestas, y de la aplicación de las entrevistas, y el estudio de casos.

Más adelante, en la parte de discusión, en donde se concentra, la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma legal, verificación de los objetivos, tanto de orden general como específicos y la contrastación de la hipótesis.

Finalmente concreto, conclusiones, recomendaciones y la incorporación de reforma legal, Bibliografía, anexos y el índice que verifica los puntos del trabajo final.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. EL DERECHO LABORAL, ASPECTOS CONCEPTUALES.

El Derecho Laboral, constituye en mi concepto, la base fundamental del crecimiento económico de la sociedad, parte entonces del "Derecho Social", tomando en consideración, las relaciones jurídicas del régimen entre el empleador, el trabajador y la ley.

Nuestra legislación, determina que al "trabajo", como un derecho natural y humano, el debate sobre el concepto y la necesidad, tallan teorías como el **"fin"** mismo del trabajo, con lo cual dar un enfoque al desarrollo industrial, el objeto determinado dentro del ámbito social, es precisamente la concreción de alternativas que vayan en relación a fortalecer la base de la economía en función del tratamiento adecuado de los derechos de los trabajadores como parte fundamental de la relación laboral.

Conforme lo expuesto por uno de los más reconocidos seguidores del derecho laboral en la ciudad de Loja, el profesor, Dr. Luis Gonzalo Añazco Hidalgo, indica que: "El trabajo es en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza. Así se expresa Marx en su obra el

capital. Esta relación permanece entre el hombre y la naturaleza le brinda al ser humano el elemento necesario para el desarrollo de la vida.”.

Este primer elemento citado, está determinado en mi criterio, por la familiaridad que existe entre el trabajo, como fuente de realización personal, y la relación con el medio ambiente desde el punto de vista social, como aquel mecanismo de desarrollo social y económico, que resulta de las oportunidades que el régimen distingue en la legislación y sus participantes, con lo cual es preciso señalar que a partir del sustento conceptual del autor, cual es la referencia conceptual, de ésta forma primordial de convivir .

“Si el trabajo es un derecho y se lo considera como una garantía fundamental, que pretende rescatar la dignidad humana, no deja de ser verdad que sigue siendo considerado como una mercancía a pesar de su diversidad, por cuanto es “tratado como un objeto porque es útil, apto para satisfacer las necesidades humanas de cualquier tipo que estas sean, ya se trate de necesidades materiales como: comida, vestido, calzado, etc; o de necesidades espirituales, cultura, descanso, recreo, etc; esta utilidad del objeto, es considerado como valor de uso, residiendo en su materialidad, en sus propiedades que se manifiestan en su uso. Por ello se ha determinado que el valor de uso se realiza en el consumo.”.

Con estos antecedentes, puedo colegir que el trabajo es una forma de realizarse como persona en sus formas material y espiritual, pero que nace del pleno ejercicio del derecho, compuesto mediante un mandado imperativo que para el

caso es nuestra Constitución de la República, y la Ley, como el marco especial para la aplicación conjunta a favor del principio fundamental del derecho al trabajo.

En tal sentido el preciso desarrollar conceptos de derecho laboral, en el siguiente orden:

Según el profesor Francisco Walker Linares, Derecho del Trabajo: “Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económicas sociales de los trabajadores de toda índole y arreglar las relaciones contractuales entre patronos y asalariados.”. El profesional distingue la calidad del trabajo, en un conjunto de aspectos que miran la relación laboral, lo cual es lógico desde el punto de vista conceptual.

Siguiendo el mismo orden conceptual, el profesor Héctor Escríbar Mandiola, lo conceptualiza así: “Es el conjunto de doctrinas o teorías, normas que tienen por objeto proteger al económicamente débil y arreglar las relaciones contractuales entre patrono y trabajador.”. En el contexto conceptual, se distingue siempre la relación contractual, así como las características que lo distingue.

Este objeto y carácter del derecho laboral, ha sido motivo de intensas relaciones conceptuales y que en los tiempos ha incursionado en la corriente denominada “flexibilidad de la ley laboral”, que consiste en atraer la inversión externa y como consecuencia de aquello el fomento de la mano de obra, que efectivamente afecta la estabilidad económica – social de los trabajadores, por lo que me apego en los

conceptos antepuestos cuya consideración es la correlación equilibrada de la relación laboral.

Con estas consideraciones, estimo oportuno dejar constancia, en mi concepción personal, que la naturaleza del derecho del trabajo, ha consistido en la fuerza transformadora de la empresa, que propone en éste sentido alternativas, que serían, la igualdad de los sujetos, en la parte social y jurídica; y, la inversión o capital; además, la liberación del trabajador desde el punto de vista de la opresión normativa que vulnere de una u otra forma sus derechos, la estabilidad de la relación del trabajo en forma objetiva y real, tomándolo al trabajo, como aquella prestación laboral, a partir de la mano de obra, en el universo del derecho y sus relaciones legales.

Finalmente para motivar la conceptualización del derecho laboral, dejo constancia lo que propone ampliamente el catedrático español, Pérez Botija: “Conjunto de principio y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo.”.

En mi percepción social de lo anotado, estimo que el nuevo derecho en las tendencias garantistas para su aplicación, bajo la norma imperativa se direccionan bajo la proposición de realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el empleador.

4.1.2. DEFINICIONES SOBRE LA SALUD MENTAL EN EL DERECHO LABORAL

La Salud Mental en el ámbito laboral, se refiere el estado o a las circunstancias de seguridad física, mental, social y hasta sexual, de quienes toman el nombre de “trabajadores” en sus puestos de trabajo, con la finalidad de prever medidas de control dirigidos a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes.

Para ilustrar algunas concepciones al respecto cito las siguientes concepciones, así según la base ideológica de Jesús Castellanos Pérez: “Sustenta, ésta manera de ser y vivir es conocida como “Modernidad”, requiere la concentración de los trabajadores en grandes urbes que obligan al alejamiento de las costumbres simples, sustituyéndolas por conductas ligadas al deseo intenso de obtener dinero y confort para ser “moderno”. Jilek afirma que el estado subsecuente de tal condicionamiento es de “confusión sociocultural” por el proceso de aculturación que le es inmanente, y un sentimiento de “privación relativa” al no lograr lo que se ha sido publicitado como fácil. Estas circunstancias generan en el individuo lo que llamó “depresión anímica”, que conduce al abuso del alcohol, al uso y abuso de sustancias psicotrópicas, a la delincuencia y a un estado de despersonalización que puede conducir finalmente al suicidio.”. En mi criterio, lo expresado por el profesional, tiene cierta verdad en la realidad, puesto que el trabajo depende de las circunstancias en las que el trabajador está en la disposición de atender una actividad, sin embargo, es la necesidad de obtener una fuente de ingresos, la que

hace por fuerza tomar actividades muchas de las veces, atentatorias para la salud del hombre.

De la misma obra, tomando las consideraciones de DEJOURS (1990), referido al trabajo de la construcción en Europa, estableció una relación entre el alcoholismo y las tensiones producidas por este tipo de ocupación (situación común en las ciudades latinoamericanas), así: “El alcohol, según él, se convierte en instrumento de escape a la angustia y el sufrimiento ante la incertidumbre generada por diferentes razones, ya sea por riesgos en la salud, falta de seguridad física, de dotación, de preparación técnica, por incertidumbre ante el despido o el cambio intempestivo de trabajo, salario insuficiente, etc. El alcoholismo se asume como mecanismo defensivo contra el miedo que tales situaciones genera, disfrazándolo para ocultarlo de la ideología que exige fortaleza en el varón, por tanto castiga y proscribe el miedo. El alcohol ayuda a reforzar tales mecanismos psicológicos, además, facilita la liberación del habla y desinhibe las relaciones con los demás; es utilizado como una manera de reconstruir un colectivo y reforzar sus interrelaciones como defensa grupal y valor individual ante trabajos peligrosos.”. Este punto conceptual, resulta importante, puesto que el hombre por naturaleza requiere trabajar, y por supuesto sostenerse económicamente, en consecuencia, la parte determinada como presión externa, frente a las actividades que le compromete emprender, la subordinación extrema y otros factores, son lo que limitan de alguna forma el desarrollo equilibrado de la salud laboral y mental del individuo.

El estudio y la consideración de la salud y la enfermedad no podrían separarse de la sociedad. De tal consideración resulta los interdependientes elementos de la trilogía SALUD – SOCIEDAD – TRABAJO, en este sentido es importante conceptuar sobre los factores psicosociales así: “Los Factores Psicosociales del trabajo, es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional, desde finales del siglo pasado. Las investigaciones realizadas en muchos países, tanto industrializados como no industrializado, ha suministrado durante las últimas décadas, una gran cantidad de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.”. En el medio ambiente de trabajo se ha identificado, como base de numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud del trabajador, en cuya consecuencia, los factores psicosociales en el trabajo, son en mi percepción considerados en gran medida desde un punto de vista negativo, aunque también deben ser considerados como algo que puede influir de manera favorable o positiva sobre la salud, lo que nos ha llevado a presentar el modelo eugenésico para la salud ocupacional.

Sin embargo, esto no significa que se haya logrado ya un consenso sobre los principales conceptos y técnicas de abordaje de los mismos, es común que más que una definición encontremos largas listas de factores tales como; la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en relaciones laborales, el trabajo por turnos, y el peligro físico, que si

bien todos ellos pueden ser incluidos en la mayores de las conceptualizaciones sobre Factores Psicosociales, no resuelve la necesidad de un modelo explicativo que nos permita operar en consecuencia. De hecho, el problema no es la falta de una definición, sino que existe una importante diversidad de definiciones utilizadas para designar a los “Factores Psicosociales en el Trabajo”, algunas complementarias y otras divergentes.

Es importante hacer notar, como ya ha sido mencionado por Moncada, en una definición amplia de los factores hostiles para el hombre, o denominados de presión o apremio, que se define como: “Acción o efecto de apremiar, de compeler a alguien para que haga alguna cosa.”. En lo laboral presión es conceptuado como: “los aspectos de control no son un problema exclusivamente intra - empresa, el control en el trabajo tiene relación con la clase social y el género, de tal forma que los trabajadores manuales tienen un nivel de control inferior al de los trabajadores no manuales y las mujeres suelen alcanzar niveles de control inferiores a los de los hombres de la misma clase social, ocupación y categoría.”. A partir de éste modelo de presión, en mí criterio, el estrés laboral es la consecuencia no sólo de un alto nivel de exigencia de quien tiene los medios de producción, sino del equilibrio entre control y demandas en el mercado, estructurado desde la organización del trabajo y donde las características personales juegan un papel secundario, lo cual tendrá que ser analizado para evitar problemas de orden personal y general hasta cierto punto, sea la empresa que sea.

4.1.3 DEFINICIONES PRÁCTICAS Y METODOLÓGICAS SOBRE EL ESTRÉS LABORAL, Y CATEGORIAS EN EL ÁMBITO PSICOLÓGICO.

De acuerdo al profesor Fontana, la palabra estrés se incorporó al inglés entre los siglos XII y XVI, bajo la siguiente concepción: “Proveniente del antiguo francés destresse, que se entendía como estrechez u opresión y se aplicaba al sufrimiento, privación de algo o a la respuesta ante los eventos de calamidades o adversidades. Al pasar el tiempo el término “de” se suprimió por eufonía. En la actualidad el concepto está muy relacionado con el área de la salud, pero sus antecedentes remontan el uso que le dio la Física, al referir la presión externa o fuerza aplicada a un objeto, en tanto tensión se aceptaba como la distorsión interna de un objeto para provocar cambio de tamaño o forma. Así, la física ha podido cuantificar ambos conceptos, tiene como unidad de medición el peso y el área. Hay que hacer notar que esta relación o la respuesta del objeto al estrés o tensión depende de la estructura molecular de la materia, su elasticidad y resistencia.”.

Por analogía y precisión, el razonamiento común, ha llevado a expresar que el estrés puede deformar al cuerpo o a la mente, tan grave como aquello. En la literatura científica sobre la salud, se ha proporcionado la primera definición, al advertir el síndrome general de la enfermedad, que parecía la respuesta inespecífica del organismo “provocadas por un agente agresor físico, como queda señalado.

Posteriormente confiere al concepto Estrés el sentido de estado del sistema biológico como respuesta a los cambios no específicos Seyle (1974) definió los efectos del estrés en: “eustrés” y distrés”, esto es: “eustress cuando ejerce en el organismo una función protectora o integradora, pero si sufre un desarreglo se presenta como distrés. De esta forma la biología adopta al término estrés como respuesta fisiológica. Concebida como tal, es preciso identificar aquellos estímulos o “agresores” que provocarán estrés, lo cual ha llevado a una serie de discusiones metodológicas en relación causal de estímulo-respuesta (Cohen, 1985; Fernández-Castro, 1994; Laungani, 1996; Stewart y Barling, 1996). Constituyendo así el modelo que enfatiza en la medición de acontecimientos desencadenadores de la respuesta estrés, en algunos casos llamándoles estresores, agentes nocivos para la salud o factores de riesgo para el estrés. Es posible escuchar entonces: estrés de las vacaciones, estrés del ruido, del calor o de la luz, estrés de densidad o muchedumbre, estrés de la escuela, estrés del desarrollo o incluso estrés laboral o del profesional.”.

La consecuencia conceptual del estrés laboral, se reviste a la determinación de factores que como se ha referido, son la parte medular de la conformación de los resultados antagónicos, en la formación del ser humano, que evidentemente trasciende a los efectos de la parte laboral en la relación contractual, lo cual merece la atención de dichos factores a fin de alcanzar alternativas adecuadas para erradicar, éste mal, como prefiero denominarlo, que está afectando gravemente el desarrollo de la sociedad actual, puesto que en la persona del trabajador recaen las presiones propias de la actividad que realiza.

Tanto en el modelo cognitivo como en la percepción psicoanalítica es importante la relación organismo-ambiente (en este sentido): “lo que determina la condición de estrés. Esto es, una persona no se pone enferma como resultado único de la existencia de agentes nocivos en el medio ambiente que vive, sino como resultado de ser sensible a la acción de estos agentes. De esta forma, la primera labor en la investigación sería el estudio de la contribución de las variables y procesos como mediadores de dicha relación para acercarnos al concepto estrés y su relación con la salud (relación que discutiremos más adelante).”. Ahora bien, es importante acercarnos a las referencias determinadas en el Código del Trabajo, que de acuerdo con los juristas que analizan al respecto, entienden sobre la denominada enfermedad profesional: “se entiende por enfermedad profesional, según el Código del Trabajo, todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeñe el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.”.

Conforme la norma preestablecida, se consideran entonces enfermedades profesionales, las que se producen en la persona, producto de su trabajo o labor que desempeña, lo cual procura determinar un ambiente que deja un poco de lado, lo que son las enfermedades profesionales que se producen por factores psico – sociales – laborales, como el estrés laboral, sin embargo ya está determinada un definición al respecto.

Ahora bien, rescataré algunas definiciones de acuerdo a la naturaleza psicosocial del estrés así:

Definición basada en los estímulos: Una de las definiciones dentro de este grupo podría ser: “ESTRÉS es la fuerza o estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, en la cual tensión es sinónimo de presión o, en sentido físico, de deformación.”. Considero que la definición está relacionada con los impulsos a partir del estímulo como bien se cita, en consecuencia, la respuesta está supeditada en la fuerza que imprime tal estímulo, cuando de antecedentes de la personalidad se habla, sin embargo, la conclusión es que la situación del trabajador es la que está en riesgo constante.

Definición basada en la respuesta.- Una de ellas sería: “ESTRÉS es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante el estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos.”. De igual modo, entiendo que en la psicología se pueden establecer algunas formas de estrés, basados en estudios dentro de la materia, lo cual permite destacar las definiciones, como la presente, en donde el ente, responde al evento que causa la precitada respuesta, con lo que es importante desplegar una referencia importante sobre el estrés como una respuesta a ciertos antecedentes.

Definición basada en el concepto estímulo – respuesta.- En realidad ésta constituye una combinación de las dos clases anteriores. Un ejemplo conceptual

sería el siguiente según la literatura de ciertos dogmas que identifican el termino es así que: “ESTRÉS es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.”. Esta forma de respuesta, tiene que ver con la personalidad de quien recibe el problema como tal, la persona se encargará de hacer del estrés su enemigo más potencial, todo está en el cuidado que deba ponerse a esta clase de problemas, en consecuencia estimo que la forma de vida es una de las respuestas más acertadas para canalizar la respuesta conceptual del termino en consideración.

Una definición funcional: “El ESTRÉS es una respuesta adaptativa, medida por las características y/o por procesos psicológicos, la cual es a la vez consecuencia de alguna acción, de una situación o un evento externos que plantean a la persona especiales demandas físicas y/o psicológicas.”.

Puedo concluir, que el ESTRÉS, puede disminuir nuestra capacidad de acción, si no hay forma de controlarlo en forma debida, entonces estamos frente a un problema más importante que será ya un conflicto de morbilidad cuya atención tendrá que ser de parte del Estado, y para controlar, siempre es preferible la prevención y no el daño, por lo tanto, en mi concepción, quiero dejar sentado, la factibilidad de poder atender el tema con mayor prolijidad, cuando de personas con vulnerabilidad se trata, en consecuencia, las acciones sociales y de orden político, serán las adecuadas, para el manejo adecuado de este incidente.

Prevención. Para el profesor Manuel Ossorio, se define como: “Preparación, disposición anticipada de lo necesario para un fin, anticipado conocimiento de un mal o perjuicio. Remedio o alivio de inconveniente o dificultad.”. Conforme lo definido por el profesional, la prevención tiene claro diferentes tintes de observación, pero sin embargo, quiero hacer referencia del termino en el sentido de prevención de accidentes en el ámbito de la materia que estoy dilucidando, en este sentido el mismo profesor Ossorio, sobre la Higiene y seguridad en el trabajo nos brinda la siguiente definición: “Dentro de un concepto moderno de las relaciones entre dadores y tomadores de trabajo, constituye obligación patronal el cuidado de preservar la salud de los trabajadores, para lo cual deben montar sus instalaciones y maquinarias en perfectas condiciones higiénicas y con aplicación de los mecanismos preventivos que disminuyan los accidentes de trabajo.”. En este sentido estoy claro en señalar que la prevención con la seguridad en el trabajo, tiene algunas referencias, esto a partir del empleador, para garantizar la plaza de trabajo de su dependiente, en cuyo sentido, no sólo existirán accidentes físicos, sino que en muchos de los casos, podrán ser de orden psicológico, que provoque estrés laboral.

Tratamiento. Para el profesor Guillermo Cabanellas, es: “sistema método, para prevenir o remediar un mal. El tratamiento se “da” cuando efectivamente se utiliza; se “apea” cuando se rechaza por llaneza o se omite por descuido, ignorancia o voluntad; y se “traga”, cuando se acepta contra indicaciones de la cortesía.”. Para efectos de distinguir el tratamiento en el caso en estudio, este se requerirá para quien esté afrontando un cuadro de estrés en el ámbito laboral, a quien se le

promueve en mi concepto un tratamiento adecuado, a fin de remediar el malestar que le ocasiona el problema de que se trata.

Veamos otros términos que para el estrés son una clase de identificación, para este caso, fatiga: “Cansancio, agitación o agotamiento debido a un esfuerzo físico o psicológico sobre la actividad acostumbrada o sobre las fuerzas normales. Trabajo extraordinario, molestía, penalidad, sufrimiento.”. Ansiedad, depresión, como parte del malestar que provoca la fatiga en el ser humano, desde mi punto de vista lógico, puesto que muchas veces el ser humano, está expuesto a situaciones de presión laboral, que no le permiten desarrollarse en este ambiente, lo cual proviene una fatiga que muchas veces puede ser de orden físico, como el agitante fatigo psicológico, cuya referencia es importante citarla por la exigencia del trabajo en su contexto.

4.1.4. LAS PARTES INTERVINIENTES EN LA RELACIÓN CONTRACTUAL.

En el derecho laboral como es lógico observamos las partes que conforman el contrato, en consecuencia estamos refiriendo al trabajador y empleador.

Quiero poner en consideración el significado de Contrato de Trabajo así: “es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes, el patrono, empresario o empleador, da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo

productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios.”. Como vemos el contrato de trabajo, envuelve la necesidad de mantener una relación entre personas, ya naturales, ya jurídicas, sin embargo de allí, nacen algunas características propias de las partes, como sujetos de derecho.

En este sentido, el trabajo tiene por sí mismo la fuerza propia de todo contrato, que no es posible ignorar. En efecto, dispone el derecho común, en cuanto a los efectos de la obligación, la legislación Civil ecuatoriana, va a disponer normativamente en el Art. 1720: “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.”.

Con este antecedente, a continuación me permitiré expresar las definiciones de TRABAJADOR y EMPLEADOR que están estipuladas tanto en el Título I del Contrato Individual de Trabajo.- Capítulo I, de su Naturaleza y Especies, Parágrafo 1º.- Definiciones y Reglas Generales de nuestro vigente Código Laboral, que de los Artículos 9 y 10 podemos extraer claramente los conceptos de TRABAJADOR y EMPLEADOR y que son como sigue: **Concepto de Trabajador.-** “Es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”.

Debemos entender, que dentro de ésta definición normativa, en la relación contractual, evidentemente se produce una obligación respecto de la prestación de

un servicio o ejecución que se produce a partir del trabajador, que no puede ser más que una persona natural, denominado en algunos casos empleado u obrero. **Concepto de Empleador.-** “Es la persona o entidad, de cualquier, clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Como empleadores tenemos al Estado, los Consejos Provinciales, las Municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de tales respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o el período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.
También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los Cuerpos de Bomberos respecto de sus obreros”.

Se podría decir que tienen la calidad de empleadores todas las personas naturales o jurídicas que tengan a su cargo trabajadores, ya que están obligados a velar por el bienestar de su personal.

Según el Derecho Laboral Aplicado de la Dra. Nelly Chávez de Barrera tenemos las siguientes definiciones: “**TRABAJADOR.-** Es la persona natural que se

compromete a la realización del trabajo o a la prestación del servicio materia del contrato. Se habla de persona natural puesto que únicamente en ellas está la posibilidad material, física de realizar un trabajo, ejecutar una obra o de prestar un servicio.”.

Trabajador como queda claro, aquella persona natural, en la actividad laboral, sin temor a dejar un vacío en cuanto al tenor del concepto que refiere al dependiente de la relación contractual.

EMPLEADOR.- Es el dador de trabajo, la persona natural o jurídica, que va a utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios.

Puede ser una persona natural o jurídica. Tratándose de esta última, puede ser de derecho privado o de derecho público.

Hay que aclarar que en cuanto a la sujeción de las personas jurídicas al Código del Trabajo, lo general es que rige para las personas jurídicas de derecho privado.

Solo por excepción contemplada en la Constitución o en leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público están sujetas, en sus relaciones laborales, al Código del Trabajo.

4.2 .MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. REFERENCIAS DOCTRINALES DEL ESTRÉS LABORAL

Es importante destacar lo que tratadistas señalan respecto de la salud mental, entre otros quiero poner en consideración la Organización Internacional del Trabajo, entre otros tratadistas que citaré para efectos de la revisión en el ámbito doctrinario.

La Organización Internacional del Trabajo "OIT", en 1998, presenta el modelo de demandas - control, (Karasek 1976; Karasek 1979; Karasek y Theorell 1990), centrado en dos hipótesis, la primera que reza en el siguiente sentido: "Es que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador. La llamada latitud de toma de decisiones, se basa en el equilibrio que habíamos mencionado entre "las demandas psicológicas que éste plantea y una cierta combinación de control de las tareas y uso de las capacidades".

Esta teoría que se postula, entiendo se determina básicamente en el peso psicológico que se presenta entre la actividad que realiza un trabajador y la presión misma del ámbito interno de la persona, lo cual resulta dañina para la salud en cuanto a la alteración que sufre la persona en los aspectos psico – somáticos, que de no ser atendidos serán motivo de alteraciones irreversibles.

La segunda hipótesis se centra en la siguiente referencia: “Cuando el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas psicológicas, pero no abrumadoras, los efectos sobre el comportamiento que se predicen son el aprendizaje y el crecimiento (es decir, la hipótesis de aprendizaje activo). Este tipo de trabajo se califica de “activo”, pues estudios realizados tanto en Suecia como en Estados Unidos han demostrado que estos trabajadores son los más activos al margen de su vida laboral, en el ocio y en la actividad política, a pesar de las fuertes exigencias del trabajo (Karasek y Theorell 1990). Para este “trabajo activo” se predice únicamente una tensión psicológica media, pues gran parte de la energía que provocan muchos de los estresores del trabajo (“retos”) se traducen en acción directa, solución eficaz de problemas, de manera que queda poca tensión residual que cause trastornos.”.

Cuando se realiza una labor que contiene un peso psicológico, conforme puedo entender, se advierten consecuencias que producen alteraciones personales, que influyen en el desarrollo de las actividades, en este sentido, los primeros pasos dentro de una actividad laboral, son altamente perjudiciales, según la tendencia a la que hago referencia, que creo, tiene que ver con la falta de alternativas que puedan dar al trabajador un medio ambiente adecuado para trabajo, entre otros aspectos, como buenos tratos, y buenas relaciones incluso entre quien resulta ser empleador y sus dependientes, conforme las reglas de seguridad y salud, establecidas en la legislación.

4.2.1.1. CONFLICTOS Y SALUD MENTAL EN EL TRABAJO.

El ambiente laboral representa la manera de expresión del hombre en su esfera social y económica. Su cotidianidad, su proyección vital, su experiencia emocional, cognoscitiva o espiritual es dada con mayor frecuencia en el área de trabajo, dado el tiempo que se invierte en esta actividad socio-histórica.

La actividad laboral no tiene solamente el sentido de productividad, sino que implica la totalidad del individuo, donde se producen y reproducen vivencias e ideas que interactúan con la salud, la seguridad emocional, la autoestima, la expectativa de logro, prestigio social, comunicación, etc., y donde se presenta un peculiar proceso de estrés, nombrado indistintamente estrés laboral o distrés.

Por tanto, la realización de una actividad en el trabajo se integra en la subjetividad, como señala González y Rey, en el año 1998, cuando nos ilustran: “Cuando un espacio interactivo se estabiliza como forma de actividad o relación, la personalidad actúa simultáneamente como determinada y determinante, resultando parte inseparable del camino vital del sujeto.”. Y es este espacio-tiempo que involucra el proceso de estrés laboral, sin embargo, cabe hacer la aclaración que es en el sujeto concreto no en el marco laboral definido por indicadores abstractos, fuera del sujeto”, donde se expresa el estrés.

Enfatizamos que cuando la actividad laboral no cubre o satisface las necesidades (materiales o simbólicas) del trabajador se produce estrés, por eso se señala que

es en el trabajo donde mejor se aplica el concepto estrés laboral o estrés por el trabajo.

Esta condición nos permite adoptar la definición del profesor Scuter Quine, en el año de 1990, sobre el estrés laboral, una interacción desfavorable entre los atributos del trabajador y las condiciones de trabajo que conducen a trastornos psicológicos y a conductas insanas y finalmente a la enfermedad.

Dicha definición acepta aspectos dinámicos de un modelo, que ha sido ampliamente difundida por investigaciones recientes; algunas abordando las características de la persona; otras, las condiciones ambientales de trabajo o su interacción con la subjetividad; unas más, atendiendo las consecuencias para la salud del trabajador, prevención, seguridad ocupacional y medio ambiente laboral.

4.2.1.2. ASPECTOS DOCTRINARIOS DEL DERECHO LABORAL EN LA PROTECCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL DEL TRABAJADOR.

En consideración a la Constitución de la República, es importante destacar que se han consagrado ciertas disposiciones que se los ha dedicado a los aspectos de salud (Arts. 358 al 366), entonces puedo constatar que la Salud del trabajador, está plenamente garantizado y a partir de las que nacen las acciones del Estado, frente a la atención de las personas frente a la estabilidad en el lugar de trabajo, es entonces necesario poner en consideración algunos aspectos de seguridad ocupacional, en el medio ambiente de trabajo, así:

El Sistema Nacional de Salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural. El sistema se guiará por los principios generales del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional, en este sentido la doctrina señala que: “La seguridad y salud ocupacional debe instaurarse como una cultura de gestión, es una filosofía operativa de empresa que se debe aplicar con la misma firmeza con la que trata de conseguir una buena producción en calidad y cantidad por un precio razonable, teniendo en cuenta la vital importancia del talento humano en el proceso productivo”.

Sobre este tema, la seguridad en el trabajo, constituye uno de los principales requerimientos de la estabilidad física y psicológica del trabajador, para establecer la calidad, eficacia, eficiencia y responsabilidad del trabajador, en este sentido, sobre la seguridad se manifiesta: “Es ineludible que los accidentes son eventos altamente costosos para las empresas y organizaciones y que traen repercusiones graves para los involucrados y sus familias, no sólo esta en la obligación de cumplir con leyes y reglamentos, sino evitar las pérdidas y recursos y fuerza de trabajo por una lado, y el sufrimiento humano y la pérdida de imagen por otro lado, sino que la seguridad en el trabajo trae grandes beneficios en calidad, productividad, compromiso, crecimiento de la organización, confianza de los clientes, dado que prácticamente no existe peligro que pueda ser evitado a través

de medidas prácticas de prevención de accidentes; así que es imposible que sin seguridad haya productos o servicios de calidad.”.

Esta referencia es la más importante, puesto que sobre el trabajo de investigación, se ha percibido una clara relación, en vista de que las relaciones contractuales, tienen que revestir siempre instrumentos de buen manejo de las empresas, en cuyo sentido las estrategias que se propondrán, serán siempre en beneficio de las partes del contrato, tanto para el empleador, quien tiene un interés económico para su beneficio, y para el trabajador, primero para destacar las estabilidad en todo el sentido del termino, como para su parte emocional en el ámbito de lo moral, que será lo destacado, para estipular normativa al respecto.

En lo público, es importante destacar que existe responsabilidad Estatal, puesto que para el desarrollo planteado como modelo, se necesitará personal idóneo para cumplir las expectativas, es este sentido, la **Autoridad sanitaria nacional,** El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud, así como el funcionamiento de las entidades del sector.

La parte económica y la parte distributiva de emprender políticas en beneficio de los trabajadores, se distribuye a partir del Financiamiento público de la salud. El financiamiento público en salud será oportuno, regular y suficiente, y deberá provenir de fuentes permanentes del Presupuesto General del Estado. Los

recursos públicos serán distribuidos con base en criterios de población y en las necesidades de salud.

El Estado financiará a las instituciones estatales de salud y podrá apoyar financieramente a las autónomas y privadas siempre que no tengan fines de lucro, que garanticen gratuidad en las prestaciones, cumplan las políticas públicas y aseguren calidad, seguridad y respeto a los derechos. Estas instituciones estarán sujetas a control y regulación del Estado.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. LA CONSTITUCIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Nuestra Constitución de la República del Ecuador, contempla la normativa relacionada con el derecho laboral y sobre los efectos de las personas vulnerables, en este caso para quienes se encuentran en la tercera edad y que analizaré en lo que más atañe al trabajo en cuestión.

El Art. 15 de la Constitución de la República del Ecuador: “Art. 15.- El Estado promoverá, en el sector público y privado, el uso de tecnologías ambientalmente limpias y de energías alternativas no contaminantes y de bajo impacto. La soberanía energética no se alcanzará en detrimento de la soberanía alimentaria, ni afectará el derecho al agua. Se prohíbe el desarrollo, producción, tenencia,

comercialización, importación, transporte, almacenamiento y uso de armas químicas, biológicas y nucleares, de contaminantes orgánicos persistentes altamente tóxicos, agroquímicos internacionalmente prohibidos, y las tecnologías y agentes biológicos experimentales nocivos y organismos genéticamente modificados perjudiciales para la salud humana o que atenten contra la soberanía alimentaria o los ecosistemas, así como la introducción de residuos nucleares y desechos tóxicos al territorio nacional."

Base de la prevención de la salud pública, se requieren siempre alternativas de carácter público, con el apoyo además de la empresa privada, que alcance siempre el objetivo del nuevo modelo de desarrollo, que trata el principio del buen vivir.

El Art. 32 de la Constitución de la República del Ecuador: "Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.". Como la referencia de los

derechos sociales y laborales, el vínculo entre la forma de manejo de la cosa pública y los derechos fundamentales del que gozan las personas.

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador: "Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.".

Tomando en consideración que el trabajo constituye un derecho y un deber social, es posible entender que, la participación de los individuos en las actividades que produzcan desarrollo social y económico, son de carácter personal, tomando en consideración, que el derecho nace de la tutela Estatal de protección del propio derecho, cuyo fin es establecer que se promuevan en la sociedad, valores como la dignidad, el decoro de la vida, la salud, la estabilidad, y la concreción de actividades adecuadas para el desenvolvimiento del individuo.

El Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador: "Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el

ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”.

Conforme consta de la disposición en referencia, el Estado, es quien a través de su potestad, garantiza el derecho a la seguridad social, cuya universalidad, entiendo será una optimización de la gestión pública, en el País.

Concomitantemente, **El Art. 66, numeral 17, de la Constitución de la República del Ecuador:** sobre el reconocimiento y garantía de las personas reza: “Art. 66, núm. 17.- El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.”. El trabajo se produce bajo un esquema de libertad, que nace como un mecanismo de protección, contra el abuso, exigencia y desproporción desmesurada por parte de la masa empleadora, y sus formas de explotación laboral, apropiado desde mi punto de vista.

En cuanto a la salud, nuestra Constitución de la República del Ecuador, entraña las siguientes disposiciones:

El Art. 362 de la Constitución de la República del Ecuador: “Art. 362.- La atención de salud como servicio público se prestará a través de las entidades estatales, privadas, autónomas, comunitarias y aquellas que ejerzan las medicinas

ancestrales alternativas y complementarias. Los servicios de salud serán seguros, de calidad y calidez, y garantizarán el consentimiento informado, el acceso a la información y la confidencialidad de la información de los pacientes. Los servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos en todos los niveles de atención y comprenderán los procedimientos de diagnóstico, tratamiento, medicamentos y rehabilitación necesarios.”. La salud se constituye bajo los parámetros de una política pública, en función de las necesidades de la sociedad, y con el propósito de establecer mecanismos de prevención, goce y disfrute de las garantías que se promueven a partir del Estado, promoviendo siempre el beneficio de las personas en nuestra legislación.

El Art. 363 de la Constitución de la República del Ecuador:

“Art. 363.- El Estado será responsable de:

- Formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.
- Universalizar la atención en salud, mejorar permanentemente la calidad y ampliar la cobertura.
- Fortalecer los servicios estatales de salud, incorporar el talento humano y proporcionar la infraestructura física y el equipamiento a las instituciones públicas de salud.

- Garantizar las prácticas de salud ancestral y alternativa mediante el reconocimiento, respeto y promoción del uso de sus conocimientos, medicinas e instrumentos.
- Brindar cuidado especializado a los grupos de atención prioritaria establecidos en la Constitución.
- Asegurar acciones y servicios de salud sexual y de salud reproductiva, y garantizar la salud integral y la vida de las mujeres, en especial durante el embarazo, parto y postparto.
- Garantizar la disponibilidad y acceso a medicamentos de calidad, seguros y eficaces, regular su comercialización y promover la producción nacional y la utilización de medicamentos genéricos que respondan a las necesidades epidemiológicas de la población. En el acceso a medicamentos, los intereses de la salud pública prevalecerán sobre los económicos y comerciales.
- Promover el desarrollo integral del personal de salud.”.

Los presupuestos constitucionales que se determinan en la disposición en referencia, alcanzan una predisposición, en cuanto a atender las necesidades de la comunidad, es de responsabilidad del Estado, el promover y alcanzar políticas de orden público, al alcance de los ciudadanos, y especialmente de quienes tienen en derecho de disfrutar las garantías plasmadas en nuestra Constitución de la República.

El Art. 364 de la Constitución de la República del Ecuador: “Art. 364.- Las adicciones son un problema de salud pública. Al Estado le corresponderá desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias estupefacientes y psicotrópicas; así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos.

En ningún caso se permitirá su criminalización ni se vulnerarán sus derechos constitucionales. El Estado controlará y regulará la publicidad de alcohol y tabaco.”.

El Estado esta encargado de responder por las eventualidades que se producen en cuanto a la salud y sus desventajas, bajo el ofrecimiento de alternativas de producción para evitar la degradación social.

4.3.1.1. DE LOS DERECHOS E INSTRUMENTOS INTERNACIONALES EN LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Entre los convenios internacionales que amparan el Derecho del Trabajo tenemos una infinidad de instrumentos públicos internacionales, que amparan el Derecho al mismo.

Actualmente los convenios internacionales forman parte de la legislación nacional cuando han sido suscritos por el respectivo representante del país, aprobados por

el Congreso, ratificados por el Presidente de la República y publicados en el respectivo Registro Oficial. En el Registro Oficial deben publicarse los instrumentos de aprobación, ratificación y canje de ratificación, y el texto mismo del convenio.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre.- “En la sesión plenaria del 10 de Diciembre de 1948, la Organización de Naciones Unidas, reunida en París, aprobó la Declaración Universal de los Derechos del Hombre más extensa que la de 1780, de la Revolución Francesa, ya por los pueblos que comprende, ya también por los derechos que abarca.”.

Inclusive en los Arts. 22 al 25 proclama los siguientes derechos referentes al trabajo que permitan el desarrollo integral de la personalidad y la consecución de los fines personales del hombre. Derecho al descanso y a las vacaciones, límites de la jornada y libertad para disfrutar el descanso y de las vacaciones.

La Declaración Americana de los Derechos del Hombre.- “La Novena Conferencia Interamericana reunida en Bogotá del 30 de Marzo al 2 de Mayo de 1948 anticipándose a la Declaración Universal aprobó las XXX resoluciones que constituye la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: Cuyos Arts. 14 al 16 y 21 consagran y tienen garantías similares a los consagrados en los Arts. 22 al 25 de la Declaración de París y que ya hemos enunciado anteriormente.”.

La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.- En la misma Novena Conferencia, se acordó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales que, según el Art. 1, “Tienen por objetivo declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de todas clases, el mismo contiene los derechos de que deben gozar los trabajadores de los Estados Americanos.”.

La carta en mención hace referencia al Contrato Individual y a los convenios colectivos de trabajo, al salario y a la jornada, a los descansos y a las vacaciones, al trabajo de las mujeres y de los menores, a la estabilidad en el empleo y a las diversas modalidades del trabajo, al derecho de Asociación Profesional y al de Huelga; y, por fin, a los órganos y procedimientos de sustanciación de los conflictos laborales.

La Carta de Punta del Este.- Mediante la llamada: “Carta de Punta del Este”, los pueblos de América, por medio de sus gobernantes, en Agosto de 1961 acordaron la “Alianza para el Progreso” como un vasto esfuerzo para procurar una vida mejor a todos los habitantes del Continente al amparo de la libertad y mediante las instituciones de la Democracia Representativa.”.

En relación a las cuestiones laborales que nos interesa, los estados signatarios en la parte intitulada “Declaración a los pueblos de América, se comprometieron a asegurar a los trabajadores una justa remuneración y adecuadas condiciones de trabajo, establecer eficientes sistemas y procedimientos de consulta y

colaboración entre autoridades, las asociaciones patronales y las de trabajadores para el desarrollo económico y social".

Más concretamente en el Título Segundo, Capítulo III párrafo 2 de la referida Carta, los pueblos de América convinieron en prestar particular atención a la utilización de las capacidades o recursos inactivos, especialmente la mano de obra subempleada, a adiestrar a maestros, técnicos especialistas y a proveer de adiestramiento acelerado a los obreros.

Para adiestrar a los trabajadores ecuatorianos, y en cumplimiento de estos acuerdos se creó el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), mediante Decreto Supremo Nº 1207, promulgado en el Registro Oficial Nº 141 del 17 de octubre de 1966 y reformado luego por la Ley 002-C, promulgada en el Registro Oficial 197 del 24 de Agosto de 1967, después por Decreto Supremo Nº 1998, promulgado en el Registro Oficial Nº 885 promulgado en el Registro Oficial Nº 132 del 29 de Agosto de 1972.

Tiene actualidad e importancia singular el Pacto Internacional de Derechos: Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas que en los Arts. 6, 7, 8 y 9, consagra derecho y garantías concernientes a las relaciones obrero – patronales.

En los Arts. 6 y 7 se hablan del derecho a trabajar, a una remuneración mínima, a un salario igual por trabajo igual, sin injustificadas discriminaciones por razones de

sexo, raza, nacionalidad, etc. A la seguridad e higiene en el trabajo, al descanso, vacaciones y a la libertad para usufructuarlos, y a condiciones de existencia digna.

El Art. 6 se refiere las instituciones del Derecho Colectivo y garantiza el Derecho de Sindicalización y de Huelga, en cambio el Art. 9 reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social.

El Art. 26 se remite a las normas económicas y sociales de la Carta de la Organización de Estados Americanos., cuyo Art. 29 compromete a los Estados signatarios a crear las condiciones para el desarrollo espiritual y bienestar material de seres humanos, y a reconocer el trabajo como un derecho y deber social y a garantizar la libertad de asociación.

4.3.1.2 ESTUDIO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEL ECUADOR, EN CUANTO A LOS RIESGOS Y PREVENCIÓN.

- **Riesgos del Trabajo.**

Los riesgos del trabajo, son aquellas circunstancias que como hemos visto, se producen como una cuestión adversa a la estabilidad del trabajador, y que además constituye un conflicto que llama la atención, para los efectos de acceder a las alternativas que puedan solucionar y/o poner fin a ciertas actividades que son peligrosas para la fuerza laboral de las que veremos, las disposiciones que hacen relación a los riesgos antes especificados.

“Art. 347, del Código del Trabajo Son riesgos del trabajo las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad el empleador se consideran riesgos del trabajador las enfermedades profesionales y los accidentes.”. Los riesgos del trabajo constituyen una eventualidad que en particular se colige con la naturaleza del trabajo, cuando efectivamente pueda ocurrir un evento que provoque cierta complicación en la salud del trabajador.

Sobre el accidente de trabajo se estipula: “Art.- 348.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.”. Los accidentes cuya modalidad tiendes a establecer una referencia con la salud, que bien puede ser física o psicológica.

El Art. 349 del Código del Trabajo, trata sobre las enfermedades profesionales, así: “Art.- 349.- Enfermedades Profesionales son aquellas afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad.”. Las enfermedades profesionales se caracterizan por su condición del ejercicio propio de la profesión o labor que desempaña pa persona.

- **Prevención de los Riesgos del Trabajo.**

Dentro del Capítulo V, del Título IV del Código del Trabajo, encontramos disposiciones legales respeto de la prevención que se relaciona con los riesgos del trabajo, para lo cual, me permito tomar algunas disposiciones que se relacionan con este mi trabajo de investigación jurídica.

El Art. 410 contempla: “Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Lo empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.”. Considero oportuno la norma en referencia, puesto que trata sobre la prevención de ciertos riesgos a los que está expuesto el trabajador que se concreta a ciertas modalidades de trabajo, por tanto es importante que se aplique la norma en el sentido de asegurar la salud del trabajador.

El Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.- El departamento de seguridad e higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1.- Los locales de trabajo tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;

2.- Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;

3.- Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres a fin de comprobar su buen funcionamiento;

5.- Se ejercerá el control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;

6.- Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen según dictamen, del departamento de seguridad e higiene del Trabajo.". Con la intervención de las entidades del Estado, se puede determinar, bajo mi estricto criterio que la oportuna relación que propone la entidad del trabajo, resulta adecuada, para así asegurar que los derechos de la salud en el trabajo, estén ciertamente protegidos bajo estricto control y prevención de la salud y estabilidad.

El Art. 414.- Medios Preventivos.- Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc, estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.". De acuerdo con ciertas modalidades del trabajo, se requerirá atención adecuada de parte del empleador que requiere estos servicios, por lo tanto, se

deberá considerar las alternativas que le permiten al trabajador, hacer sus actividades con el cuidado debido y la protección de su integridad.

Art.- 428.- Reglamentos sobre la prevención de riesgos.- La dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Entre tanto se exigirá en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores.”. Es importante establecer que la disposición legal, tiene una intención bastante importante frente a la situación de las partes del contrato de trabajo, en el sentido de que se normen reglamentariamente las condiciones del trabajo, en relación con la prevención de la salud.

- **Referencias Jurídicas de Tratamiento en la Salud Mental, dentro del Código del Trabajo.**

La necesidad de un sistema laboral coherente.- La necesidad ecuatoriana de contar con una legislación laboral coherente que elimine la discrecionalidad, superposición, obsolescencia y contradicción de las normas, está por encima de cualquier hecho coyuntural, nacional o regional. La falta de coherencia en la legislación laboral motiva y hasta justifica que los empleadores, los trabajadores y el Estado no asuman el rol que a cada uno le corresponde y que eludan o disfracen la relación laboral.

Nuestra actual Constitución en su Sección 7ma. referente a salud, en su Art. 32.- Derecho a la Salud, nos dice claramente.- “La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.”.

El Estado garantizará este Derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

La citada Constitución en su Sección 8va. Art. 33.- Derecho al trabajo.- Nos enseña que: “El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”.

Para las controversias en todas estas ramas laborales la Legislación ha elaborado un conjunto de leyes, códigos, reglamentos y normas para regular el trabajo y las labores individuales y colectivas como son: La Constitución, el Código del Trabajo,

los reglamentos y un conjunto de normas que deben ser cumplidas por las partes, en cuanto a establecer un debido respeto de las leyes en la legislación.

En el cuadro de las enfermedades constantes en el Art. 438, disminución de capacidad por el trabajo, entre las enfermedades derivadas del estrés laboral, no constan en el citado artículo. Tampoco constan esta clase de enfermedades. Tampoco se constatan en el índice temático que está signado con el numeral 3 del Código del Trabajo, razón por la cual es importante la legislación y la inclusión de estas enfermedades en nuestro Código del Trabajo.

Me voy a permitir citar, lo que respecto de la Salud, se trata a nivel internacional; en consecuencia, el organismo rector que trata los efectos de la salud, como organización de carácter prioritario, LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, en cuanto AL ESTRÉS LABORAL, se comporta como una entidad de ayuda general, que previene los conflictos de morbilidad y mortalidad, en el ser humano, cuya intervención desde mi punto de vista es plausible, toda vez que, los casos de quebrantamiento de la salud, son generales, esta Organización, coadyuva a generar estabilidad física y emocional como parte de una política internacional, en favor de los Países signatarios de los instrumentos que tratan sobre el particular, lo cual es plausible, desde el punto de vista de la regionalidad y la aplicación de los diferentes tratados que precisamente permiten la unión de los pueblos.

- **EL CÓDIGO DE LA SALUD DEL ECUADOR, SOBRE EL TRATAMIENTO DEL ESTRÉS.**

“Art. 1.- La presente Ley tiene como finalidad regular las acciones que permitan efectivizar el derecho universal a la salud consagrado en la Constitución de la República y la ley. Se rige por los principios de equidad, integralidad, solidaridad, universalidad, irrenunciabilidad, indivisibilidad, participación, pluralidad, calidad y eficiencia; con enfoque de derechos, intercultural, de género, generacional y bioético.”. El régimen de la salud en el Ecuador, tiene un ámbito político, que se encarga de priorizar la salud de las personas, como una obligación estatal, que general la necesidad de proteger a quienes de una u otra forma necesitan la intervención inmediata.

Art. 3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables.”. La disposición tiene una concepción adecuada, en el sentido de canalizar el bienestar del individuo, bajo principios rectores del derecho humano en primer orden, que facilita la incorporación en la sociedad, y el requerimiento de los servicios que el Estado brinda.

Art. 7.- Toda persona, sin discriminación por motivo alguno, tiene en relación a la salud, los siguientes derechos:

a) Acceso universal, equitativo, permanente, oportuno y de calidad a todas las acciones y servicios de salud;

b) Acceso gratuito a los programas y acciones de salud pública, dando atención preferente en los servicios de salud públicos y privados, a los grupos vulnerables determinados en la Constitución de la República;

c) Vivir en un ambiente sano, ecológicamente equilibrado y libre de contaminación;

d) Respeto a su dignidad, autonomía, privacidad e intimidad; a su cultura, sus prácticas y usos culturales; así como a sus derechos sexuales y reproductivos;

e) Ser oportunamente informada sobre las alternativas de tratamiento, productos y servicios en los procesos relacionados con su salud, así como en usos, efectos, costos y calidad; a recibir consejería y asesoría de personal capacitado antes y después de los procedimientos establecidos en los protocolos médicos. Los integrantes de los pueblos indígenas, de ser el caso, serán informados en su lengua materna;

f) Tener una historia clínica única redactada en términos precisos, comprensibles y completos; así como la confidencialidad respecto de la información en ella contenida y a que se le entregue su epicrisis;

g) Recibir, por parte del profesional de la salud responsable de su atención y facultado para prescribir, una receta que contenga obligatoriamente, en primer lugar, el nombre genérico del medicamento prescrito;

h) Ejercer la autonomía de su voluntad a través del consentimiento por escrito y tomar decisiones respecto a su estado de salud y procedimientos de diagnóstico y

tratamiento, salvo en los casos de urgencia, emergencia o riesgo para la vida de las personas y para la salud pública;

i) Utilizar con oportunidad y eficacia, en las instancias competentes, las acciones para tramitar quejas y reclamos administrativos o judiciales que garanticen el cumplimiento de sus derechos; así como la reparación e indemnización oportuna por los daños y perjuicios causados, en aquellos casos que lo ameriten;

j) Ser atendida inmediatamente con servicios profesionales de emergencia, suministro de medicamentos e insumos necesarios en los casos de riesgo inminente para la vida, en cualquier establecimiento de salud público o privado, sin requerir compromiso económico ni trámite administrativo previos;

k) Participar de manera individual o colectiva en las actividades de salud y vigilar el cumplimiento de las acciones en salud y la calidad de los servicios, mediante la conformación de veedurías ciudadanas u otros mecanismos de participación social; y, ser informado sobre las medidas de prevención y mitigación de las amenazas y situaciones de vulnerabilidad que pongan en riesgo su vida; y,

l) No ser objeto de pruebas, ensayos clínicos, de laboratorio o investigaciones, sin su conocimiento y consentimiento previo por escrito; ni ser sometida a pruebas o exámenes diagnósticos, excepto cuando la ley expresamente lo determine o en caso de emergencia o urgencia en que peligre su vida.”. Los derechos en la salud, como fuente del vínculo entre la sociedad y sus miembros con el Estado, todas las personas a partir de la Constitución y su contenido garantista, dota a las personas de derechos fundamentales conforme cita la presente disposición legal, con lo cual estoy completamente de acuerdo, en mi opinión siendo la salud uno de los bienes socio – jurídicos más importantes, requiere precisamente que la norma se

encargue de velar por su atención oportuna, y los diferentes iconos que se trata en la disposición precedente, son importantes en el sentido de aplicabilidad.

“Art. 14.- Quienes forman parte del Sistema Nacional de Salud, implementarán planes y programas de salud mental, con base en la atención integral, privilegiando los grupos vulnerables, con enfoque familiar y comunitario, promoviendo la reinserción social de las personas con enfermedad mental.”. Esta normativa se relaciona con bastante asemejo, en cuanto a la formulación de reformas que se pretenden, sin embargo, tengo que referir que la formulación normativa que pretendo es sobre las condiciones del trabajo, es decir, en la relación contractual, lo cual, permitirá adecuar, ciertas alternativas para la salud laboral de los trabajadores.

CAPITULO V

Salud y seguridad en el trabajo

“Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores.”. El cuerpo legal en estudio, relaciona algunas características importantes que le permiten hasta cierto punto al trabajador, acceder a las normas de salud y seguridad, pero entiendo que en este caso, trata sobre la relación entre

las entidades que se encargan de atender casos en conflicto, es decir, cuando a la atención del trabajador, cuando ha sufrido algún percance.

“Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.”. esta norma atiendo sin duda, la importante tarea que tiene el empleador, en cuando a dotar de herramientas si cabe citar, para la protección del trabajador, lo cual, considero es un paso importante respecto de la salud integral de la persona.

“Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.”. Los accidentes deberán ser informadas a las autoridades competentes, para una oportuna acción que le permita solucionar un problema de salud que haya sufrido el trabajador.

“Art. 121.- Las instituciones públicas o privadas cuyo personal esté expuesto a radiación ionizante y emisiones no ionizantes, están obligadas a proveer de dispositivos de cuidado y control de radiación y de condiciones de seguridad en el trabajo que prevengan riesgos para la salud.

El incumplimiento de esta disposición por parte de los empleadores, que ocasione daño a la salud del trabajador, dará lugar a la aplicación de la sanción determinada por la ley.”. Para los efectos de ciertos trabajos que resultan nocivos para la salud del trabajador, tanto el sector público, como privado tiene la obligación de dotar de implementos que les proteja la integridad de la persona puesta en cierta actividad, lo contrario, sería atentar contra la salud y hasta la vida de la persona, en consecuencia, considero oportunas y de por más importantes algunas normas legales que le dan crédito al trabajo de personas que deben hacerlo en ciertas condiciones.

4.3.1.3. LEGISLACIÓN COMPARADA.

LEGISLACIÓN CHILENA

En cuanto a las normas generales de prevención y tratamiento de riesgos del trabajo, la legislación Chilena contempla.

“Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Los organismos administradores del seguro de la ley Nº 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios.

Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley Nº 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el

cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.”. El Código del Trabajo chileno, tiende a revestir algunas consideraciones normativas en beneficio del derecho del trabajo, se logra determinar que existen aspectos relevantes que la legislación del Ecuador, también las considera, claro, entiendo de que cada legislación tiene una correlación con la realidad social de su medio.

“Art. 185. El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184.”. La aplicación de reglamentos se direcciona como una alternativa degenerar mejor influencia de la ley frente a las relaciones jurídicas entre las partes del contrato.

“Art. 186. Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud.”. Al igual que en nuestra legislación del Ecuador, se adecua bajo un examen y la dotación de un certificado que le dé, el aval de poder acceder al trabajo.

“Art. 187. No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean

públicas o privadas.”. Los organismos competentes serán los encargados de controlar la forma en cómo será condicionado una persona al trabajo, bajo ciertas características propias de cada individuo.

El Título III, del Código del Trabajo de la República de Chile, dispone sobre los riesgos del trabajo, las siguientes disposiciones legales:

DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

“Art. 209. El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley Nº 16.744. 295.

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.”. Sobre la responsabilidad del empleador frente a las condiciones de trabaja y los derechos y beneficios que nacen de la relación contractual.

“Art. 210. Las empresas o entidades a que se refiere la Ley Nº 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley.”. Importante

destacar que existen medidas de higiene y seguridad, lo cual se colige con las normas establecidas en la legislación del Ecuador, resultan por tanto normas análogas.

“Art. 211. El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la Ley Nº 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho a repetir contra el empleador.”. Como en toda legislación, entiendo las sanciones corren a partir de la infracción de las normas legales, por tanto se adecuan entre sí las disposiciones legales que tratan este tema, en cuanto a la situación de las partes intervinientes en la relación contractual.

LEGISLACIÓN VENEZOLANA

El Título IV, Capítulo VI, trata sobre la Higiene y Seguridad en el Trabajo, bajo la siguiente normativa:

“Artículo 236. El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a

los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas.

El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.". Se rige la relación del trabajo, en la legislación en estudio, en cuanto a establecer mecanismos que le den una buena calidad y ambiente de trabajo, que por consideración a la norma e intervención del Estado, asegurar la integridad del trabajador.

"Artículo 237. Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.". Se consideran algunas alternativas de protección de la salud del trabajador, me parece importante toda vez que, tiene relación con nuestra legislación, en cuanto poner en buen recaudo al trabajador que tiene ciertas actividades que influyen con su situación integral.

“Artículo 241. Los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona.”. La presente disposición legal, tiene relación con mis intenciones en cuanto a la satisfacción de promover alternativas adecuadas, para la estabilidad emocional del trabajador, puesto que, en el presente caso, se hace constar que el empleador tiene la obligación de atender en las mejores condiciones al trabajador y lo que es importante en el caso, precisamente la atención de la familia inmediata del trabajador, y las condiciones de vida adecuadas.

Artículo 242. Los patronos comprendidos en el artículo anterior deberán además sostener a su costo:

a) Un puesto de primeros auxilios suficientemente provisto para atender a la primera curación de accidentados y enfermos y para combatir las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas rurales y otros semejantes; y

b) Un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).”. Se relaciona con el artículo anterior, sin

embargo es importante destacar que en la legislación Venezolana, se atiende en divida forma a los trabajadores.

“Artículo 244. Los patronos que ocupen más de mil (1.000) trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien (100) kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta (50), cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.”. Importante, desde luego, siempre que las leyes se cumplan, considero importante, puesto que atender en debida forma a los trabajadores, resulta oportuno y al amparo de las disposiciones de orden legal, además que en correlación con el Estado, darles una buena calidad de vida.

Artículo 246. Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia.”. Las condiciones en que se pone al trabajador, resultan adecuadas en Venezuela, no es menos cierto que el Ecuador, tiene muchas ventajas con ese respecto, sin embargo, hay ciertas situaciones que se regulan, y que deberán ser compatibles con el régimen que lo trata.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

En base de las circunstancias del problema jurídico, he utilizado los siguientes métodos generales y particulares con sus correspondientes técnicas:

5.1. Materiales Utilizados.

La investigación jurídica se concretó con la utilización de material literario, escogiendo entre otros, obras Jurídicas relacionadas con la temática propuesta, así mismo la utilización de revistas legales, diccionarios jurídicos y servicio de internet, entre otros, con los cuales elaboré los marcos correspondientes a la revisión de literatura. Me apoyé con material de escritorio, entre útiles de oficina, papel, esferográficos, carpetas, Cds, flash memory; y otros recursos técnicos, como la computadora, impresora, copiadora, grabadora, etc.

5.2 Métodos.

Dentro del proceso de investigación, apliqué el método inductivo y deductivo, que me permitió conseguir la vía para dirigirme al estudio científico de la realidad en la problemática planteada, apoyado del análisis teórico y de las manifestaciones reales del problema, para determinar el fundamento jurídico aplicado al método seleccionado, así mismo con la observación y síntesis para la justificación del método en su conjunto y de esta forma precisar, la consiguiente propuesta jurídica de acuerdo con la problemática establecida en la investigación.

Con la utilización del método analítico e hipotético, del inductivo y deductivo, y con la aplicación de aquellas nuevas tendencias del Derecho Sustantivo Laboral, sumado la doctrina y la jurisprudencia, involucró fijar el tipo de investigación jurídica, concretándose en una investigación del Derecho, tanto con sus caracteres típicos de la estructura del derecho social – laboral, y el sistema jurídico análogo, respecto del principio de seguridad, y tratamiento de la salud mental del trabajador. De modo determinado intenté establecer el vínculo existente entre el Derecho Constitucional y Laboral respectivamente, frente a la estructura organizacional, para concretar en los efectos jurídicos que me sirvieron para fundamentar la incorporación de una normativa dentro del Código del Trabajo, que regule efectivamente la figura legal de la SALUD MENTAL, y que subsidiariamente, evite el menoscabo de sus derechos fundamentales, pues el trabajador, tiene expeditos sus derechos, especialmente el derecho constitucional de petición y el principio fundamental de irrenunciabilidad de sus derechos, claramente definidos en nuestra legislación, puesto que además, es considerado la base fundamental del desarrollo económico y social de los Estados.

5.3. Procedimientos y Técnicas

Los procedimientos utilizados en la presente investigación fueron el análisis y la interpretación, requeridos por la investigación jurídica, sintetizada mediante la investigación de campo y recogiendo datos en lugares donde se encontraron los

objetos de estudio, conocedor de la problemática, auxiliada de técnicas e instrumentos de acopio teórico como el fichaje bibliográfico e investigación documental: y, de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista.

Todo esto me sirvió para recopilar la información que me proporcionó la investigación, previo muestreo poblacional de un número de treinta personas para las encuestas y cinco profesionales para las entrevistas, con instrumentos que se confeccionaron a partir del objeto de estudio, cuya operación y análisis se organizó de la determinación de las variables e indicadores de las mismas.

Los resultados de la investigación empírica se presentarán en pasteles, con deducciones derivadas del análisis de los criterios o datos concretos, mismos que sirvieron para la verificación de los objetivos general y específicos respectivamente, para finalmente arribar a las conclusiones, recomendaciones y concreción de la propuesta jurídica.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de la Aplicación de las Encuestas.

La presentación de resultados, para el presente trabajo de investigación, se aplicaron a treinta 30 personas encuestadas, de entre profesionales del derecho de la ciudad de Loja, que ayudan al esclarecimiento de las pautas del problema, cuyo cuestionario es como sigue:

CUESTIONARIO:

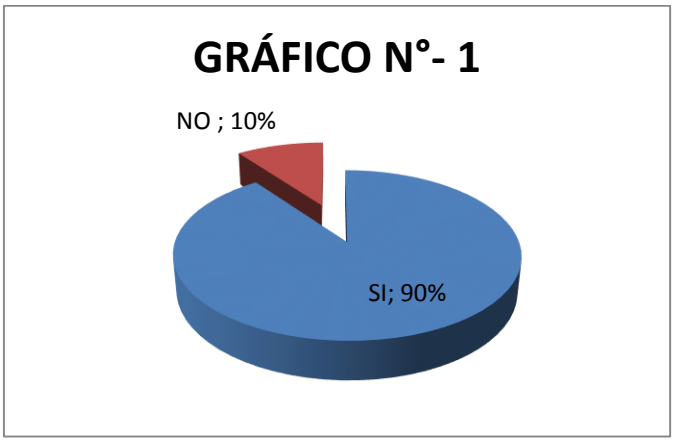
Primera Pregunta

¿Cree Usted, que la salud del trabajador, incluye no sólo la denominada salud física, sino que también la mental o psicológica, que ha producido una serie de molestias de salud en la persona, producto de la inestabilidad psico – emocional – laboral?

Cuadro. Nº 1.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	**30**	**100%**

Autor: Karla Andrea Acosta
Fuente: Profesionales del Derecho.



Interpretación:

Los encuestados indican en ésta primera pregunta, de un total de 30 personas, 27 personas que corresponde al 90%, consideran que La Salud es integral, envuelve todos los aspectos físico, como psicológicos del ser humano, por lo que se la debe consagrar en todos sus aspectos y mucho más en el ámbito laboral, que tanto la falta de salud física, como mental son dañinos a la salud de la persona, ambas formas de afectación, son peligrosas, y pueden llevar a consecuencias graves. 3 personas que corresponde al 10% consideran que la salud mental y psicológica no es producto de la inestabilidad psico – emocional – laboral aun que forme parte de la salud del trabajador, ya que más bien, su estado emocional puede tener otras causas.

Análisis.

De acuerdo con lo expuesto por los encuestados, en forma general quiero adherirme al hecho de que la salud psicológica comprende un aspecto muy importante en la persona, dentro del ámbito del trabajo, sin salud, no hay nada,

dice un viejo adagio popular, por lo tanto, la afectación de un trabajador en su salud, tiene que ser atendida necesariamente, y a tiempo, puesto que eso evitará conflictos en el ambiente de la salud considerada pública y de carácter social.

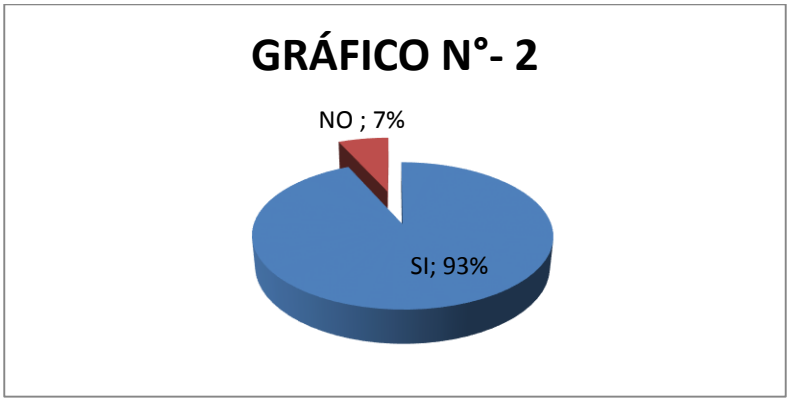
Segunda Pregunta

¿Considera que el trabajador que se encuentra con problemas de carácter psicológico como: depresión, angustia, paranoia, esquizofrenia, neurosis, entre otras psicopatías, que se producen por estrés laboral, deba ser tratado conforme las enfermedades profesionales del Código del Trabajo vigentes?

Cuadro. Nº 2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	28	93,3%
No	2	6,7%
Total	**30**	**100%**

Autor: Karla Andrea Acosta
Fuente: Profesionales del Derecho.



Interpretación.

Al responder la segunda interrogante, 28 de los encuestados que representan el 93,3%, indican que por el hecho de constituir riesgos en el trabajo, deben ser atendidos igualmente, hoy en día tanto la una como la otra pueden llevar incluso a la muerte de la persona por el daño que causan, deben ser consideradas como circunstancias de morbilidad y mortalidad, puesto que el primer índice de riesgo es la falta de prevención y subsidiariamente la falta de atención del paciente, hay que atender, puesto que la enfermedad mental resulta ser un resquebrajamiento de la salud de una persona y una situación tensional, por la presión laboral, debe ser entonces tratado conforme las enfermedades comunes que señala el Código del Trabajo. 2 de los encuestados que representan el 7% consideran que este tipo de problemas no debe ser tratado conforme las enfermedades profesionales del Código del Trabajo vigentes.

Análisis.

Es importante dejar constancia que el derecho de la salud, se produce de carácter irrenunciable, en el sentido de la salud ocupacional del trabajador, cuyos fenómenos son propios de la actualidad; es factible, que puedan ser atendidas al igual que las enfermedades comunes, puesto que al ser mentales, hay que tener una historia minuciosa del paciente, no hay que olvidar que esta clase de enfermedades del presente siglo, son consideradas importantes, lo cual pretende que sean atendidas oportunamente, a fin de evitar que un trabajador caiga en situaciones muchas veces irreversible, conforme el principio de atención prioritaria

de la estabilidad laboral, que es entre otras cosas un derecho personalísimo, en consecuencia estoy completamente de acuerdo con el tenor de una disposición que pueda ser incluyente en la normativa laboral, desde el punto de vista dispositivo en la legislación.

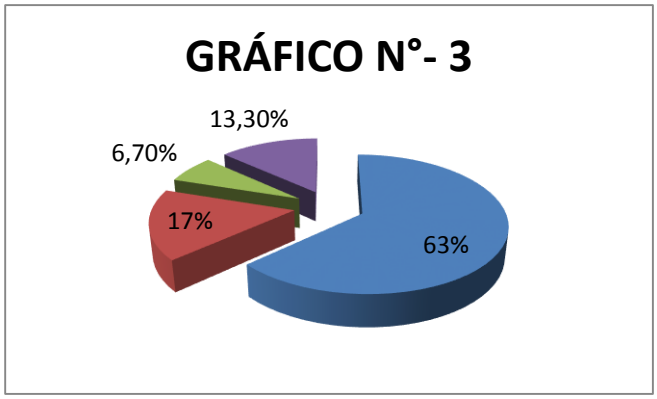
Tercera Pregunta

En su criterio ¿Cuál cree que es la causa que motiva en nuestros tiempos, el denominado ESTRÉS LABORAL, en el ser humano?

Cuadro. Nº 3.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Presión, carga o acumulación de trabajo.	19	**63,3%**
Abuso y persecución psicológica.	5	**16,7**
Avance de la tecnología.	2	**6,7**
Laborar en lugares alejados del hogar.	4	**13,3**
Total	**30**	**100%**

Autor: Karla Andrea Acosta
Fuente: Profesionales del Derecho.



Interpretación.

En esta tercera pregunta, el conjunto de encuestados, a quienes se les incorporó cuatro alternativas de respuesta, se pronunciaron en el siguiente orden. En cuanto a la primera opción 19 de los encuestados que representan el 63%, indican que la presión laboral, se determinan una serie de factores que tienen injerencia respecto del estrés en la persona, la tranquilidad y moderación son factores importantes para elaborar actividades en el trabajo, esto produce agotamiento. Así mismo 5 de los encuestados que representan el 17%, se inclinan por la segunda opción, señalan que el abuso tanto en el tiempo de trabajo exigida como en la presión que ejerce el empleador explotador, generalmente causa estrés con seguridad, en cuanto a la tercera opción, 2 de los encuestados que representan el 6,7%, dicen que actualmente, las personas que más problemas tienen para utilizar equipos modernos son los trabajadores especialmente adultos, que lógicamente producen estrés laboral; y, finalmente 4 de los encuestados, que representan el 13,3%, dicen que especialmente se observa en personas que trabajan fuera de su hogar, como el caso de los profesores y los migrantes, que son quienes son susceptibles de esta clase de problemas de salud.

Análisis.

En cuanto a las causas que motivan en nuestros tiempos el denominado estrés laboral, de acuerdo con la interpretación de los encuestados, con quienes estoy completamente de acuerdo, son todas las formas en que el trabajador sienta una presión interna o externa, la exigencia, y la fuerza que ocupan en el desarrollo de

sus actividades, a lo que se suma la carga y el abuso de quienes sustentan el cargo de empleadores. En este sentido es importante dejar constancia que sea cual fuere la causa por la cual se produce estrés laboral, esta tiene que ser atendida con seriedad.

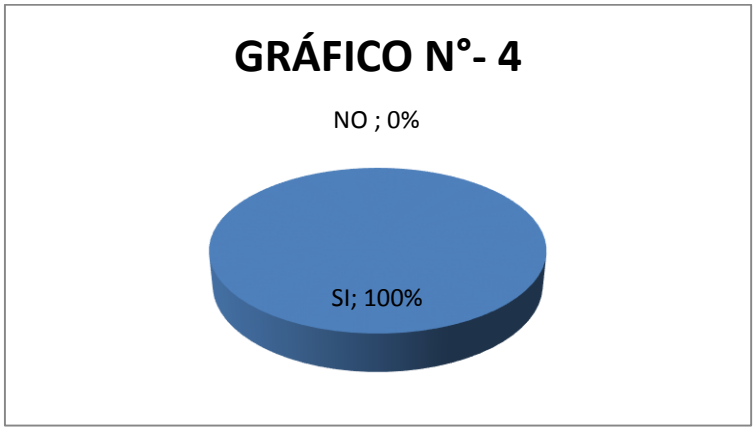
Cuarta Pregunta

¿Considera Usted, que la falta de normativa, respecto de la atención de riesgos del trabajo, en cuanto a salud mental o estrés laboral, tiene como consecuencia la posibilidad de violentar el derecho al trabajo y como consecuencias la salud del trabajador?

Cuadro. Nº 4.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	30	100%
No	0	0%
Total	**30**	**100%**

Autor: Karla Andrea Acosta
Fuente: Profesionales del Derecho.



Interpretación.

En esta cuarta pregunta, los treinta encuestados, que representan el 100%, señalan en sus diversas opiniones, que no se garantizan los derechos de los trabajadores, que la falta de normativa legal, respecto de la atención de la salud mental, tienden a provocar transgresión frente al derecho del trabajo, lo que hace que siempre queden en indefensión de sus derechos, la falta de atención obviamente se traduce en menoscabo de la salud de los trabajadores que es un derecho constitucional, siendo que la enfermedad metal o estrés laboral, es una situación real y que al no estar dentro de la ley, atenta contra los derechos del trabajador.

Análisis.

En mi concepto, las enfermedades mentales, muchas veces son problemas de salud, de los cuales no son de atención oportuna, lo cual provoca un conflicto aun mayor, y que al no estar configurado dentro de la Ley laboral, produce una flagrante transgresión a los derechos del trabajador, situación que es percibida por los encuestados, en cuyo caso, estimo que deba ser pertinente una alternativa de solución, a fin de que se pueda contemplar dentro del Código del Trabajo, las disposiciones más adecuadas en favor del trabajador, para la atención eficaz de los problemas de salud de la fuerza de trabajo, sin la cual, toda empresa sea esta pública o privada, tendrá problemas de servicio. Pienso que es el trabajador la pieza fundamental en una empresa, para su buen funcionamiento, para establecer

estándares de excelencia en cuanto a la oferta del servicio, motivo del crecimiento y desarrollo económico de una sociedad, en consecuencia la conclusión es que se atiendan los problemas de salud mental de los trabajadores.

Quinta Pregunta

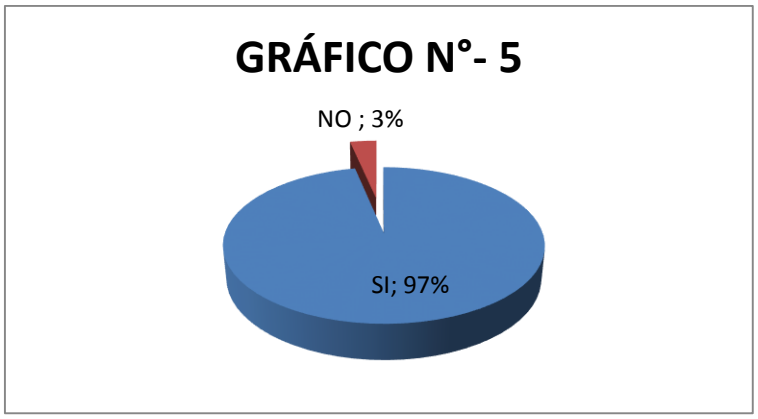
¿**Estima Usted oportuno, apoyar una reforma legal al Código del Trabajo, en donde se incorpore un régimen específico para garantizar la salud mental del trabajador, el trabajo y la integridad psicológica, con alternativas direccionadas a prevenir y tratar enfermedades provocadas por el estrés laboral**?

Cuadro. Nº 5.

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	29	96,7%
No	1	3,3%
Total	**30**	**100%**

Autor: Karla Andrea Acosta

Fuente: Profesionales del Derecho.



Interpretación.

A esta quinta y última interrogante, los encuestados, en un número de 29 que representan el 96,7%, la totalidad, responden en el sentido de que es importante amparar al trabajador con reformas necesarias para afrontar los problemas de aquellas enfermedades modernas, o reales, lo cual ayudaría primero a prevenir esta clase de enfermedades y luego preservar la salud del trabajador, además para que no estén desprotegidos, por lo que es completamente necesario y con lo cual poder reclamar justicia, pues concluyen señalando que es urgente precautelar los derechos de los trabajadores, en el ámbito del derecho del trabajo, dentro de la legislación ecuatoriana. 1 de los encuestados que corresponde al 3,3% consideran que no es necesario apoyar una reforma legal al Código del Trabajo, en donde se incorpore un régimen específico para garantizar la salud mental del trabajador.

Análisis.

Es pertinente que acoja el criterio de los encuestados, en el sentido de que en necesario y urgente que se pueda provocar una reforma al Código del Trabajo, con el objeto de establecer garantías para la salud mental, tomando en consideración que la falta de salud en el trabajo, siempre provocará disminución de las capacidades de producción en lo personal y lo físico, lo que en psiquiatría se denomina psico – somático, por lo dicho estoy de acuerdo con las reformas que deban incluirse, como una estrategia que pueda conducir a desarrollar prevención y consiguientemente establecer los parámetros para erradicar de ser posible esta denominada forma de enfermedad, estrés laboral, mediante Alternativas que

lleven consigo la salud ocupacional o profesional, a fin de seguir produciendo un verdadero desarrollo en lo económico y en lo social en nuestro País.

6.2. Resultados de la Aplicación de las Entrevistas:

De acuerdo con el proyecto de tesis planteado, he aplicado entrevistas en un número de cinco personas, a un selecto grupo de profesionales, cuya experiencia en el área es íntegra, lo que me ayudó a obtener los criterios pertinentes de acuerdo con mi temática, de los cuales puedo registrar a los siguientes entrevistados en el siguiente orden.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

- **¿Qué opinión tienen Usted, sobre el tema de la salud del trabajador, no sólo en la parte física, sino respecto de <u>la salud mental o psicológica</u>, que en estos últimos años ha provocado una serie de dificultades en la salud de la persona, producto de su inestabilidad psico – emocional - laboral?**
-

Respuestas:

“Bueno, respecto a su pregunta, lo que de la experiencia he logrado obtener es que la salud metal de las personas está supeditada a cargas extremas, por las cuales la persona como tal, tiende no sólo a perder su capacidad de reacción, sino que provoca ausentismo laboral, por lo que con el tiempo se presenta dificultades que tiene que afrontar, son al igual que los problemas físicos o biológicos, de

magnitud, creo … he … en … en este sentido que deba más bien atenderse al trabajador desde su origen, el hecho de que pueda mantenerse un historial clínico para establecer causas y consecuencias, en caso de darse algún problema de la naturaleza que me plantea”

Comentario:

La intervención de los profesionales de la salud, en cuanto a la referencia laboral o carga de trabajo, en la cual se produzca alguna alteración de la personalidad, más las dificultades de orden médico que puedan haber, resultan ser parte de la rama profesional, con la cual se desenvuelven, en cuyo caso serán parte del rol galeno, que determine los aspectos técnicos del problema de salud en cuestión.

Segunda Pregunta

2. A su parecer, ¿Cuál creé que es la causa u origen que motiva en nuestros tiempos, el denominado ESTRÉS LABORAL, en el trabajador?

- **La presión en las labores**
- **El abuso por parte del empleador**
- **El avance de la tecnología**
- **Laborar en lugares alejados del hogar del trabajador**

Respuestas:

“En cuanto a las alternativas que me pone, a mi criterio personal, es … es … más bien, es importante citar que todas las formar son recurrentes en establecer que

pueda una persona sufrir estrés laboral, en el trabajo, no escapa a mi criterio que siempre la presión, el abuso, la misma tecnología, y el hecho de que un trabajador lo haga lejos de los suyos, puedan causar graves consecuencias, si no se supervigila a la persona como tal, es decir, calcular cuales pueden ser las alternativas propias del estilo de vida de cada persona, para evitar contratiempos."

Comentario:

Concuerdo, con lo manifestado con los profesionales entrevistados, en el sentido de que, la forma en cómo está prescrita la prescripción que extingue las acciones laborales, atenta contra los principios de derechos constitucionales, pues en materia laboral, no sería adecuada la prescripción, por ese derecho fundamental de irrenunciabilidad de derecho, pues además está el de petición, sumado al de Seguridad Jurídica y Justicia Social, con lo cual la prescripción no resiste el menor análisis, si tomamos en consideración estos puntos referenciales de la constitución y la ley.

Tercera Pregunta.

¿Considera Usted, que la falta de normativa legal, respecto de la atención de los riesgos del trabajo, en cuanto a salud mental o estrés laboral, atentan el derecho del trabajo?

Respuestas:

“Sí… he la falta de normas que establezcan derecho como una garantías de las personas trabajadoras, resulta siempre ser un perjuicio yo diría de carácter social, no … es … no … creo que resulte adecuado pensar en el hecho de que la falta de una norma pueda establecer resultados positivos en los trabajadores, recordemos que han logrado a lo largo de la historia conquistar varios beneficios, lo cual ha requiriendo del esfuerzo mancomunado de esta clase denominada obrera, es entonces plausible que se dicten normas en su protección, en mi criterio creo que siempre la falta de normativa dejaría en la indefensión a un individuo”

Comentario:

Los manifiestos esgrimidos por los entrevistados, sobre la pregunta está dirigida a determinar los riesgos del trabajo en la salud mental, lo cual se establece como una garantía de las personas que están en ciertos cargos específicos, y que sean precisados por la edad y tiempo de labores, que puedan influir en la salud, debiendo tomar en cuenta que la garantía de la salud resulta ser expedita en tratándose de tomar las medidas adecuadas para el efecto.

Cuarta Pregunta.

¿Estima Usted oportuno, apoyar una reforma legal al Código del Trabajo, en donde se incorpore un régimen específico para garantizar de la salud mental del trabajador, así como el derecho al trabajo y la integridad psicológica, con alternativas direccionadas a prevenir y tratar las enfermedades provocadas por el estrés laboral?

Respuestas:

“Para los efectos de reclamar en la jurisdicción los derechos establecidos plenamente por la Constitución y la Ley, se requiere siempre reformas oportunas y adecuadas en beneficio de la sociedad, yo creo que es necesario que puedan incorporarse reformas, para establecer algunas alternativas para prevenir y tratar las enfermedades provocadas por el mal que conocemos en nuestros tiempos como estrés laboral”

Comentario:

Lo expuesto por los entrevistados, resulta lógico toda vez que, cuando de derechos del trabajo se habla, las reformas son oportunas, por cuanto a quien benefician es precisamente a la sociedad, en este caso, a los derechos de los trabajadores, con el objeto de prevenir sobre su salud mental, que le permita estabilidad en sus actividades y subsidiariamente calidad y calidez en su cargo o puesto de trabajo.

7. DISCUSIÓN

7.1. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal.

La Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajo es un derecho y un deber social, cuyo referente es precisamente establecer un equilibrio y estabilidad social y económica, pero bajo el goce y pleno ejercicio de los derechos debidamente reconocidos, según el Art. 34 del cuerpo legal citado. Seguido, los derechos de la salud, en donde está involucrado el principio de acceso a las Autoridades y obtener de ellos oportuna intervención.

El Código del Trabajo, prescribe en su Art. 4., los derechos del trabajador son irrenunciables, y será nula toda estipulación en contrario, con lo que ninguna disposición que emane de la ley o de autoridad, será jerárquicamente superior a este principio, más aun, cuando se trate de duda, todo tendrá que resolverse bajo el principio: “in dubio pro operario”, sin menoscabar los derechos del trabajador, por ningún concepto.

Las enfermedades profesionales u ocupacionales se producen por factores en los que están involucrados los trabajadores en forma directa. Se ha previsto en la Ley, algunas alternativas para establecer mecanismos que puedan determinar las enfermedades producidas en el trabajo, en cuanto a la salud mental, que nacen del denominado estrés laboral, y que ha sido el punto neurálgico del presente trabajo de investigación científica, es la sociedad la que requiere una alternativa

de solución de conflictos, a través de la aplicación efectiva de las normas de derecho, a fin de que el trabajadores mantenga la estabilidad y buen ambiente de trabajo.

Es conocido que las enfermedades mentales, son atribuidas a ciertas condiciones de trabajo, en el mundo moderno, lo cual es el punto de conflicto, que al no ser tratadas a tiempo, pueden convocar en problemas graves de orden, ya no solo personal, sino también social.

Los riesgos en la salud del trabajador, especialmente en aquellas actividades que resultan peligrosas por el hecho de la naturaleza del trabajo, como es el caso de la Minería en cualquiera de sus clases, tala de bosques, elaboración de productos químicos, destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores, fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico, fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, talla y pulimento de vidrio, pulimento de metales con esmeril, el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; carga o descarga de navíos, trabajos subterráneos o en canteras, trabajo de maquinistas o fogoneros; manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos; fundición de vidrio y de metales; transporte de materiales incandescentes, trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de los trabajadores, quienes manipulen electricidad y toda labor que contenga factores químicos y biológicos, así como también aquellos

trabajadores que tiene su actividad fuera del núcleo familiar, constituyen efectivamente un riesgo directo para la salud del ser humano.

Es deber ineludible del empleador cuidar de la estabilidad general de sus trabajadores, sin embargo cuando se mantiene una actividad de presión como las anotadas en esta problemática, resulta dificultoso para el empleador, saber la condición psicológica en la que se encuentra su dependiente, para lo cual es necesario establecer elementos normativos apropiados de aplicación, para garantizar el derecho al trabajo y la integridad física y psicológica de la persona como tal.

Se entiende que dentro de las enfermedades más comunes de la salud mental, se encuentran la: esquizofrenia, paranoia, depresión maniaca depresiva, neurosis, entre otras que comprometen a la persona, en su estabilidad y resistencia, cuya denominación común es el “estrés laboral”.

El “estrés laboral”, muy común en la actualidad es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las instituciones para las que trabajan. Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral; además, la institución para la que trabaja suele tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo.

Las causas que producen el estrés pueden estar relacionadas por problemas domésticos o laborales. Por lo general, los empleadores no pueden proteger a sus empleados contra el estrés originado fuera del trabajo, pero sí pueden protegerlos contra el estrés derivado de su actividad laboral, por ese motivo es necesario intentar regularizar en el Código del Trabajo, la normativa adecuada a efectos de evitar problemas no solo del estrés laboral en la persona como tal, sino, la eficiencia en la fuerza de trabajo y la competitividad en la actividad empresarial.

El estrés laboral puede suponer un auténtico problema para la institución y para sus trabajadores. Una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son la mejor forma de prevenir el estrés. Si un empleado sufre estrés, su jefe debería ser consciente de aquello y determinar la forma de ayudarle. Los objetivos de las prácticas óptimas para gestionar el estrés son prevenir su aparición o, en el caso de que los trabajadores ya lo estén sufriendo, impedir que perjudique gravemente su salud o el buen funcionamiento de la institución para la que trabaja.

Las nuevas tecnologías, evidencian tensión en los trabajadores por la presión a la que están sujetos; a la exigencia de actualizarse, y capacitarse en las técnicas, para estar acorde las necesidades y cambios tecnológicos, ocasionando lo expuesto desequilibrio en la salud mental. Las relaciones trabajo – familia están presentes en los trabajadores y determinan intranquilidad, nerviosismo, incumplimiento de horarios, mal genio, cambios de carácter y otras alteraciones de la personalidad.

Con las consideraciones expuestas estimo fundamentada la problemática propuesta, toda vez que, permite fluir una justificada forma jurídica de erradicar el problema en cuestión, que hace referencia a los derechos principios que favorecen al trabajador y por ninguna razón deben ser menoscabadas por disposiciones infructuosas que más bien, no deberían ser aplicadas en ciertos casos y en el presente o reformar en su contexto de evitar trastocar los derechos del trabajador. Es necesaria la incorporación de alternativas que prevengan enfermedades mentales y el tratamiento oportuno, una vez producidas, pero que siendo que provocan ausentismo laboral, puedan establecer mecanismos de solución, en favor de la familia trabajadora.

7.2. Verificación de objetivos.

En mi proyecto de investigación, propuse un objetivo general y cuatro específicos, los cuales se verifican a través del análisis crítico, doctrinario, jurídico, jurisprudencial, de legislación comparada, que contiene literatura y los resultados de la investigación jurídica y de campo, el criterio de los profesionales del derecho que aportaron en la alternativa propuesta en los objetivos.

7.2.1. Objetivo General.

- **Mediante un estudio jurídico, doctrinario de los factores causales de las relaciones laborales y sus efectos socio – jurídicos, determinar un estudio sobre ley y la doctrina para la salud mental - laboral, y sus consecuencias.**

El objetivo general se verificó, por medio de la recopilación de información literaria, específicamente con lo relacionado en los marcos jurídico y doctrinarios, en donde se analizó las relaciones sociales en el ámbito laboral, así mismo se determinó, cuáles y como se produce la naturaleza jurídica de los riesgos y accidentes de trabajo, mediante una sinopsis sistemática de las relaciones del trabajo, cuya afinidad jurídica, concuerda con la realidad jurídico - social; así mismo, con la información obtenida en la investigación de campo, a través de la recopilación de información empírica, de las correspondientes: encuesta y entrevista, que involucró con el problema en cuestión.

7.2.1.2. Objetivos Específicos:

- **Determinar un análisis jurídico de los aspectos que rodean a los riesgos y accidentes de trabajo en el Código del Trabajo de nuestro País.**

El primer objetivo específico, fue verificado, con el desarrollo del marco jurídico exclusivamente, por tratarse del análisis de un problema de orden legal, en el marco específico de los accidentes de trabajo, establecimiento de la relación jurídico - legal, por su puesto, con el compendio doctrinario dentro de la legislación ecuatoriana, para justificar la eficacia y aplicación jurídica y su vulneración, frente a los derechos y principios laborales que protegen al trabajador, en el aspecto de la salud, recopilando ciertos antecedentes de la frecuencia y su influencia en la sociedad.

- **Establecer los principios constitucionales que determinan la actividad laboral en nuestra legislación.**

Para la verificación del segundo objetivo específico, me permití incurrir en el desarrollo del marco jurídico dentro de la Constitución de la República del Ecuador, con cuyo objeto se establecieron derechos constitucionales y legales, que hacen relación al ejercicio de sus requerimientos, y el actuar lógico y jurídico de las autoridades, emprendiendo un análisis de la ley, puesto que como uno de los principios fundamentales, se encuentra el de la atención de las autoridades administrativas y judiciales, al amparado de la aplicación de las normas garantistas de los derechos del trabajador, además con la entrevista practicada, con el sentir de los entrevistados, en su calidad de profesionales probos, cuyas reflexiones fueron el canal idóneo de la verificación exitosa del objetivo, cuya trascendencia socio – jurídica, permitió detallar la aplicabilidad de la normativa legal.

- **Determinar que la salud mental en el trabajador en estado de riesgo, se encuentra afectada, por la naturaleza, el lugar y la situación de la actividad del trabajador.**

La fundamentación del tercer objetivo específico, me permití incurrir en el desarrollo del marco jurídico dentro de la legislación Laboral, ha objeto de establecer los principios constitucionales y legales, que hacen relación con las acciones laborales, y el actuar lógico y jurídico de las autoridades, emprendiendo un análisis de la ley, puesto que como uno de los principios fundamentales, se encuentra el de la atención de las autoridades administrativas y judiciales, al amparado de la aplicación de las normas garantistas de los derechos del trabajador, además con la entrevista practicada, con el sentir de los entrevistados, en su calidad de profesionales probos, cuyas reflexiones fueron el canal idóneo de la verificación del objetivo.

- **Plantear una propuesta de reforma jurídica de trabajo, que incorpore al Código laboral ecuatoriano, con precisión, un régimen específico para la prevención de la salud mental del trabajador.**

La fundamentación de este último objetivo, se determinó con las encuestas y entrevistas, a más de las referencias jurídicas que tratan del tema en referencia, esto desprende una determinación clara y precisa de la concreción de alternativas jurídicas que se emprendan en relación a la salud mental en el trabajo, lo cual, verifica el objetivo planteado.

7.2.3. Contrastación de Hipótesis

Hipotesis.- “La falta de un artículo que prevenga las enfermedades mentales de los trabajadores en general trae efectos irreparables”.

Tanto la revisión de la legislación laboral como de la jurisprudencia existente, se pudo evidenciar que el Código de Trabajo no contempla dentro de su redacción la necesidad de armonizar estrategias para la prevención y tratamiento de la salud mental del trabajador dentro del código de trabajo; por lo que sus derechos están siendo vulnerados sin que haya previsto en la Ley, alternativas para establecer mecanismos que puedan determinar las enfermedades producidas en el trabajo, en cuanto a la salud mental, que nacen del denominado estrés laboral, con el fin de que el trabajador mantenga la estabilidad y buen ambiente de trabajo.

8. CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado y analizado la parte jurídica, doctrinaria y la investigación de campo, he llegado a las siguientes conclusiones:

- Que la salud mental del trabajador es imprescindible para el desarrollo económico de una sociedad, lo contrario causa inestabilidad y falta de ejercicio eficaz, eficiente y responsable;

- Que los trabajadores no estás amparados con disposiciones legales que les permita solucionar sus problemas en la salud mental y psicológica; pese a que actualmente la mayoría de personas sufren de estrés el mismo que genera diferentes problemas;

- Que los problemas de salud metal del trabajador, son causadas por presión carga y acumulación en el trabajo, por abuso y persecución, por el avance de la tecnología y por existir ocupaciones laborales en lugares inapropiados y alejados del hogar;

- Los riesgos del trabajo en cuanto a la afectación de la salud mental, constituye una institución legal, insuficiente, incongruente y transgresor, en tratándose de los derechos de los trabajadores;

- Los trabajadores están en una encrucijada jurídica por la subsistencia de la norma laboral, en cuanto a la salud del trabajador;

- Que es necesario y oportuno, adecuar una reforma legal al Código del Trabajo, que trate sobre la salud mental del trabajador, especialmente para la prevención y tratamiento adecuados, que devengan del estrés laboral

9. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para la presente investigación jurídica son:

- A los Propios trabajadores, fomentar una estructura de conocimientos básicos en derecho laboral, especialmente para la clase obrera, como fuente de conocimientos, que permita equilibrio social;

- Que las Entidades del Ministerio de Relaciones Laborales, se preocupen y se incentiven por canalizar alternativas de participación, en procura de reforzar siempre los derechos del trabajador;

- Que dentro de las Universidades se realicen seminarios – talleres, sobre temas de derecho laboral, se incentive charlas mediante foros, conforme a las diferentes preocupaciones de los docentes, estudiantes y la misma sociedad, respectivamente;

- Que los señores Asambleístas consideren de suma importancia este tema y debatan sobre este referente jurídico, propuesto, a fin de que las enfermedades mentales - laborales, no afecten los derechos del trabajador;

- La Asamblea Nacional se preocupe por mantener constante relación con la Universidad Nacional de Loja, a fin de que se produzcan reformas conforme a los conflictos de la realidad social;

- Recomiendo incorporar una reforma al Código del Trabajo con respecto a las enfermedades mentales producto de la actividad, en pro de los derechos y principios que protegen al trabajador;

- Se recomienda a la ciudadanía participar con mayor frecuencia en conflictos sociales, y que propendan a regularizar normativa a favor del Estado.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA

9.1.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El evidente proceso de vulneración de derechos irrenunciables de los trabajadores ecuatorianos a través de la figura de proponer o fomentar estrategias para prevenir y el tratamiento de la salud mental de los trabajadores, crea el marco ´perfecto para que estudiosos del derecho se preocupen por incentivar propuestas de reformas normativas que apunten a corregir las falencias legislativas, con el fin de propiciar una efectiva administración de justicia en el ámbito laboral.

De conformidad con las legislaciones laborales de países vecinos se ha podido determinar que al interior de nuestro ordenamiento jurídico laboral, no existe control en lo que se refiere a la prevención y tratamiento de la salud mental, que en muchos casos es imposible ante la falta de regulación de los organismos competentes.

Por lo tanto el instrumento jurídico que se encarga de regular las relaciones laborales, esto es el Código de trabajo, debe ser reformado especialmente en lo referente al tratamiento de la salud mental del trabajador, para evitar que en el futuro se siga vulnerando los derechos de los trabajadores que tienen protección constitucional.

9.1.2. CONSIDERANDOS

REPÚBLICA DEL ECUADOR

LA ASAMBLEA NACIONAL EN PLENO

CONSIDERANDO:

Que la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 82, norma el derecho a la seguridad jurídica, cuyo fundamento se sustenta en el respeto al mandato constitucional y de las leyes de la república.

Que el Estado debe cumplir y hacer cumplir los derechos de lños ciudadanos, establecidos en la Constitución, para lo cual implementará las reformas legislativas que sean necesarias en virtud de asegurar la aplicación de dichos derechos;

Que el Estado reconoce y garantiza a los trabajadores; el derecho a la irrenunciabilidad de derechos, en las que se incluye la nulidad de disposiciones en contrario.

Que es necesario crear figuras o instituciones jurídicas que intervengan como mecanismo de solución de conflictos jurídicos especialmente en lo que respecta a la salud mental y psicológica del trabajador, cuyo objeto es evitar que se transgredan los derechos de la clase obrera, que pueda garantizar a la sociedad el equilibrio normativo, para acceder al buen vivir.

Por lo que la Asamblea Nacional, en ejercicio de sus facultades constitucionales constantes en el Art. 120, numeral 6, de la Constitución de la República del Ecuador, EXPIDE la siguiente:

9.1.3. LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Incorpórese luego del Art. 420, el siguiente artículo que diga:

Art. … **Obligaciones del empleador respecto de la prevención y la salud mental del trabajador.-** Los empleadores están obligados a preservar la salud física y mental de sus trabajadores, y proporcionar condiciones de trabajo adecuadas, así como a prestar las comodidades del caso, la atención inmediata y oportuna de la salud mental, sin que en ningún caso se afecte su situación laboral, es decir, en cualquier caso se garantizará su cargo o puesto de trabajo, hasta por un año de estabilidad, cuando adolezca de estrés producido por el trabajo, en las condiciones en que su recuperación sea prescrita por el médico tratante.

Sin perjuicio de los trabajadores en general, se dará prioridad a los casos establecidos para trabajos en: La Minería en cualquiera de sus clases, tala de

bosques, elaboración de productos químicos, destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores, fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico, fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, talla y pulimento de vidrio, pulimento de metales con esmeril, el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; carga o descarga de navíos, trabajos subterráneos o en canteras, trabajo de maquinistas o fogoneros; manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos; fundición de vidrio y de metales; transporte de materiales incandescentes, trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de los trabajadores, quienes manipulen electricidad y toda labor que contenga factores químicos y biológicos, así como también aquellos trabajadores que tiene su actividad fuera del núcleo familiar, constituyen efectivamente un riesgo directo para la salud del trabajador.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los 23 días del mes de enero del 2013.

f)…….	f)……..……..
Presidente de la Asamblea Nacional.	Secretario Nacional

10. BIBLIOGRAFÍA

- ANAZCO, Hidalgo Gonzalo, Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales, **Talleres Gráficos de la Editorial del Área Jurídica Social y Administrativa de la UNL,** Loja, 2007
- BUITRAGO, C. Luis A. Derechos y Obligaciones de Empleadores y Trabajadores, Librería Jurídica Wilches, Bogotá – Colombia, 1989.
- BUSTAMANTE, Fuentes Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito – Ecuador, 2008;
- CABANELLAS DE TORRES Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, **Editorial Heliasta**, 16ª ed. –Buenos Aires: 2003.
- CEVALLOS, Vásquez María Elena, Legislación Laboral, Volumen I, Talleres Gráficos de la UTPL, Loja – Ecuador, 1998.
- CÓDIGO del Trabajo, Legislación Codificada, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, 2009.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, **Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones**, Edición 2008.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Chileno.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Venezolano.
- OCHOA, A. Guillermo, La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca – Ecuador, 1985.
- PUIG, Vilazar Carlos, Índice de Procedimiento Civil Ecuatoriano, Fondo de Cultura Ecuatoriana, Guayaquil – Ecuador, Volumen I, tomos 37, 38, 1984.

11. ANEXOS.

11.1. Anexo 1 Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

Me encuentro realizando un estudio jurídico, para elaborar mi Tesis profesional, por lo que tengo el gusto de dirigirme a Usted, en su calidad de profesional del Derecho, con el objeto de solicitarle su valioso criterio sobre la siguiente temática: **"NECESIDAD DE ARMONIZAR ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO",** que me permitan un resultado adecuado, para concluir mi trabajo investigativo de campo, dentro del desarrollo de mi Tesis de Grado. Por su valiosa colaboración, antelo mis agradecimientos.

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

1. ¿Cree Usted, que la salud del trabajador, incluye no sólo la denominada salud física, sino que también la mental o psicológica, situación que en estos últimos años ha provocado una serie de molestias de salud en la persona, producto de su inestabilidad psico – emocional - laboral?

Si ( ) No ( )

¿**Porqué**?_____

_____

_____

2. ¿Considera, que el trabajador que se encuentra con problemas de carácter psicológico como: depresión, angustia, paranoia, esquizofrenia, neurosis, entre otras psicopatías, que se producen por estrés laboral, deba ser tratado conforme las enfermedades profesionales del Código del Trabajo vigentes?

Si ( ) No ( )

¿**Porqué**?

_____

_____

_____

3. En su criterio, cuál cree que es la causa que motiva en nuestros tiempos, el denominado ESTRÉS LABORAL, en el ser humano? (escoja un solo icono)

La presión, carga o acumulación de trabajo ( )

El abuso y persecución psicológica por parte del empleador ( )

La consecuencia del avance de la tecnología ( )

Laborar en lugares alejados de su hogar ( )

¿**Explique**?_____

_____

_____

4. ¿Considera Usted, que la falta de normativa legal, respecto de la atención de los riesgos del trabajo, en cuanto a salud mental o estrés laboral, permiten la posibilidad de violentar el derecho al trabajo y como consecuencia la salud del trabajador?

Si ( ) No ( )

¿**Porqué**?

_____

_____

_____

- **¿Estima Usted oportuno, apoyar una reforma legal al Código del Trabajo, en donde se incorpore un régimen específico para garantizar de la salud mental del trabajador, así como el derecho al trabajo y la integridad psicológica, con alternativas direccionadas a prevenir y tratar las enfermedades provocadas por el estrés laboral?**

Si ( ) No ( )

¿**Por qué**?

_____

_____

_____

11.2. Anexo 2 Entrevista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

Estimado profesional del Derecho, solicito comedidamente se sirva dar contestación a las preguntas que constan en la presente entrevista sobre la temática: ***"NECESIDAD DE ARMONIZAR ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LA SALUD MENTAL DEL TRABAJADOR DENTRO DEL CÓDIGO DE TRABAJO"****, que me permita como resultado la concreción de datos oportunos que cubra mi propósito investigativo, le antelo mis agradecimientos:*

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

1. ¿Qué opinión tienen Usted, sobre el tema de la salud del trabajador, no sólo en la parte física, sino respecto de la salud mental o psicológica, que en estos últimos años ha provocado una serie de dificultades en la salud de la persona, producto de su inestabilidad psico – emocional - laboral?

2. A su parecer, ¿Cuál creé que es la causa que motiva en nuestros tiempos, el denominado ESTRÉS LABORAL, en el trabajador?

- *La presión en las labores*
- *El abuso por parte del empleador*
- *El avance de la tecnología*
- *Laborar en lugares alejados del hogar del trabajador*

3. ¿Considera Usted, que la falta de normativa legal, respecto de la atención de los riesgos del trabajo, en cuanto a salud mental o estrés laboral, atentan el derecho del trabajo?

4. ¿Estima Usted oportuno, apoyar una reforma legal al Código del Trabajo, en donde se incorpore un régimen específico para garantizar de la salud mental del trabajador, así como el derecho al trabajo y la integridad psicológica, con alternativas direccionadas a prevenir y tratar las enfermedades provocadas por el estrés laboral?

ÍNDICE

ESQUEMA DE CONTENIDOS **Pág.**

CARATULA ……..…I

CERTIFICACIÓN……II

AUTORÍA……III

CARTA DE AUTORIZACIÓN……...IV

DEDICATORIA……V

AGRADECIMIENTO……..VI

TABLA DE CONTENIDO……VII

1. TÍTULO……1

2. RESUMEN……2

2.1. Abstract……..4

3. INTRODUCCIÓN……5

4. REVISIÓN DE LITERATURA……8

4.1. MARCO CONCEPTUAL……8

4.1.1. El Derecho Laboral, aspectos conceptuales……8

4.1.2. Definiciones sobre la salud mental en el derecho laboral……12

4.1.3. Definiciones prácticas y Metodológicas sobre el estrés laboral, y categorías en el Ámbito Psicológico……16

4.1.4. Las Partes intervinientes en la Relación contractual……22

4.2. MARCO DOCTRINARIO……26

4.2.1. Referencias Doctrinarias del estrés Laboral……26

4.2.1.1.Conflictos y salud mental en el Trabajo……28

4.2.1.2.Aspectos doctrinarios del derecho Laboral en la protección de la Salud Ocupacional del Trabajador……29

4.3. MARCO JURÍDICO…….. 32

4.3.1.La Constitución y su incidencia en la protección del derecho del trabajo…32

4.3.1.1.De los Derechos e instrumentos internacionales en la Protección del derecho del trabajo……38

4.3.1.2.Estudio del Código del trabajo del ecuador en cuanto a los riesgos y Prevención……42

4.3.1.3. Legislación Comparada……54

4.4. ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA……54

5. MATERIALES Y MÉTODOS……62

5.1. Materiales utilizados……62

5.2. Métodos……62

5.3. Procedimientos y técnicas……63

6. RESULTADOS……65

6.1. Resultados de la aplicación de las encuestas……65

6.2. Resultados de la aplicación de las entrevistas……75

7. DISCUSIÓN……80

7.1. Fundamentación Jurídica para la Reforma Legal……80

7.2. Verificación de Objetivos……84

7.2.1. Objetivo General……85

7.2.2. Objetivos Específicos……85

7.2.3. Contrastación de Hipótesis……88

8. CONCLUSIONES……89

9. RECOMENDACIONES……91

9.1PROPUESTA JURÍDICA……92

9.1.1. Exposición de Motivos……92

9.1.2. Considerandos……93

9.1.3. Ley Reformatoria al Código de Trabajo……94

10.BIBLIOGRAFÍA……96

11.ANEXOS……97

11.1.Anexo 1 Encuesta……97

ÍNDICE……100