UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“NECESIDAD DE INCORPORAR UN INCISO EN EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, TÌTULO IV, CAPÌTULO I, SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES, QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES”

TESIS, PREVIA A OPTAR EL GRADO DE ABOGADO

AUTOR:

CÉSAR EFRÉN ESTACIO JURADO.

DIRECTOR DE TESIS:

DR. PABLO VINICIO MUÑOZ ABARCA.

LOJA– ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.

Dr. Pablo Vinicio Muñoz Abarca, DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA, DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CERTIFICO:

Haber revisado la presente tesis de grado, realizada por el Señor César Efrén Estacio Jurado, intitulada: **"NECESIDAD DE INCORPORAR UN INCISO EN EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, TÌTULO IV, CAPÌTULO I, SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES, QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES",** y por tanto considero que cumple con los requisitos correspondientes, autorizo su presentación y sustentación ante el H. Tribunal de Grado.

Loja, 14 de febrero del 2013.

Dr. Pablo Vinicio Muñoz Abarca.

DIRECTOR DE TESIS.

AUTORIA

Yo, **César Efrén Estacio Jurado,** 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

Firma: _____

Cédula: 0400786711

Fecha: 23 de Abril del 2013

Autor: César Efrén Estacio Jurado

AGRADECIMIENTO.

El presente trabajo de investigación primeramente mi agradecimiento a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque ha hecho realidad este sueño anhelado.

Un agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja en mi calidad de Egresado de la Modalidad de Estudios a Distancia, carrera de Derecho, por su Plan Curricular que se circunscribe en los lineamientos del SAMOT, de una Educación Superior de Excelencia, que me ha permitido estudiar y ser un profesional, sin dejar de trabajar.

AlDr. Pablo Vinicio Muñoz Abarca, en su calidad de Director de Tesis, por su incondicional y sincero apoyo, que con sus conocimientos y experiencia ha guiado esta fase de mi tesis.

Son muchas las personas que han contribuido en mi formación profesional, a quienes expreso mi agradecimiento por su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones. Muchas gracias y que Dios los bendiga.

El Autor.

DEDICATORIA.

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi esposa y mi hijo Efrén David, por ser la inspiración de mis estudios y por estar siempre presentes en cada amanecer, con su ternura me dan la energía y el optimismo para la consecución de los objetivos propuestos.

CÉSAR EFRÉN.

TABLA DE CONTENIDOS.

1. TÍTULO.

2. RESUMEN.

2.1 RESUMEN EN INGLÉS (ABSTRACT).

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1 MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. Factores de riesgo.

4.1.2. Riesgo laboral.

4.1.3. Psiquis.

4.1.4. Riesgo psicosocial.

4.1.5. Estrés laboral

4.1. 6. Monotonía.

4.1. 7. Comunicación en trabajo.

4.1. 8. Relaciones interpersonales.

4.1.9. Estilo autoritario.

4.1.10. Hostigamiento.

4.1. 11. Amenazas.

4.2 MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Antecedentes de los factores de riesgo psicosociales.

4.2. 2. Naturaleza jurídica.

4. 2. 3. Causas de los riesgos psicosociales.

4.2. 4. Efectos que ocasionan los riesgos psicosociales y recomendaciones.

4.3 MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador.

4.3.2. Normas de carácter Internacional Organización Internacional del Trabajo O. I. T.

4.3.3. Código del Trabajo.

4.3.4. Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

4.4. LEGISLACIÒN COMPARADA.

4.4.1. Legislación Laboral de Chile.

4.4.2. Legislación Laboral de Venezuela.

4.4.3. Legislación Laboral de Bolivia.

4.4.4. Legislación Laboral de Colombia.

4.4.5. Legislación Laboral en España.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales utilizados.

5.2. Métodos.

5.3 Procedimientos y Técnicas.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de la aplicación de Encuesta.

6.2. Resultados de la aplicación de Entrevistas.

6.3. Estudio de Casos.

7. DISCUSIÓN.

7.1. Verificación de Objetivos.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta.

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

10. BIBLIOGRAFÍA.

11. ANEXOS.

- Anexo 1.
- Anexo 2.

ÍNDICE.

1. TÍTULO.

“NECESIDAD DE INCORPORAR UN INCISO EN EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, TÌTULO IV, CAPÌTULO I, SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES, QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.”

2. RESUMEN.

El desarrollo del presente trabajo de investigación busca plantear una reforma legal en el Código de Trabajo vigente, para que se tipifique los factores de riesgos psicosociales, en razón que al analizar las disposiciones legales del Código del Trabajo ecuatoriano, referente a los factores de riesgos, puedo evidenciar que existen factores de riesgos como son: Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Esto es: físicos, químicos y biológicos, para los cuales se establece una indemnización al trabajador. Sin embargo este cuerpo legal no establece los factores de riesgos psicosociales ocasionados debido a una serie de exigencias laborales por parte de los empleadores o en muchos casos provenientes de los mismos compañeros de trabajo y que afectan la psiquis de la persona trabajadora; esto produce lo que se llama causa-efecto, en consecuencia se deriva el estrés laboral; al realizar operaciones rutinarias y repetitivas durante períodos de tiempo muy largos; falta de comunicación; falta de relaciones personales; sistemas directivos autoritarios; ruido, acoso moral, el hostigamiento y las amenazas, que deterioran la salud de las personas, por cuanto pueden tener efectos muy negativos ya sea psíquico, físico o social, es decir afectan tanto a salud como a la calidad de vida, de las y los trabajadores, tanto en el ámbito personal como familiar y además disminuyen la capacidad de productividad en una determinada empresa y por ende perjudica el desarrollo económico del país. Al haber identificado los factores de riesgos psicosociales en las relaciones laborales es

necesario plantear por iniciativa popular una urgente reforma al Código de Trabajo. En definitiva la idea es articular las disposiciones constantes en la Constitución de la República del Ecuador con las normas secundarias : Convenios internacionales de la O.I.T.(Organización Internacional de Trabajo)., suscritos por el Ecuador, el Código de Trabajo y sus Reglamentos; para poder determinar que los factores de riesgos psicosociales son nocivos y así lograr denunciar, evaluar, controlar y/o mitigar sus impactos negativos, para devolver la confianza de las y los Trabajadores en los Organismos del Estado(Ministerio de Relaciones Laborales, de Salud, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS., etc.)

En primer lugar he conceptualizado cada uno de los términos relacionados con los factores de riesgos psicosociales en su orden: riesgos, psicosociales, psiquis; realizar operaciones rutinarias y repetitivas (monotonía) durante períodos de tiempo muy largos; falta de comunicación; falta de relaciones personales; sistemas directivos autoritarios; ruido, acoso moral, el hostigamiento y las amenazas, que deterioran la salud de las personas trabajadoras.

En segundo lugar constan aspectos de carácter general como los antecedentes y reseña histórica de los factores de riesgos psicosociales en las relaciones laborales, se ha determinado las causas, efectos y estrategias para combatir los efectos negativos; y también he hablado de cada uno de

los criterios y análisis que han expresado y sostienen los distintos tratadistas del derecho en cuanto a la problemática planteada.

En tercer lugar esta una recopilación de disposiciones constantes en los distintos cuerpos legales “Constitución de la República del Ecuador, Convenios Internacionales de la O.I.T., Código de Trabajo”

En el cuarto acápite hay un análisis comparativo de las normas legales relacionadas con los factores de riesgos psicosociales entre los diversos países de Latino América.

Es necesario que el Estado de derecho y la democracia se mantengan, lo cual se lograría a través del respeto de la normativa jurídica, referente de los derechos de los Empleadores y el cumplimiento de sus obligaciones. De igual manera derechos y obligaciones de las y los Trabajadores.

Como también se detallan otros aspectos importantes como son: Los materiales a utilizarse y los Métodos empleados; seguidamente encontramos los Resultados, la discusión, verificación de los objetivos, contratación de la hipótesis, las conclusiones, recomendaciones y propuesta de reforma legal

2.1. ABSTRACT.

The development of this research project seeks to raise a legal reform in the current LabourCode, that is punishable psychosocial risk factors, given that in analyzing the legal provisions of the Labour Code Ecuadorian regarding risk factors, I can reveal that there are risk factors such as: Work accidents and occupational diseases. That is, physical, chemical and biological, for which establishing a workers' compensation. However this does not establish legal body psychosocial risk factors caused by a series of labor demands by employers or in many cases from the same co-workers and affect the psyche of the worker, this produces what called causal consequently derived work stress; to perform routine and repetitive operations for very long periods of time, lack of communication, lack of personal relationships authoritarian management systems, noise, bullying, harassment and threats that affect health of people, as they can have very negative effects either mental, physical or social, that is affecting both health and quality of life of the workers, both in the personal and family and also reduce the ability of a given enterprise productivity and thus harms the country's economic development. Having identified psychosocial risks factors in labor relations is necessary to raise Initiated urgent reform of the Labour Code. Ultimately the idea is to coordinate constant provisions in the Constitution of the Republic of Ecuador with the secondary rules of international ILO Conventions, signed by Ecuador, the Labour Code and its regulations, in order to determine risk factors are harmful psychosocial and achieve Bury, assess, control and / or

mitigate their negative impacts, to restore confidence and Workers in State agencies (Ministry of Labour Relations, Health, Social Security Institute IESS, etc. .)

In the first chapter has been conceptualized each of the terms related to psychosocial risks factors in order: risks, psychosocial, psyche, perform routine and repetitive operations over very long periods of time, lack of communication, lack of personal relationships; authoritarian management systems, noise, bullying, harassment and threats that affect health of individuals.

In the second chapter begins with general aspects such as background and historical factors of psychosocial risks in labor relations, has determined the causes, effects and strategies to combat the negative effects, and we have also spoken of each and analysis of the criteria that have been expressed and hold the various writers on the law regarding the issues raised.

The third chapter begins with the study of each of the provisions in the various ongoing legal bodies "Constitution of the Republic of Ecuador, International Conventions of the ILO, Labour Code"

The fourth chapter is a comparative analysis of legal norms related to psychosocial risk factors among the various Latin American countries. It is necessary for the rule of law and democracy are maintained, which

would be achieved through respect for legal norms regarding the rights of employers and the fulfillment of their obligations. Similarly, rights and obligations of the workers.

As also outlined other important aspects such as: The materials and methods used, then find the results, discussion, goals verification, recruitment of the hypothesis, findings, recommendations and proposed legal reform

3. INTRODUCCIÓN.

En 1938, en el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo, se promulga el Primer Código de Trabajo. Durante su Gobierno la clase obrera consiguió la expedición de esta ley; desde ese año y hasta la actualidad se mantiene vigente con ciertas reformas esporádicas y de acuerdo al interés de los empresarios y/o los gobernantes de turno; en estas circunstancias en pleno siglo XXI y debido a los constantes cambios, revolución tecnológica, avances científicos, la robótica; que ha reemplazado la mano de obra, hacen propicio el escenario para poder desarrollar la presente investigación, en referencia a los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Otra cuestión importante es que en el Código de Trabajo no constan los factores de riesgos psicosociales laborales, ya que en la actualidad solamente está tipificado como riesgos de trabajo las Enfermedades Profesionales y los Accidentes. Por esta razón se hace necesario impulsar una reforma legal para que se haga constar en la ley los factores de riesgos psicosociales que se relacionan con el hostigamiento, las exigencias psicológicas, las amenazas y en veces el chantaje, como mecanismo para someter a sus víctimas del acoso laboral, dando como resultado el estrés laboral, que puede deteriorar la salud física y metal de las y los trabajadores.

El presente trabajo de investigación lo he realizado partiendo del acopio de bibliografía, con el propósito de conceptualizar aspectos relacionados con

los factores de riesgos psicosociales laborales; el marco doctrinario es vital para analizar las ponencias de los tratadistas expertos en la materia; el marco jurídico para determinar con exactitud dónde están las normas constitucionales y legales en referencia a la problemática planteada; la legislación comparada para su estudio como están los niveles de modernización en relación al derecho laboral en los países vecinos en lo concerniente con los factores de riesgos psicosociales laborales; el método utilizado fue por medio de las encuestas y las entrevistas dirigidas a Profesionales del Derecho, Inspectores de Trabajo y los Trabajadores, para analizar los factores de riesgos psicosociales laborales, evaluar el estado actual, para tener una idea general, que es el punto de partida para profundizar en el estudio, y así poder cuantificar los resultados, permitiéndonos conocer el grado de riesgo a los que están expuestos las y los trabajadores y de esta forma han surgido iniciativas para denunciar y visibilizar este tipo de riesgos que afectan a la salud física y metal; logrando verificar los objetivos general y específicos, contrastación de la hipótesis, fundamentación jurídica; las conclusiones, recomendaciones y la posibilidad de plantear una reforma legal el Código de Trabajo. A fin de que se incorporen los factores de riesgos psicosociales laborales.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1 Factores de riesgo.

De conformidad con el diccionario ABC, establece:

"Entendemos por factores a aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos."[1]

Del concepto indicado, puedo decir que son factores, los riesgos de cualquier índole, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión.

Los factores de riesgo son:

Físicos**:**

- La Iluminación.
- El Ruido.
- El Ambiente Térmico(frio, calor)
- Las Vibraciones.
- Las Radiaciones.

Factores Químicos**:**

1HTTP://WWW.DEFINICIONABC.COM/GENERAL/FACTORES.PHP pág. 56

Los productos químicos utilizados en el trabajo (sólidos, líquidos o gases) pueden ocasionar graves infecciones: neumoconiosis, silicosis, dermatosis, etc.

Factores Biológicos**:**

Comprenden microorganismos que pueden causar enfermedades. Tal es el caso de las bacterias, virus, hongos, parásitos.

Las vías de entrada de los contaminantes en el organismo son: Vía respiratoria, vía dérmica, vía digestiva, vía parenteral (heridas).

Factores Psicosociales**:**

Este tipo de riesgos se refieren tanto a los derivados de la carga de trabajo (ya sea carga física o mental), como de la propia organización del trabajo (Jornada, tareas realizadas, dirección), tiene como consecuencia la fatiga del trabajador, estrés, dolores y contracturas musculares, lesiones de espalda, trastornos gastrointestinales, etc.

Es decir los factores de riesgos laborales son aquellos que se relacionan directamente con la actividad ejercida en el lugar de trabajo y mediante esta información clasificar cual fue la razón del accidente mediante trabajo multidisciplinario de distintos profesionales en materia de; higiene, medicina, ergonomía y la piscología, con el objeto de poder mitigar a estos en el lugar de trabajo favoreciendo la seguridad en este.

4.1.2 Riesgo laboral.

De conformidad con el Diccionario Jurídico Elemental Cabanellas, riesgo:

“Es el suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente. Todo acontecimiento que, por razón de su trabajo, ocasione un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado, y que le impida proseguir con toda normalidad sus tareas, constituye accidente. Puede originarse este por culpa del mismo trabajador, por la del patrono, por la de ambos, por la de un tercero, por circunstancia o naturaleza del trabajo y por causas indeterminables.

Conocido comúnmente como- accidente "in hinere", es el que ocurre al trabajador en el trayecto de ida o de regreso al trabajo.[2]

El Diccionario de la Lengua Española, define al riesgo como:

“Contingencia o proximidad de un daño. Cada una de las contingencias que pueden ser objeto de un contrato de seguro.[3]

A mi criterio considero que el riesgo laboral, corresponde a un concepto que se relaciona con la salud laboral. Representa la magnitud del daño que un factor de riesgo puede producir sobre los empleados, a causa o con ocasión

[2] DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO | Pág. 11
[3] HTTP://LEMA.RAE.ES/DRAE/?VAL=RIESGODICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición Pág. 443

del trabajo, con consecuencias negativas en su salud. Estos riesgos si no son tratados y erradicados de la faena, existe la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidentes y enfermedades profesionales, de diversas índoles y gravedad en el trabajador.

4.1.3. Psiquis.

"Conjunto de actos y funciones de la mente: es necesario cuidar la psique tanto como el cuerpo y alma humana."[4]

Según V. Dadivov, "El término psiquis proviene del griego psyche, alma, definido por Aristóteles como determinada realización y comprensión de aquello que posee la posibilidad de ser realizado" Por mucho tiempo fue declarado enigma universal irresoluble."[5]

La psiquis es la función del sistema nervioso y del cerebro del hombre. El cerebro del hombre es el órgano de su psiquis, de su conciencia.

La psiquis tiene dos funciones, la función refleja y la función reguladora. A través de la función refleja la psiquis permite el organismo orientarse en el mundo sea por reflejos cognitivos (sensaciones, percepciones, pensamiento) o afectivos (emociones, sentimientos).

4HTTP://WWW.RAE.ES/RAE.HTML .DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Pág. 45

[5]DADIVOV, V. La enseñanza Escolar y el Desarrollo Pedagógico. Editorial Progreso, Moscú, 1988. Pág. 56

A partir de la función reguladora la psiquis permite al organismo asumir una posición activa e independiente ante el reflejo de la realidad, cuya calidad dependerá del nivel de complejidad psíquica a que nos referimos.

4.1.4 Riesgo Psicosocial.

"**Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y Fisiológicos. La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afectan, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo".**[6]

"Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001a)".[7]

6HTTP://ES.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/riesgos_psicosociales Pág.11
7 MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Teoría y Práctica Edición año 2009 Pág.9.

De lo expuesto se deduce que los riegos psicosociales son los elementos, aspectos y/o características relacionados con el ambiente de trabajo, se refieren a la conducta de los compañeros de trabajo, supervisores y/o empleadores que con actitudes negativas ejecutan prácticas de hostigamiento que afectan directamente el estado de salud física y mental de las y los trabajadores.

En síntesis los factores psicosociales, son las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.

4.1.5. Estrés laboral.

"El estrés laboral se ha definido como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. Existen diversos modelos explicativos del estrés laboral".[8]

Dadas las condiciones de trabajo en los tiempos modernos, las grandes Corporaciones, medianas y pequeñas empresas a nivel internacional y nacional han creado los estándares de rendimiento a tal punto que el ser humano prácticamente se vuelve autómata, y la presión que se exige desde

8MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Teoría y Práctica Edición año 2009. Pág.42

los mandos medios para el cumplimiento de las metas, que la mayoría de seres humanos vivimos la era de las reacciones naturales del cuerpo humano que tiene como fusibles, que se activan y provocan varios síntomas como: Dolencias físicas y metales llegando a lo que clínicamente se conoce como el estrés laboral.

4.1. 6 Monotonía.

"Todo trabajo contiene elementos que lo pueden hacer interesante y enriquecedor o por el contrario lo pueden convertir en desagradable, molesto y aburrido (INSHT, 2001a).

En los puestos de trabajo en que las tareas son monótonas, rutinarias y repetitivas, el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa y disminuye su libertad. Además el trabajo fragmentado provoca que el trabajador desconozca el lugar que ocupa su tarea dentro del proceso productivo. El trabajo monótono y repetitivo efectuado en un ambiente poco estimulante genera insatisfacción laboral y problemas de salud, por lo que para que un trabajo sea adecuado debe reducirse el volumen de las tareas rutinarias, monótonas y repetitivas y el trabajo debe ser variado y tener una cierta multiplicidad de tareas y de atribuciones; además esto favorece organizar mejor la carga de trabajo (INSHT, 2001a)."[9]

9 MANSILLA IZQUIERDO, Fernando , MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: TEORÍA Y PRÁCTICA, Edición año 2009 Pág. 16 y 17

Hacer trabajos repetitivos, se vuelve una situación de rutina, que tarde o temprano el ser humano va a experimentar reacciones, e incluso no solo en el trabajo en la vida familiar los psicólogos recomiendan romper con la monotonía, para evitar dolencias físicas y psicológicas.

4.1. 7 Comunicación en el trabajo.

"La organización debe propiciar tanto la comunicación formal como la comunicación informal entre los trabajadores en la actividad laboral. En el medio laboral la comunicación abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente hasta las expresiones casuales entre los compañeros"[10].

Se dice que la comunicación es clave, pero en muchos centros de trabajo se dan órdenes y se deben cumplir al pie de la letra que tal, en la actualidad según estudios clínicos se ha demostrado que se vive el mundo de la tecnología, pero donde ha quedado la participación y la comunicación entre seres humanos.

4.1.8 Relaciones interpersonales en el trabajo.

"Las personas tienen, entre otras, la necesidad de relacionarse socialmente, lo que es fuente de motivación del comportamiento. Por

---

10MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: TEORÍA Y PRÁCTICA. Edición año 2009 Pág. 22.

ello, las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.) generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial".[11]

El ser humano es un ente social, y por ende siempre busca socializar, hacer amistad, trabajar en equipo, de vez en cuando ser partícipe de una reunión, y la técnica reconoce que se debe entrenar y capacitar al menos a las y los trabajadores unas tres veces al año. Pude ser motivación y liderazgo.

4.1.9 Estilo autoritario o autocrático.

"Este estilo de mando se basa en el principio de autoridad, por lo que el jefe no informa de los objetivos, sólo da consignas.

El directivo tiende a concentrar en él mismo todas sus decisiones, dando poca o ninguna participación a sus subordinados. El control lo realiza con tendencia a soslayar los resultados del trabajo. Limita la información a los subordinados sobre los problemas de la organización, lo cual implica una pobre comunicación en los diferentes niveles de dirección. Las opiniones de los subordinados no se atienden y se escuchan sólo formalmente, lo que no favorece la iniciativa

[11]Ibídem. Pág. 25.

creadora. Por tanto, este estilo de mando no admite la autocrítica y no desarrolla la creatividad."[12]

Este tipo de mandos medios ya deben ser abolidos, se supone que en pleno siglo XXI, se debe vivir el mundo de las relaciones socio-laborales, con líderes que organicen, motiven, guíen, conduzcan, pero sobre todo den ejemplo de trabajo y debe relucir la participación de las y los trabajadores y los mandos democráticos**.**

4.1. 10 Hostigamiento.

*"***La palabra tiene raíz en el Inglés desde alrededor de 1618 como la palabra préstamo del harassement francés, que a su vez ya sancionada en 1572 que significa tormento, fastidio, molestia, problemas.**

El hostigamiento abarca una amplia gama de comportamientos ofensivos. Normalmente se entiende como una conducta destinada a perturbar o alterar. Según la Real Academia Española.- Hostigar es molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. En el sentido jurídico, es el comportamiento que se encuentra amenazante o perturbador. El hostigamiento o acoso sexual se refiere a los avances sexuales de forma persistente, normalmente en el lugar de trabajo,

12 MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: TEORÍA Y PRÁCTICA. Edición año 2009 Pág. 23

donde las consecuencias de negarse son potencialmente muy perjudiciales para la víctima”[13]

A esta definición debo dar más énfasis considerando que en los actuales momentos en el caso del norte de la provincia de Pichincha, en los cantones Cayambe y Pedro Moncayo está de moda, el hostigamiento lo que comúnmente las y los trabajadores conocen como la presión y las exigencias que reciben por parte de los supervisores, mandos medios y/o Empleadores. Muchas de las veces en la mayoría de los hostigadores consiguen su objetivo de orillar a los trabajadores y finalmente cansados de tanto hostigamiento se despechan y firman la renuncia y salen de sus trabajos.

4.1. 11 Amenazas.

“El término amenaza es una palabra que se utiliza para hacer referencia al riesgo o posible peligro que una situación, un objeto o una circunstancia específica puede conllevar para la vida, de uno mismo o de terceros. La amenaza puede entenderse como un peligro que está latente, que todavía no se desencadenó, pero que sirve como aviso para prevenir o para presentar la posibilidad de que sí lo haga. El término se suele utilizar cuando se dice que determinado producto o determinada situación es una amenaza para la vida como también

13HTTP://ES.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/HOSTIGAMIENTO#ETIMOLOG.c3.ada pág. 45

cuando alguien amenaza voluntariamente a otra persona con actuar de determinada manera en su perjuicio".[14]

En este sentido he podido hacer un aporte sobre los conceptos transcritos y obviamente se hace necesario ubicar, desde mis modestas vivencias y experiencias sobre las amenazas, como factores de riesgos a los que están expuestos los trabajadores, desde el momento de salir de sus hogares, hasta su retorno después de haber cumplido su jornada laboral.

14HTTP://WWW.DEFINICIONABC.COM/GENERAL/AMENAZA.phppág.13

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Antecedentes de los factores de riesgos psicosociales.

"El trabajo ha sido históricamente un riesgo para la salud. Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo."[15]

"La imagen popular asociada al trabajo ha sido claramente negativa. Los tiempos han cambiado de forma muy importante, pero las condiciones laborales siguen siendo preocupantes. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, pero se ha producido una atención creciente en los riesgos psicosociales que exigen un mayor esfuerzo de definición en sus diferentes formas. En los tiempos actuales, debido a la expansión del mercado de servicios y a la globalización los riesgos psicosociales se han incrementado e intensificado. Los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes. Por ello, una atención integral a la salud laboral necesita cuidar de forma especial atención a los factores y riesgos psicosociales."[16]

---

[15] BENAVIDES, F. Ruiz-Frutos. y García, A. Trabajo y Salud. En F.G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds), Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson; 2000.

[16] BERNABEU, J; Perdiguero, E. y Zaragoza, P. Desarrollo histórico de la salud laboral. En F.G. Benavides, Ruiz-Frutos, C. y García, A.M. (Eds). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona. Masson ; 2000

Los riesgos laborales han ido cambiando a lo largo de toda la historia. El mismo concepto de riesgo laboral supone un logro porque durante mucho tiempo ha carecido de sentido. El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, se le mantenía para que trabajara, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. Objetivo del trabajo era obtener unos resultados en el menor tiempo, al margen de los costes, especialmente de los humanos.

"El concepto de riesgo laboral para la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explicito, del derecho a la integridad física y a la salud, algo que aparece en la Alta Edad Media y en el Renacimiento con la aparición y desarrollo de los gremios y la preocupación por el buen hacer y la experiencia adquirida por los trabajadores artesanos. La experiencia adquiere un valor al mismo tiempo que en las ciudades disminuye la subordinación a los señores. Los gremios, primera aproximación a los sindicatos, suponen la primera defensa formal contra determinadas condiciones laborales y trato a los trabajadores. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores."[17]

"La Revolución francesa (1789), la aparición de los sindicatos (S. XIX), el reconocimiento formal de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas (1948), la constitución de los estados democráticos posteriores a la Segunda

[17] KALIMO, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS; 1988

Guerra mundial, suponen indirectamente hitos en la conceptualización de la salud laboral que se origina principalmente en el reconocimiento del derecho del trabajador a su integridad física, mental y social. La salud laboral como derecho no es el resultado ni de la Medicina del Trabajo ni de la Psicología del Trabajo, sino del reconocimiento de que los trabajadores no pueden ser expuestos a situaciones que menoscaben su salud. Hasta cierto punto, la función de ambas ha sido más bien negativa pues, de hecho, uno de sus objetivos más explícitos consistía en delimitar hasta que límites se podía llegar en las condiciones de trabajo sin que afectara claramente a la salud y al rendimiento de los trabajadores."[18]

"En Europa, la preocupación por la prevención de riesgos laborales se activa después de la Segunda Guerra Mundial y va de la mano de la elaboración de los diferentes tratados de la constitución de Europa. En 1989 aparece la Directiva Marco Europea de prevención de riesgos laborales centrada en el concepto de condiciones laborales, su evaluación, su control y su prevención (89/391/CEE), pero que amplía el concepto de condiciones laborales, incluyendo la salud como objeto final de la Directiva. Sin embargo, sigue centrada en los riesgos físicos, químicos, ambientales, dado que los daños directos más inmediatos a la salud suelen provenir de tales factores, causantes en su mayor parte de los accidentes y las enfermedades laborales.

[18] KALIMO, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS; 1988

Es un dato que la legislación europea, la mundial en general, se ha ocupado principalmente de tales factores mediante una legislación que trata de prevenir y controlar tales riesgos."[19]

"En España, el planteamiento actual sobre los riesgos laborales se origina en la Ley de Prevención de Riesgos laborales (31/1995), resultante de la transposición de la Directiva Marco Europea. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no aborda en ningún momento los riesgos psicosociales, en realidad, no aparece en ella ninguna referencia a riesgos específicos, pero sí establece de forma taxativa en su artículo 12 parágrafo 2 la obligación del empresario de "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", lo que incluye a los factores relacionados con la organización del trabajo."[20]

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. Mientras que los factores de riesgo psicosocial son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves.

---

[19] KALIMO, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS; 1988

[20] LUIS MARTÍN, F. La segunda revolución Industrial y sus consecuencias. En M. Paredes (Ed), Historia Universal contemporánea. Vol. I. Barcelona: Ariel; 2009, p 197-228.

Entre los factores psicosociales y los riesgos psicosociales hay otras diferencias importantes, como que los riesgos psicosociales afectan a los derechos fundamentales del trabajador tales como han sido recogidos en la mayoría de constituciones nacionales actuales, y que por lo mismo tienen formas de protección legal, tanto a nivel nacional como internacional.

"Los riesgos o factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, derivadas de su organización, las que según evidencia científica perjudican a la salud de las trabajadoras y los trabajadores. Se denomina PSICO porque nos afecta a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen son determinadas características de la organización del trabajo".[21]

El trabajo era preferentemente manual, esto queda evidenciado a través de la cita de Hernáinz Márquez, en el libro de Guillermo Cabanellas, en donde expresa lo siguiente:

"…**el trabajo era preferentemente manual, prestado por operarios y realizado casi sin el empleo de maquinarias, que a lo sumo no resultaban ni complejas ni peligrosas; la mano de obra contratada, poco numerosa, iba acompañada de una adecuada y eficaz formación**

21CURSO A DISTANCIA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, INSTITUTO LABORAL ANDINO ILA Primera edición, Octubre del 2007 Pág. 17

profesional mediante los diversos grados de aprendiz y oficial. Si bien durante el régimen gremial y corporativo no existió, en realidad, sistema legal jurídico alguno sobre la prevención de los accidentes de trabajo, hubo, a través de las corporaciones, medidas de protección para los trabajadores, además de la necesaria preparación técnica y asistencia médica."[22]

Es decir el trabajo es una actividad que ha de poner en juego la iniciativa y la creatividad de la persona, su capacidad de decisión, su control sobre los riesgos, así como la posibilidad de relacionarse con los demás.

Muchos de los factores asociados a su trabajo en el que se exige mucho esfuerzo físico como en las excavaciones a mano o la interacción del trabajo manual-trabajo con máquinas, generan factores de tensión en el trabajador, siendo necesaria una clara instrucción previa, supervisión permanente y una correcta organización.

La organización del trabajo tiene que ver con el contenido de las tareas que al final repercutirá en la calidad y seguridad en el trabajo. Aquí está en juego la aplicación de los conocimientos y las habilidades desarrolladas frente a la expectativa y respuesta expresada por el supervisor o la empresa.

---

[22] MÁRQUEZ HERNÁINZ citado por CABANELLAS (Guillermo). **Derecho de los riesgos del trabajo**, Buenos Aires,
Editorial, LIBREROS, primera edición, 1980, p.20.

Otros factores a considerar en la organización del trabajo son la monotonía, la autonomía (posibilidad en tomar decisiones en los distintos aspectos de la tarea), la definición de los roles (conocimiento de las atribuciones y funciones de uno mismo y de los demás con el fin de evitar conflictos e incertidumbres al momento de la toma de decisiones).

El trabajo tiene que posibilitar la participación y comunicación con los trabajadores. Su participación incluye mayor responsabilidad tendrá mayor implicación del trabajador en los objetivos de la empresa. Al tener mayor responsabilidad. La comunicación es una necesidad humana que en el presente caso, a más de cumplir la función de relación interpersonal, es una vía de facilitación del trabajo para obtener los resultados previstos, aclaración de dudas, solución de dificultades, etc."[23]

Es importante tomar en cuenta en la organización del trabajo la existencia de trabajo en turnos, trabajo nocturno, etc., lo que puede ocasionar alteraciones en el equilibrio físico, psíquico o social de las personas. Hay muchos trabajadores que alteran su actividad laboral con actividades productivas particulares, lo cual podría afectar la salud del trabajador y perjudicar la eficacia de su trabajo en las jornadas especialmente nocturnas en la empresa. La respuesta individual a esta forma de trabajo puede ser variable, dependiendo de la interacción individuo-condiciones de trabajo. Así, una

[23]SEGURIDAD OCUPACIONAL CAMPOS ORTIZ GUSTAVO MAXIMILIANO Primera edición año 2008. Pág. 131

misma situación puede afectar de distinta manera a cada individuo, pues la adaptación y tolerancia es asimilada de distinta forma en cada persona. Influyen: edad, sexo, aptitudes, experiencias, expectativas, entorno socio-cultural, personalidad, etc. En estos casos es necesario ayuda profesional, quienes obtendrán las respuestas requeridas luego de efectuar encuestas, entrevistas, reuniones grupales, etc.

4.2.2 Naturaleza jurídica.

El tema de los factores de riesgos del trabajo genera dentro del Derecho del Trabajo importantes logros y avances a nivel doctrinal; juristas como Mario de la Cueva, en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, señala que los factores de riesgo tienen su naturaleza jurídica en el trabajo, es así que los ha definido como:

"…aquellos que le generan una responsabilidad al patrono por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran."[24]

Por su parte, Guillermo Cabanellas de Torres, define los Riesgos de Trabajo de la siguiente manera:

[24] DE LA CUEVA (Mario). Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial, PORRÚA. S.A, quinta edición, 1989., p. 135.

“**Se entiende por riesgos o contingencias sociales todos aquellos acontecimientos o fenómenos futuros y posibles, capaces de ocasionar una pérdida económica y, por tanto, una consecuencia perjudicial o dañosa.”**[25]**Igual criterio comparte el Doctor Rodolfo Torres Medina, jurista mexicano, quien desde su criterio considera que la naturaleza jurídica de los factores de riesgos de trabajo son: “…aquellos originados o vinculados con el desempeño de una actividad laboral y que han incidido directa o indirectamente en la capacidad de trabajo del hombre, disminuyéndola transitoria o permanentemente.”**[26]

Otro de los juristas que comparte ésta tesis, es José Antonio Basile, quien considera que la naturaleza jurídica de los factores de riesgo de trabajo:

“A los acontecimientos lesivos o patológicos, reconocidos como daños físicos o psíquicos padecidos por el trabajador durante el desempeño de sus tareas habituales, cuando son realizadas bajo las órdenes del empleador, ya sea, por el hecho o en ocasión del trabajo o en el tránsito, de ida o vuelta, por el recorrido habitual y sin desviarse por causas ajenas al trabajo, que se denominan accidente de trabajo y enfermedades profesionales…”[27]

[25]CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). Compendio de Derecho laboral. Tomo II., Buenos Aires, Argentina, Editorial. Heliasta S.R.L., 3era. Edición, 1978, p 901.
[26]TORRES MEDINA (Rodolfo). Acerca de los Riesgos de Trabajo y el Seguro Social, 2010.
[27]TORRES MEDINA (Rodolfo). Acerca de los Riesgos de Trabajo y el Seguro Social, 2010.

Bajo éstas concepciones, se puede decir entonces que la naturaleza jurídica de los factores de los riesgos del trabajo surgen de los infortunios generados por las labores que desempeña un trabajador y que generan un detrimento o menoscabo total o parcial en su salud y que se suscitan mediante dos supuestos: por el sufrimiento de un accidente o enfermedad durante la jornada laboral y por la agravación o reagravación de una lesión o enfermedad contraída con anterioridad al trabajo que se desempeña y que se complica por el ejercicio constante del mismo, repercutiendo directamente en la actividad laboral habitual.

4.2.3 Causas de los riesgos psicosociales.

Entre las causas de los riesgos psicosociales, tenemos:

a. **"Los factores relacionados al entorno del trabajo; y,**
b. **Los factores relacionados con la organización y gestión del trabajo."**[28]

En cuanto a los factores relacionados al entorno del trabajo, puedo citar los siguientes:

a. Las condiciones ambientales, tales como los agentes físicos (ambiente lumínico nivel de iluminación, deslumbramientos, equilibrio de las luminancias, temperatura, humedad-, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes,

[28] MANZANILLAS IZQUIERDO, Fernando. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. Capítulo I. Pág. 20

desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que rodean al trabajador en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, y afectar a la salud del trabajador.

b. Diseño del puesto de trabajo, hace referencia a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, ya que una correcta ubicación de los útiles de trabajo evita no sólo trastornos musculo esqueléticos, sino también estrés y fatiga.

Por eso, se tiene que valorar en cada puesto de trabajo, tanto las características físicas del trabajador como la posición durante el trabajo (de pie, agachado, sentado, con los brazos en alto, etc.), el equipo de trabajo (maquinaria, pantalla de visualización, vehículo, etc.), el mobiliario (silla, mesa, dimensiones, color, mate, con brillos, etc.), la presentación de la información (complejidad del sistema informático, documentos, definición de pantallas, etc.), los planos y alcance (elementos que normalmente utiliza el trabajador por contacto visual o directo con manos y pies, pueden ser cortos, largos, etc.) y el espacio de trabajo (espacio libre bajo la mesa, anchura para realizar movimientos, densidad de ocupación, distancia entre los trabajadores-proxemia, etc.)

En lo relacionado a los factores relacionados con la organización y gestión del trabajo, tenemos:

a. Pausas y descansos.

Una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

La jornada de trabajo excesiva produce fatiga física (imposibilidad de mantener un esfuerzo físico) y fatiga mental (falta de atención, presencia desagradable de asociaciones o recuerdos que distraen al individuo, dificultad para concentrarse y, en general, falta de rendimiento), lo que está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, lo que dificulta la recuperación del trabajador del esfuerzo realizado. La existencia de pausas y descansos durante la jornada de trabajo posibilita que el trabajador se recupere de la fatiga producida por trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables (elevado nivel de ruido, altas temperaturas, etc.), etc., o de la carga mental generada por los requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales.

b. El horario de trabajo.

En muchas empresas se ha ido fijando un período laboral de horario fijo, en el cual todos los trabajadores tienen que estar presentes; y otro horario

flexible, es decir, el tiempo de inicio y final de la jornada, que puede ser decidido libremente por los trabajadores. Estos márgenes de flexibilidad horaria suelen ser variables, dependiendo del tipo de organización que tenga la empresa.

El horario flexible favorece la conciliación de la vida familiar y laboral y ofrece al trabajador cierto grado de autonomía temporal en el trabajo, lo que contribuye a la satisfacción laboral.

c. Trabajo a turnos y nocturno.

El trabajo a turnos exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, y a la inversa. Además, le colocan fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.

d. Funciones y tareas.

Los factores relacionados con las funciones y tareas hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta. Un puesto de trabajo con contenido es aquel que está dotado de funciones y tareas adecuadas, y que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo.

Para que un trabajador cumpla lo mejor posible y haga bien su trabajo necesita tener sus útiles de trabajo, saber qué es lo que tiene que hacer, saber cómo hacerlo y que lo que hace tiene un valor significativo, que en algo está contribuyendo a la sociedad y que se le reconozca por ello.

e. Estilo de mando.

Influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.[29]

e. Comunicación en el trabajo.

La organización debe propiciar tanto la comunicación formal como la comunicación informal entre los trabajadores en la actividad laboral. En el medio laboral la comunicación abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente hasta las expresiones casuales entre los compañeros.

f. Participación en la toma de decisiones.

29MANSILLA IZQUIERDO, Fernando. MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: TEORÍA Y PRÁCTICA Edición año 2009 PÁG. 23

La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización del trabajo es un factor causante de insatisfacción laboral.

Por tanto, es conveniente contemplar tanto si los medios de participación (buzones, reuniones, delegados, etc.), como la participación en la política de incentivos/motivación (prestaciones sociales, ayudas, plan de pensión, cheque de comida, seguro médico, premios, etc.) en la política de personal, en las negociaciones colectivas (despidos, contrataciones, rotación de plantilla, etc.), en la planificación, organización y gestión del trabajo y en los procedimientos y métodos de trabajo. Así como es necesaria también la participación de los trabajadores en las acciones relativas al ejercicio de sus derechos de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales.

g. Relaciones interpersonales en el trabajo.

Las personas tienen, entre otras, la necesidad de relacionarse socialmente, lo que es fuente de motivación del comportamiento. Por ello, las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.) generalmente son valoradas positivamente, pero también pueden llegar a convertirse en un riesgo psicosocial.

h. Condiciones de empleo.

La inseguridad e incertidumbre respecto al empleo o el futuro profesional puede causarle ansiedad al trabajador, por lo que los trabajadores necesitan tener cierto grado de seguridad y estabilidad en su empleo. También las condiciones de empleo como el tipo de contrato (fijo, temporal), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario (precario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales, ejercen un peso específico en la motivación y en la satisfacción laboral.

i. Desarrollo de la carrera profesional.

El desarrollo de la carrera profesional es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos.

"El contrato de trabajo lleva implícito un contrato psicológico que ha sido definido como las creencias del trabajador con las promesas implícitamente hechas por la organización y sus obligaciones para con la organización."[30]

[30] (Robinson y Morrison, 1995).

El tratadista ecuatoriano Gustavo Campos Ortiz, hace énfasis al inicio de su ponencia sobre los factores de riesgos psicosociales en un primer aspecto la organización del trabajo, situación que me parece apropiada en el sentido que debemos identificar de manera categórica a estos factores de riesgos relacionados con la estructura, el entorno y la organización del trabajo, considero que en un lugar de trabajo en condiciones precarias mal podemos exigir rendimientos, o igual si la técnica es la presión para cumplir las órdenes igual el trabajador se vuelve aptico y cae en depresión, angustia e irritabilidad, también analiza la monotonía, es decir los trabajos repetitivos, pueden ser propensos a los accidentes, la automatización al implementar maquinarias el trabajador debe competir con ellas y se vuelve un trabajo hostigoso, condiciones y relaciones con lo demás, liderazgo y participación en la toma de decisiones, jornada de trabajo, horarios y turnos, ritmo de trabajo, contratos de trabajo precarios y la deficiente formación y capacitación, lo que puede conllevar a las y los trabajadores a tomar medidas de mitigación o de refugio en el alcoholismo y las drogas. La carga mental es analizada y me parece importantísimo, porque cada ser humano responde de distinta forma a los estímulos, analiza los factores psicológicos como las diferencias individuales, motivación, emociones, aptitudes, la necesidad psicosocial, y finalmente hace recomendaciones para alcanzar la satisfacción en su lugar de trabajo. Entre estas recomendaciones aparece en primer lugar la estabilidad laboral, buenos compañeros de trabajo, oportunidad de ascenso, horarios convenientes, jefes amables. Nos habla de emociones y frustraciones, es necesario recurrir al asesoramiento

directo, la urgencia de modificar las actitudes, los procesos de aprendizaje, necesidad de una suficiente motivación, los olvidos y equivocaciones que progresivamente se deben evitar en conclusión nos hace saber que el ser humano es el epicentro de toda actividad productiva y/o de generación de bienes servicios.

4.2.4 Efectos que ocasionan los riesgos psicosociales.

"**Los efectos de la organización del trabajo sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de procesos conocidos como estrés e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Se trata de mecanismos:**

Emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.;

Cognitivos: tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.;

Comportamentales: no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.; y

Fisiológicos: problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta del aire, etc."[31]

En síntesis los efectos o consecuencias de los riesgos psicosociales, puedo resumirlos así:

a. Consecuencias físicas.

No pensemos que los factores psicosociales únicamente tienen consecuencias para la salud del trabajador en su ámbito psicológico, ya que también afectan a su dimensión física en forma de:

- "Trastornos gastrointestinales: úlceras, intestino irritable, colitis ulcerosa, aerofagia o digestiones lentas.
- Trastornos cardiovasculares: hipertensión arterial, enfermedades coronarias y arritmias cardíacas.
- Trastornos respiratorios: asma bronquial, hiperventilación, disnea, sensación de opresión en la caja torácica.
- Trastornos endocrinos: hipoglucemia, diabetes, hipertiroidismo, hipotiroidismo.
- Trastornos sexuales: impotencia, eyaculación precoz, vaginismo, coito doloroso y alteraciones de la libido.
- Trastornos dermatológicos: dermatitis atípica, sudoración excesiva, alopecia.

[31] CURSO A DISTANCIA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, INSTITUTO LABORAL ANDINO ILA Primera edición, Octubre del 2007 Pág. 23

- Trastornos musculares: tics, calambres y contracturas, rigidez, dolores musculares, alteraciones en los reflejos (hiperreflexia, hiporreflexia).
- Otros: dolor crónico, cefaleas, insomnio, trastornos inmunológicos (gripe, herpes…) falta de apetito, artritis reumatoide."[32]

b. Consecuencias psicológicas y emocionales.

Es preciso que sepamos apreciar las consecuencias psicológicas de todo lo expuesto con anterioridad.

Teniendo en cuenta que muchas veces se confunden y no se relacionan directamente con el trabajo.

c. Trastornos psicológicos.

Trastornos del sueño, ansiedad, miedos y fobias, adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos, alteración de conductas de alimentación, trastornos de la personalidad.

d. Manifestaciones externas y conductuales.

Hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer

[32]SEGURIDAD OCUPACIONAL CAMPOS ORTIZ GUSTAVO MAXIMILIANO Primera edición año 2008. Pág. 135

excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa, bostezos frecuentes.

Como vemos las consecuencias psicológicas se producen en el interior de la persona, pero en muchas ocasiones se reflejan en el exterior, si estamos atentos para detectarlas, algo muy conveniente en cualquier organización, relacionado directamente con la prevención.

En realidad el hecho de haber participado en el curso virtual sobre riesgos psicosociales en el entorno laboral, ejecutado por el Instituto Laboral Andino ILA, me ha permitido en primer lugar identificar y visualizar un efecto de las relaciones obrero-patronales que han afrontado significativos cambios, con los avances de la ciencia, tecnología, revolución industrial, la era de la robótica, el internet, la telefonía celular. El ser humano ha tenido necesariamente que modificar sus hábitos y hacer uso de dichos avances, y desde los empleadores se aplican los estándares de rendimiento, a tal punto que el trabajador se vuelve autómata; y es evidente que en las legislaciones de las naciones de la región andina haya una permanente preocupación a fin de reducir los altos índices de accidentabilidad, combatiendo y/o mitigando en el lugar de origen los factores, elementos y/o aspectos relacionados con los riesgos psicosociales que no son otra cosa que las conductas y las actitudes de los mismos compañeros de trabajo, mandos medios y de los empleadores para ejercer presión con sus exigencias y conseguir favores incluso de otra índole como a las

compañeras mujeres que trabajan en las empresa florícolas son sometidas con el típico chantaje ejemplo te doy permiso pero a cambio me consientes en la parte afectiva**.**

Al revisar la bibliografía del tratadista, es necesario puntualizar que al igual que en el anterior caso coinciden plenamente al manifestar que los factores de riesgos psicosociales tienen que ver exclusivamente con el entorno laboral , especialmente en la organización del trabajo y las condiciones, tal es así que detalla son psicosociales como su nombre lo indica se refieren a las conductas de las y los trabajadores, además de las condiciones ambientales dentro de las cuales se encuentran los factores físicos como el aire, el ruido, el calor, el frio; los químicos el hecho que las y los trabajadores estén expuestos a sustancias químicas peligrosas, tomo el ejemplo de las fincas florícolas, en donde todos los días se fumigan las plantas y en veces los trabajadores, son presionados a reingresar al área fumigada con el fin de cumplir las metas programadas, biológicos al estar expuestos agentes como los virus, hongos, bacterias que pueden causar enfermedades, los ergonómicos que se refieren a las posiciones de trabajo incómodas.

El tratadista ecuatoriano Gustavo Campos Ortiz, hace énfasis al inicio de su ponencia sobre los factores de riesgos psicosociales en un primer aspecto la organización del trabajo, situación que me parece apropiada en el sentido que debemos identificar de manera categórica a estos factores de riesgos relacionados con la estructura, el entorno y la organización del trabajo,

considero que en un lugar de trabajo en condiciones precarias mal podemos exigir rendimientos, o igual si la técnica es la presión para cumplir las órdenes igual el trabajador se vuelve aptico y cae en depresión, angustia e irritabilidad, también analiza la monotonía, es decir los trabajos repetitivos, pueden ser propensos a los accidentes, la automatización al implementar maquinarias el trabajador debe competir con ellas y se vuelve un trabajo hostigoso, condiciones y relaciones con los demás; liderazgo y participación en la toma de decisiones, jornada de trabajo, horarios y turnos, ritmo de trabajo, contratos de trabajo precarios y la deficiente formación y capacitación, lo que puede conllevar a las y los trabajadores a tomar medidas de mitigación o de refugio en el alcoholismo y las drogas. La carga mental es analizada y me parece importantísimo, porque cada ser humano responde de distinta forma a los estímulos, analiza los factores psicológicos como las diferencias individuales, motivación, emociones, aptitudes, la necesidad psicosocial, y finalmente hace recomendaciones para alcanzar la satisfacción en su lugar de trabajo. Entre estas recomendaciones aparece en primer lugar la estabilidad laboral, buenos compañeros de trabajo, oportunidad de ascenso, horarios convenientes, jefes amables. Nos habla de emociones y frustraciones, es necesario recurrir al asesoramiento directo, la urgencia de modificar las actitudes, los procesos de aprendizaje, necesidad de una suficiente motivación, los olvidos y equivocaciones que progresivamente se deben evitar en conclusión nos hace saber que el ser humano es el epicentro de toda actividad productiva y/o de generación de bienes servicios.

Al revisar la bibliografía del tratadista, es necesario puntualizar que al igual que en el anterior caso coinciden plenamente al manifestar que los factores de riesgos psicosociales tienen que ver exclusivamente con el entorno laboral , especialmente en la organización del trabajo y las condiciones, tal es así que detalla son psicosociales como su nombre lo indica se refieren a las conductas de las y los trabajadores, además de las condiciones ambientales dentro de las cuales se encuentran los factores físicos como el aire, el ruido, el calor, el frio; los químicos el hecho que las y los trabajadores estén expuestos a sustancias químicas peligrosas, tomo el ejemplo de las fincas florícolas, en donde todos los días se fumigan las plantas y en veces los trabajadores, son presionados a reingresar al área fumigada con el fin de cumplir las metas programadas, biológicos al estar expuestos agentes como los virus, hongos, bacterias que pueden causar enfermedades, los ergonómicos que se refieren a las posiciones de trabajo incómodas.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1 Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución de la República en su sección octava determina en el

"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".[33]

"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

33 REGISTRO OFICIAL Nó. 449/ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada 20/10/2008. Pág. 12

campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo".[34]

TÍTULO VI.

RÉGIMEN DE DESARROLLO.

"Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

1. **Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.**

2. **Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable"(…)**[35]

Capítulo sexto.

Trabajo y producción.

Sección tercera.

Formas de trabajo y su retribución

"Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado

34 IBIDEM

[35]REGISTRO OFICIAL Nó. 449/ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada 20/10/2008. Pág. 50

humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores"[36].

"Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. **El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.**
2. **Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.**
3. **En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.**
4. **A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.**
5. **<u>Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar</u> (…)[37]**

"Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa

---

[36] IBIDEM

[37] REGISTRO OFICIAL Nó. 449/ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada 20/10/2008. Pág. 57

o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera o traque afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley"[38].

"Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios(…)"[39]

---

[38]REGISTRO OFICIAL Nó. 449/ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada 20/10/2008. Pág. 57
39 IBIDEM.

Los artículos antes citados y consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, deberíamos estudiar, analizar e interpretar los abogados y especialmente por las y los trabajadores, para que al menos se logre el respeto a la dignidad humana de las personas trabajadoras, quizá ha sido una lucha constante desde épocas prehistóricas, la lucha de clases sociales eminentemente opuestas, y en la actualidad no es la excepción, como quisiera soñar con el cumplimiento aunque sea parcial de estas palabras escritas en la carta magna, para que no sean letra muerta.

Merece especial atención lo que está consagrado en la Constitución vigente desde el 20 de octubre del 2008 mediante referéndum aprobatorio; insisto que sinfonía de palabras conducentes a que los seres humanos podamos desarrollar nuestras actividades libremente y en condiciones de armonía, con un trato digno, debe ser motivo de análisis y de luchar a toda costa por la plena vigencia.

4.3.2 Normas de carácter Internacional. Organización Internacional de Trabajo "O.I.T."

El Artículo 4 de la O.I.T, dispone:

1. **"La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores**

público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios."

2.2"Todo Miembro podrá prever las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere:

(a) A las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador;

(b) A los trabajadores a domicilio;

(c) A los miembros de la familia del empleador que vivan con él respecto del trabajo que realicen para él;

(d) A otras categorías de asalariados, siempre que su número total no exceda del 10 por ciento de todos los asalariados no exceptuados en virtud de los apartados a) a c) del presente párrafo.

Artículo 5

Cuando esté en vigor una declaración formulada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, la aplicación de la legislación nacional sobre prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales podrá limitarse a categorías prescritas de asalariados cuyo número total no debería ser inferior al 75 por ciento de todos los asalariados que trabajen en establecimientos industriales, y, en caso

de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios.

C121.- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 1964, modificado en 1980. En vigor 05 de abril de 1978".[40]

El Ecuador es un país que ha suscrito cantidad de convenios internacionales en materia de salud laboral y prevención de riesgos de trabajo, pero he creído pertinente invocar en el presente trabajo investigativo al convenio suscrito con la Organización Internacional de Trabajo O.I.T., signado con el No. 121. Sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, consecuentemente, se puede decir que existe concordancia con la Constitución de la República del Ecuador., y al problema analizado los factores de riesgos psicosociales.

4.3.3 Código de Trabajo.

Capítulo III

De los efectos del contrato de trabajo

"Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de

[40]WWW.O.I.T. BIBLIOTECA VIRTUAL Pág. 20

indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social"[41]

"Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador. Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador."[42]

Es necesario puntualizar que por desconocimiento los trabajadores que sufren algún tipo de accidente de trabajo o alguna enfermedad como consecuencia de las actividades y del ejercicio del trabajo; no realizan la respectiva denuncia para reclamar sus derechos e incluso recibir las indemnizaciones contempladas en el Código de Trabajo.

TITULO IV

DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo I

---

[41] **CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**
Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Pág.25
[42] **CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**
Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Pág. 25

Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador, **"Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.**

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes."[43]

"Art. 348.- Accidente de trabajo.- 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.

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 350.- Derecho a indemnización.- El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este CódigoVer ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta

[43]CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Pág.146

Judicial. Año LIV. Serie 7. No. 8. Pág. 925. (Quito, 10 de Mayo de 1949)"[44]

"Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social."[45]

Hablar de riesgos de trabajo, también merecen especial atención los planes, programas y proyectos de prevención de riesgos del trabajo, sin embargo de los grandes esfuerzos realizados por entes pertinentes (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, Ministerio de Trabajo hoy de Relaciones Laborales, entre otros), las campañas de prevención; nunca pueden desaparecer los riesgos incluidos a los diversos factores que están expuestos las y los trabajadores en general, vuelvo a insistir ojalá algún día podamos contar con mejores condiciones de trabajo y de vida, tanto en el campo como en la Ciudad.

Y se pueda trabajar decentemente y sin la consabida viveza criolla que se ha mal enseñado a poner en vigencia aquella frase muy popular "El vivo vive

[44] IBIDEM
[45]CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Pág.171

del tonto, y el tonto de su trabajo", y a veces en condiciones precarias y de subempleo.

4.3.4 Normas para la aplicación del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:

Resolución No. C.D.390 IESS.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES SOBRE EL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO.

"Art. 1.- Naturaleza.- "De conformidad con lo previsto en el artículo 155 de la Ley de Seguridad Social referente a los lineamientos de política, el <u>Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.</u>

Art. 2.- Ámbito de Aplicación.- Regula la entrega de prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que cubren toda lesión corporal y estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

Son sujetos de protección: el trabajador en relación de dependencia, así como los trabajadores sin relación de dependencia o autónomos que comprende: el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente, y los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales (…)[46]

Pese a la aprobación en forma categórica en la última consulta popular del 7 de mayo del 2011, nuestra Asamblea Nacional, al frente los señores Asambleístas, no han sido capaces de instrumentar la reforma al Código Penal para tipificar como delito el hecho de que un Empleador sea persona natural y/o jurídica no cumplan con la afiliación a la seguridad social; si molesta, porque hasta ahora en pleno siglo XXI, las relaciones labores se desarrollan en la informalidad. A veces al margen de la ley como dice un adagio popular "Sin Dios ni Ley". Creo personalmente que paulatinamente se irán ejecutando las normas para contar en el presente y futuro con seres humanos felices de contar con un trabajo estable y con su respectivo seguro social, para luego de trabajar y dar parte de nuestras vidas dedicadas al desarrollo del país, al final del camino contar con una jubilación decente.

46 //WWW.SESO.ORG.EC/DOWNLOADS/MATERIAL REVISTA/REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO_IESS_RESOLUCIÓN 390.pdf Pág. 3

4.4 LEGISLACIÒN COMPARADA.

4.4.1. Legislación Laboral en la República de Chile.

DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE

LIBRO II

DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

Título I

NORMAS GENERALES.

"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."[47]

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 N° 16.744.

47HTTP://WWW.DT.GOB.CL/LEGISLACION/1611/ARTICLES-95516_RECURSO_1.PDF Pág. 103

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"[48]

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓNDEL ACOSO SEXUAL.

"Artículo 211-A.- "En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador."[49]

Que importante herramienta de uso universal como el internet, gracias a este valioso aporte de los investigadores y personas amantes de la ciencia y la

[48]HTTP://WWW.DT.GOB.CL/LEGISLACION/1611/ARTICLES-95516_RECURSO_1.PDF PÁG. 116.
[49]HTTP://WWW.DT.GOB.CL/LEGISLACION/1611/ARTICLES-95516_RECURSO_1.PDF Pág. 117

tecnología, en mi calidad de estudiante siento como tener el mundo en mis manos, en esta fase de mi investigación puedo afirmar con propiedad que en otros países están un poco más avanzados en sus legislaciones, abrigo la esperanza de que en un futuro no muy lejano nuestro querido Ecuador pueda contar con normativas viables, eficientes y que nos permitan vivir, estudiar y trabajar con las reglas claras de juego que no haya lo que comúnmente hemos cuestionado la viveza criolla, soñar no cuesta nada que hermoso amanecer sería que los que más tienen sean los mejores contribuyentes y los que menos tenemos también que nuestra fuerza laboral no sea solo de carácter primario sino también en un futuro muy cercano también exportemos trabajo intelectual.

4.4.2. Legislación Laboral en la República Bolivariana de Venezuela.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJODE VENEZUELA

Capítulo VI

De la Higiene y Seguridad en el Trabajo

"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".[50]

[50] HTTP://WWW.ANALITICA.COM/BITBLIO/VENEZUELA/LEY_DEL_TRABAJO.ASP.LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL N° 5.152 EXTRAORDINARIO de 19 de junio de 1997 Pág. 141

“Artículo 237.Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, 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”.[51]

TÍTULO VIII

De los infortunios en el trabajo.

“Artículo 560. Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.

Artículo 561. Se entiende por accidentes de trabajo todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente

[51] HTTP://WWW.ANALITICA.COM/BITBLIO/VENEZUELA/LEY_DEL_TRABAJO.ASP.LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL N° 5.152 EXTRAORDINARIO de 19 de junio de 1997. Pág. 141

considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias"[52].

"Artículo 562. Se entiende por enfermedad profesional un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergológicas o meteorológicas, <u>factores psicológicos o emocionales</u>, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes."[53]

Como se puede constatar en la legislación laboral venezolana ya constan los factores de riesgos psicosociales, desde mi particular punto de vista, es necesario invocar al derecho comparado como mecanismo de referencia para afirmar en forma categórica que no es una idea salida de los cabellos, impulsar una reforma a nuestro Código de Trabajo desde la perspectiva de las y los trabajadores para incorporar en nuestra legislación laboral y hacer constar los factores de riesgos psicosociales, que al estar en permanente exposición, darán como consecuencia el mal y dolencia del siglo XXI el conocido Estrés Laboral.

---

[52] HTTP://WWW.ANALITICA.COM/BITBLIO/VENEZUELA/LEY_DEL_TRABAJO.ASP.LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL N° 5.152 EXTRAORDINARIO de 19 de junio de 1997. Pág. 279

[53] HTTP://WWW.ANALITICA.COM/BITBLIO/VENEZUELA/LEY_DEL_TRABAJO.ASP.LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL N° 5.152 EXTRAORDINARIO de 19 de junio de 1997. Pág. 280

4.4.3. Legislación Laboral en la República de Bolivia.

LEY GENERAL DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR

Libro Primero

DE LA GESTIÓN EN MATERIA DE HIGIENE, SEGURIDAD OCUPACIONAL Y BIENESTAR

TITULO I

DE LAS NORMAS GENERALES.

CAPITULO I

OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.

"Art. 1.- (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto:

1) Garantizar las condiciones adecuadas de salud higiene, seguridad y bienestar en el trabajo;

2) Lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgo para la salud psico-física de los trabajadores;

3) Proteger a las personas y el medio ambiente en general, contra los riesgos que directa o indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.

Art. 2º.- (ACCIÓN DEL ESTADO, EMPLEADOR y TRABAJADOR). Los objetivos señalados se alcanzarán a través de la acción conjunta del Estado, los empleadores y trabajadores. La participación de los trabajadores y las organizaciones involucradas es determinante en la

ejecución de las normas relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo".[54]

En el caso de la legislación boliviana también merece mi especial atención y reconocimiento por los avances en materia de prevención de riesgos de trabajo y que estén tipificados los factores de riesgos psicosociales laborales, veo con buenos ojos la participación de los actores directos en la relación obrero patronal.

Es necesario destacar que en la hermana república de Bolivia existe la Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, que permite una mejor visualización en lo relacionado con los factores de riesgos de trabajo, de lo cual es digno de felicitación.

4.4.4. Legislación laboral en la República de Colombia.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

RESOLUCIÓN NUMERO 2646 DE 2008 (Julio 17)

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo:

"**La resolución tiene por objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición**

[54] HTTP://WWW.AIPE.ORG.BO/PUBLIC/LST_OBSERVATORIO_DOCUMENTOS/LST_OBSERVATORIO_DOCUMENTOS_LEY_GENERAL_DE_HIGIENE__SEGURIDAD_OCUPACIONAL_Y_BIENESTAR_ES.PDF DECRETO LEY Nº 16998/2 de agosto de 1979. Pág. 1 y 2.

que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo.

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. Identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos.

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intra laborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales intra laborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo

como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción dela salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.[55]

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos

Artículo 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

1. Medidas preventivas:

1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

[55]Todo lo subrayado me pertenece

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios.

Determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

Artículo 18. Determinación del origen. Para el diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales."[56]

La hermana república de Colombia nuestro vecino del norte también ha incorporado a los factores de riesgos psicosociales, en su legislación y busca por todos los medios la prevención, control y formas de mitigar, controlar y/o eliminar dichas condiciones de trabajo, para garantizar un ambiente de trabajo saludable, evitando en lo posible la existencia de ambientes hostiles, con la excepción de las prácticas de los grupos

[56]RESOLUCIÓN NUMERO 2646 DE 2008 (Julio 17)FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: Bogotá, D. C., a 17 de julio de 2008.Pág de la 1 a la 14

irregulares(guerrilla) que siembran el caos y la violencia. Sabemos por las noticias que ya se han iniciado los diálogos en Noruega y Cuba, esperamos que la Paz llegue a Colombia para salud de América del sur, ya es hora de deponer actitudes negativas de ceder posiciones enfrentadas desde hace más de 5 décadas, para consecuentemente llegar a una convivencia pacífica, en donde el trabajo permita a los hermanos colombianos salir de su frustración de la pobreza y deponer las armas para ante todo poner como símbolo de trabajo el arado, para producir los alimentos que permitan rescatar la soberanía alimentaria y la seguridad de los hermanos colombianos.

4.4.5 Legislación Laboral en España.

LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

CAPÍTULO II.

POLÍTICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PARA PROTEGER LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

***"*Artículo 5.Objetivos de la política.**

1. La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan y, en particular, las que se regulan en este capítulo, que se orientarán a

la coordinación de las distintas Administraciones públicas competentes en materia preventiva y a que se armonicen con ellas las actuaciones que conforme a esta Ley correspondan a sujetos públicos y privados, a cuyo fin:

a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que integran la Administración local se prestarán cooperación y asistencia para el eficaz ejercicio de sus respectivas competencias en el ámbito de lo previsto en este artículo.

b) La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los empresarios y de los trabajadores a través de sus organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2. A los fines previstos en el apartado anterior las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales.

En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los

de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

3. Del mismo modo, las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades desarrolladas por los sujetos a que se refiere el apartado 1 del artículo segundo, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección.

Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar

y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

5. La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Igualmente, la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas. A tal efecto, en el procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales deberá incorporarse un informe sobre su aplicación en las pequeñas y medianas empresas que incluirá, en su caso, las medidas particulares que para éstas se contemplen*"[57].*

España es uno de los pocos países que ha incorporado en su legislación en materia laboral, mediante decreto ley del 31 de noviembre/1995, sobre la prevención de riesgos laborales, toma especial importancia los factores de riesgos psicosociales, a fin de mitigar, controlar y/o eliminar condiciones inseguras en el entorno laboral, pero en los actuales momentos dada la difícil situación económica (crisis europea), hoy por hoy se debaten como eliminar los beneficios de asistencia social a favor de las y los trabajadores tanto es así que incluso se ha decretado que a los inmigrantes no se les conceda los servicios de asistencia médica, vaya que paradoja.

57 WWW. LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. pág. 1-6

Revisando la legislación laboral por varios países: Venezuela, Colombia, Bolivia, Chile, he podido verificar que ya han incorporado los factores de riesgo psicosociales, por esta razón los estados dan amparo y tutela a los trabajadores para mejorar sus condiciones laborales y de salud. No así en nuestro país está en proceso de reformar el Código de Trabajo, de lo que se conoce en la Asamblea Nacional se analizó en Primer Debate el Código Orgánico Laboral en el cual si contempla los factores de riesgos psicosociales.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales utilizados.

Para el desarrollo de la presente tesis, he utilizado los siguientes materiales:

- Materiales de escritorio: computador; papel bond; flash memory, grapadora, perforadora y calculadora.
- Material bibliográfico: Constitución de la República del Ecuador; Código del Trabajo; Revistas y Libros, Diccionarios Jurídicos, Diarios, Doctrina Jurídica inherente al tema.

5.2. Métodos.

He utilizado el Método Científico con sus consecuentes derivados Inductivo-Deductivo.

Utilicé así mismo el Método Dialéctico y Materialista Histórico, que me permitió realizar un estudio de todos los fenómenos en sus relaciones con otros y en su estado de continuo cambio, ya que nada existe como un objeto aislado.

El Análisis y la Síntesis son complementarios, en el sentido de que la mayor parte de los métodos se sirven de ellos conjuntamente, de modo que el uno

verifique o perfeccione al otro. Ambos forman una unidad: son dos aspectos, dialécticamente unidos, del ser y del pensamiento.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

Utilicé las técnicas necesarias que todo tipo de investigación científica requiere como fichas bibliográficas, nemotécnicas, que me sirvieron para el desarrollo de la revisión de literatura.

Utilice las técnicas de la encuesta y la entrevista, las cuales en su orden fueron aplicadas a treinta profesionales del Derecho y a cinco Jueces de lo Laboral e Inspectores del Trabajo con lo cual, he podido efectuar el trabajo de campo y la recopilación de datos que luego fueron tabulados y organizados; verificando los objetivos planteados tanto el Objetivo General como los específicos, contratación de la hipótesis bosquejada, y de esta manera, he logrado visualizar e interpretar los resultados obtenidos, y lo más importante aportar con mis propios cometarios y análisis; seguidamente he llegado a las Conclusiones, Recomendaciones para finalmente avanzar con la propuesta de Reforma Legal, a fin de mitigar y/o solucionar el problema planteado y motivo de mi investigación.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas.

Conforme estuvo previsto en el respectivo proyecto de investigación, procedí a la aplicación de una encuesta a treinta profesionales del Derecho de la ciudad de Quito.

Los resultados son los siguientes:

PRIMERA PREGUNTA.

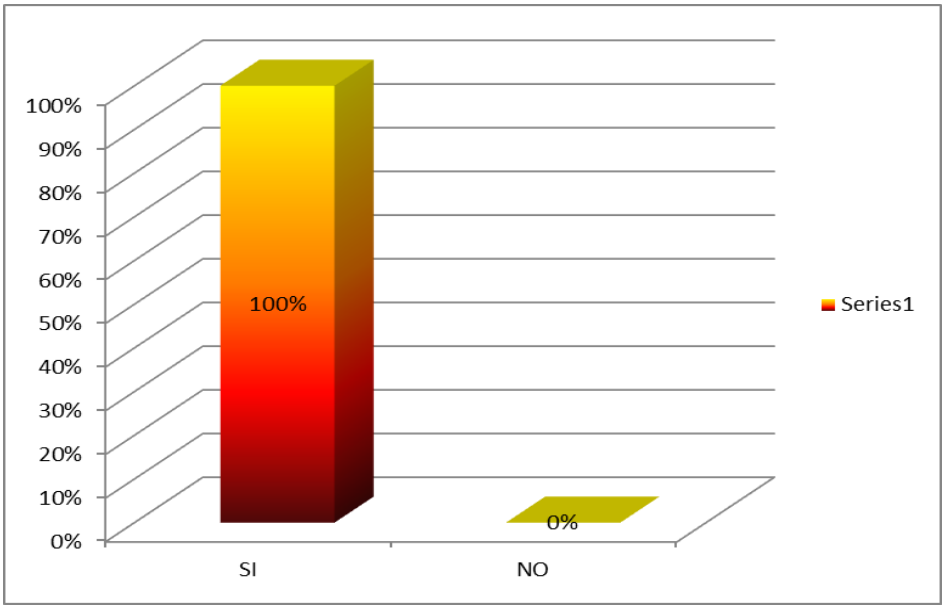
1. ¿USTED CONOCE QUE SEGÚN EL ART. 33 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR GARANTIZA A LAS PERSONAS TRABAJADORAS EL PLENO RESPETO A SU DIGNIDAD, UNA VIDA DECOROSA, REMUNERACIONES Y RETRIBUCIONES JUSTAS Y EL DESEMPEÑO DE UN TRABAJO SALUDABLE Y LIBREMENTE ESCOGIDO O ACEPTADO?

CUADRO No. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	**30**	**100%**
No	**0**	**0%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO. 1



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta el 100% de los encuestados (30 personas en total) respondió que SI, esto nos muestra, que los profesionales del derecho tienen pleno conocimiento de las disposiciones legales de la Constitución.

ANÁLISIS.

Si la Constitución de la República del Ecuador es garantista por qué no se cumple, de pronto acaso las y los trabajadores saben y conocen que son víctimas de injusticias, pero guardan silencio, es hora de vencer el miedo.

SEGUNDA PREGUNTA.

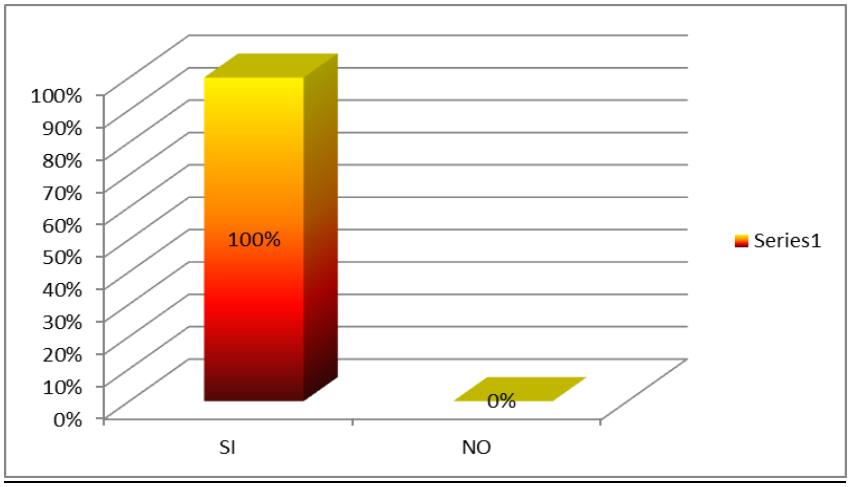
2. ¿CONOCE UD. ADEMÁS QUE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR GARANTIZA SEGÚN EL NUMERAL 5 DEL ART. 326 "TODA PERSONA TENDRÁ DERECHO A DESARROLLAR SUS LABORES EN UN AMBIENTE ADECUADO Y PROPICIO, QUE GARANTICE SU SALUD, INTEGRIDAD, SEGURIDAD, HIGIENE Y BIENESTAR"?

CUADRO Nro. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	**30**	**100%**
No	**0**	**0%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO 2



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta el 100% de los encuestados (30 personas en total) respondieron que SI. Esto nos muestra, que las personas encuestada si conocen las disposiciones de la Constitución.

ANÁLISIS.

De igual manera las normas están escritas, y tal vez por desconocimiento los trabajadores no hacen uso, por ejemplo en las Empresa Florícolas a veces hasta se los fumiga como que fueran plantas, y nadie lee y solicita la seguridad, higiene y bienestar**.**

TERCERA PEGUNTA.

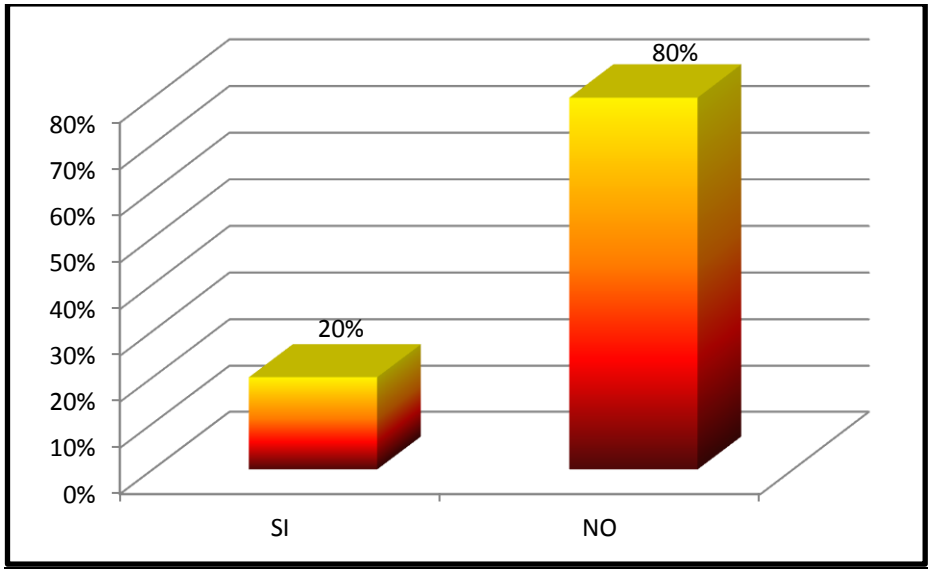
3. ¿CONSIDERA UD. QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE, AL ESTABLECER COMO RIESGOS DE TRABAJO: LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, SE GARANTIZA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

CUADRO NRO. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**6**	**20%**
NO	**24**	**80%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO 3



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta un 80% de los encuestados (24 personas en total) respondió que NO, y un 20% que Si (6 personas). Esto nos muestra, que las personas encuestadas si conocen las disposiciones del Código de Trabajo, pero hay un vacío legal que se necesita una reforma urgente.

ANÁLISIS.

Considerando que el Código de Trabajo data de 1938, ya es hora de insinuar a los señores Asambleístas, una reforma para poner la legislación laboral a tono con la Constitución y las legislaciones vecinas en esta materia.

CUARTA PREGUNTA.

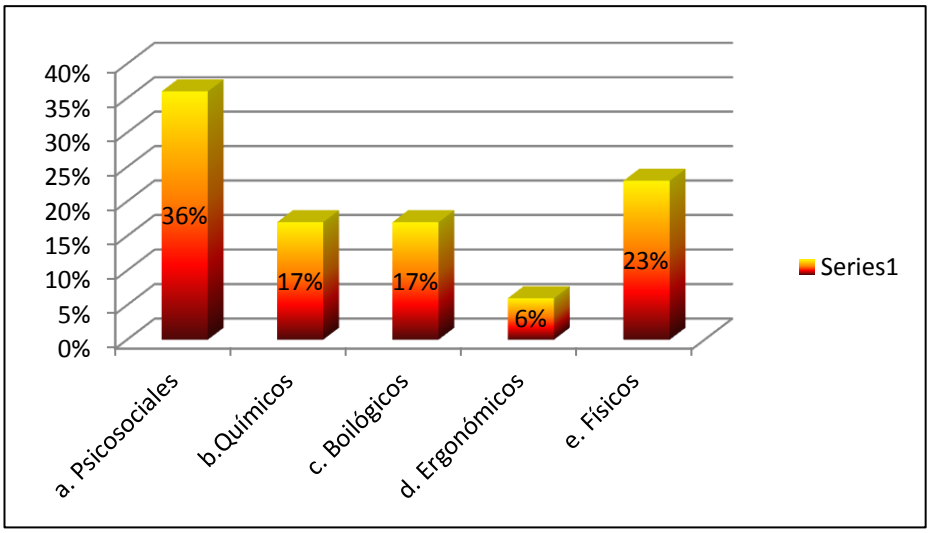
4.- "¿CUÁLES DE ESTOS FACTORES DE RIESGOS UD. CONSIDERA QUE SON A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL TRABAJADOR EN SU AMBIENTE LABORAL?

CUADRO NRO. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Psicosociales	**11**	**36%**
b. Químicos	**5**	**17%**
c. Biológicos	**5**	**17%**
d. Ergonómicos	**2**	**6%**
e. Físicos	**7**	**23%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO 4



INTERPRETACIÓN.

A la interrogante planteada, relacionada a los factores de riesgos que son a los que está expuesto el trabajador en su ambiente laboral, los investigados contestan: a) Psicosociales: 36%; b) Químicos: 17%; c) Biológicos: 17%; d) Ergonómicos: 6%; y, e) Físicos: 23%.

ANÁLISIS.

Considero que a pesar de ser un término nuevo en nuestro medio los factores de riesgos psicosociales hacen referencia a la actitud, conductas, habilidades y destrezas de los seres humanos, en el entorno laboral.

QUINTA PREGUNTA.

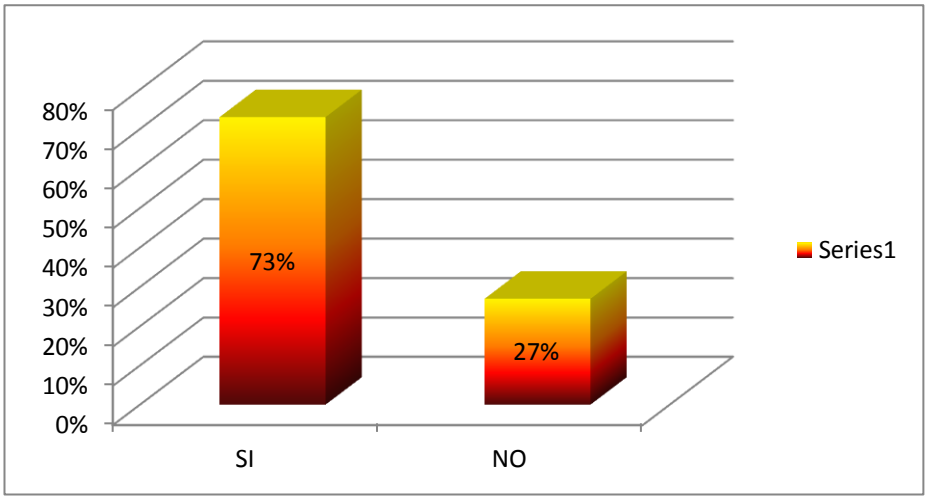
5. ¿CONSIDERA UD. QUE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES TIENEN SU ORIGEN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DICHOS FACTORES DEBEN SER EVALUADOS Y CONTROLADOS?

CUADRO NRO. 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**22**	**73%**
NO	**8**	**27%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO. 5



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta un 73% de los encuestados (22 personas en total) respondió SI, y un 27% (8 personas) por la opción NO. Esto nos muestra, que las personas encuestadas relacionan a los factores de riesgos psicosociales con las condiciones y la organización del trabajo.

ANÁLISIS.

Al relacionar a los factores de riesgos psicosociales con el entorno laboral, las condiciones, la organización del trabajo, y la conducta de los mandos medios; se hace necesario que cuando haya hostigamiento, se denuncie para poder evaluar y controlar dichos riesgos.

SEXTA PREGUNTA.

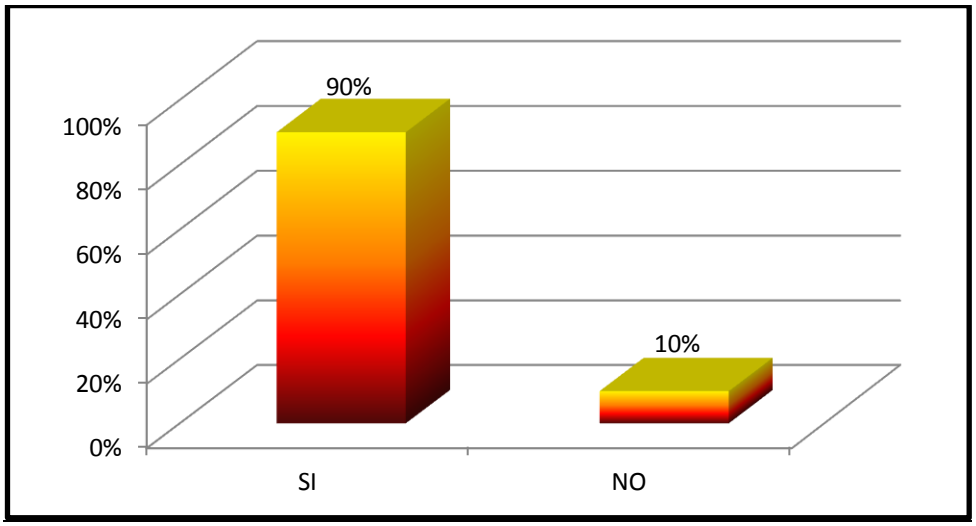
6. ¿UD. ESTIMA QUE EL EXCESO DE REQUERIMIENTOS PSICOLÓGICOS, HOSTIGAMIENTO Y LAS AMENAZAS POR PARTE DEL EMPLEADOR Y/O LOS MANDOS MEDIOS, EN EL LUGAR DE TRABAJO, DEBEN SER DENUNCIADOS, A FIN DE MITIGAR Y EVITAR IMPACTOS NEGATIVOS EN LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

CUADRO NRO. 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**27**	**90%**
NO	**3**	**10%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NO 6



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta un 90% de los encuestados (27 personas en total) respondió SI, y un 10% (3 personas) por la opción NO. Esto nos muestra, que las personas encuestadas consideran que el hostigamiento, el exceso

de exigencias psicológicas y/o las amenazas por parte del empleador o los mandos medios deben ser denunciados y tratar de mitigar y/o eliminar.

ANÁLISIS.

El hostigamiento, la presión y las exigencias psicológicas deben ser denunciados, para tomar los correctivos necesarios, caso contrario se vulnera el derecho a la dignidad de las personas trabajadores y aquí no pasa nada**.** Al vencer el miedo probablemente se pueda controlar, disminuir y/o eliminar el riesgo inminente.

SÉPTIMA PREGUNTA.

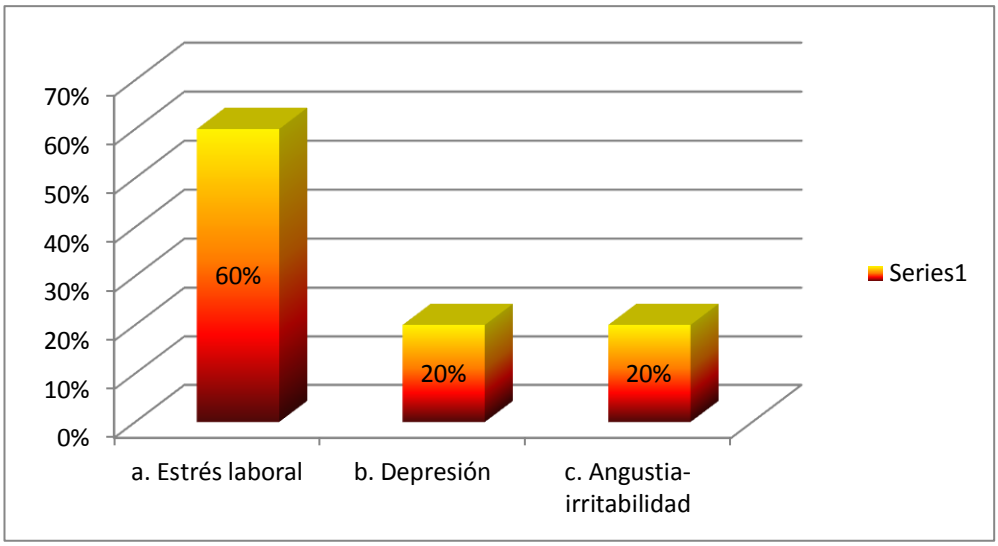
7. ¿CUÁLES SON LAS ENFERMEDADES MÁS COMUNES, RELACIONADAS CON LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES, DERIVADAS DE LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES?

CUADRO NRO. 7

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Estrés Laboral	**18**	**60%**
b) Depresión	**6**	**20%**
c) Angustia- irritabilidad	**6**	**20%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO 7



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta un 60% de los encuestados (18 personas en total) respondió a) estrés laboral, un 20% (6 personas) por la opción b) depresión y un 20% (6 personas) por la opción c) angustia-irritabilidad. Esto nos muestra, que las personas encuestadas si saben y conocen de las enfermedades más comunes resaltando el estrés laboral, seguido de la angustia e irritabilidad.

ANÁLISIS.

De manera personal creo conveniente analizar este resultado en razón que si bien el estrés laboral tiene mayor incidencia no deja de preocupar a los

encuestados la depresión y la angustia que son reacciones como defensas para enfrentar a los hostigadores.

OCTAVA PREGUNTA.

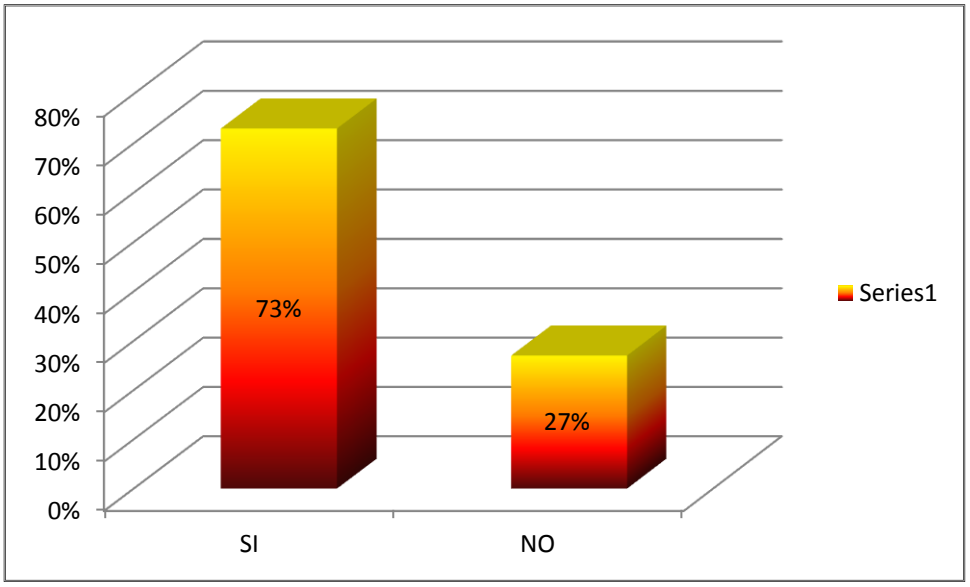
8. ¿UD. CREE QUE AL NO EXISTIR NORMAS CLARAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A INCLUIR COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES ES CAUSA DE INSEGURIDAD JURÍDICA Y SOCIAL?

CUADRO NRO. 8

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**22**	**73%**
NO	**8**	**27%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO 8



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta un 73% de los encuestados (22 personas en total) respondió SI y un 27% (8 personas) por la opción NO. Esto nos muestra, que las personas encuestadas si saben y conocen que existen vacíos legales en nuestro Código de Trabajo y es necesaria una reforma legal urgente.

ANÁLISIS.

Por supuesto que sí, la razón no pide fuerza la Constitución establece garantías en ese sentido, pero el Código estaría fuera de foco, por eso se

hace evidente plantear una reforma legal al Código de Trabajo. Para eliminar la inseguridad jurídica.

NOVENA PREGUNTA.

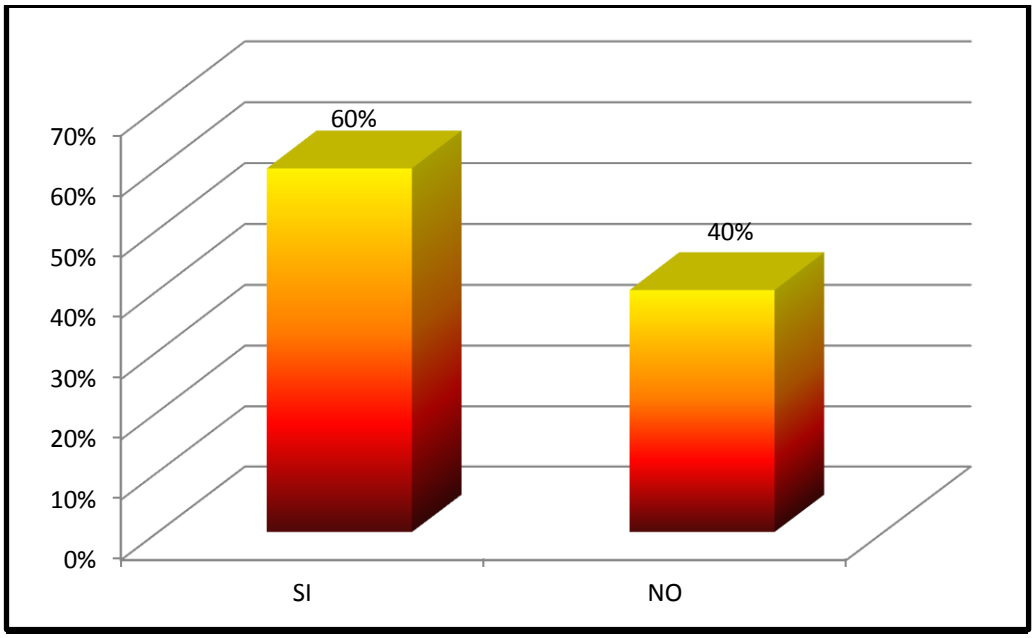
9. ¿CREE UD. QUE POR LA FALTA DE REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A ESTABLECER INCLUYENDO COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES GENERA INSEGURIDAD JURÍDICA Y SOCIAL CON LA NORMA SUPREMA DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR?

CUADRO NRO. 9

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**18**	**60%**
NO	**12**	**40%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO 9



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta un 60% de los encuestados (18 personas en total) respondió SI y un 40% (12 personas) por la opción NO. Esto nos muestra, que las personas encuestadas si saben y conocen sobre la falta de reformas en el Código de Trabajo en relación a los riegos psicosociales pueden dar lugar la inseguridad jurídica.

ANÁLISIS.

Igual que en la anterior pregunta al detectar los vacíos jurídicos existentes en el actual Código de Trabajo, incluso se verían afectados y vulnerados derechos consagrados en la Constitución.

DÉCIMA PREGUNTA.

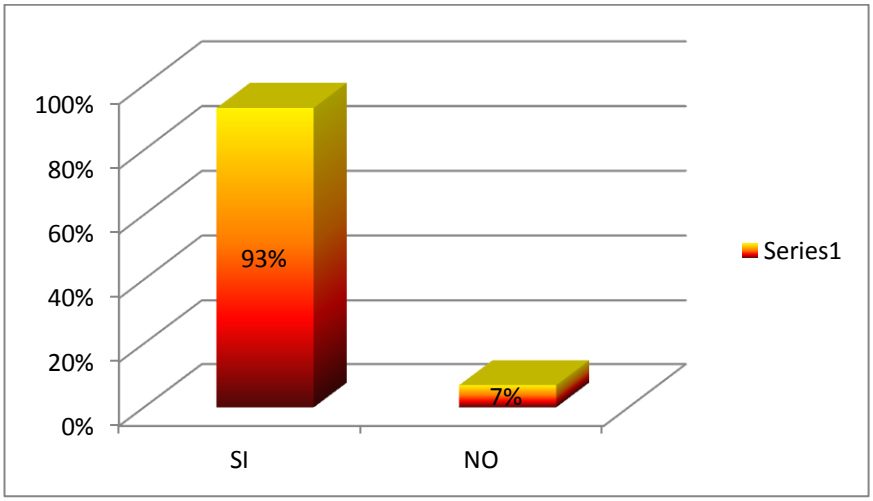
10. ¿UD. CREE QUE SE DEBE REFORMAR EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A ESTABLECER COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

CUADRO NRO. 10

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	**28**	**93%**
NO	**2**	**7%**
TOTAL	**30**	**100%**

Fuente: Encuesta realizada a 25 profesionales del Derecho/5 Inspectores de Trabajo
Elaboración: El autor César E. Estacio J.

GRÁFICO NRO 10



INTERPRETACIÓN.

En esta pregunta un 93% de los encuestados (28 personas en total) respondió SI y un 7% (2 personas) por la opción NO. Esto nos muestra, que las personas encuestadas si saben y conocen sobre la necesidad de impulsar una reforma en el Código de Trabajo para que consten los factores de riesgos psicosociales que ocasionan estrés laboral y o tormos en la salud de las y los trabajadores.

ANÁLISIS.

Revisado todo el proceso investigativo he podido comprobar en forma contundente que hace falta una reforma en el actual Código de Trabajo, pese a que la Asamblea Nacional ya paso en primer debate, el análisis de nuevo Código Orgánico Laboral el cual si recoge esta aspiración**.** Ojalá se haga realidad, para bien de todas y todos.

6.2. Análisis de la Aplicación de la Entrevista.

Entrevista a Juez Adjunto Juzgado Quinto de Trabajo de Pichincha.

1.- ¿USTED CONOCE QUE SEGÚN EL ART. 33 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR GARANTIZA 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?

SI. En realidad el art 33 de la Constitución de la república garantiza a todas las personas un derecho al trabajo, y frente al derecho al trabajo también los otros derechos que son susceptibles de ellos como es una vida decorosa, para tener una vida decorosa indiscutiblemente que tiene que tener el trabajo, que es la base fundamental para todas los demás derechos consagrados en nuestra Constitución, no olvidemos que nuestra Constitución es una Constitución garantista de derechos y sobre todo y fundamentalmente para evitar todo problema social, el trabajo es el que nos va a permitir tener una vida decorosa tener una vida de plenitud y poder cumplir con todas nuestras obligaciones como padres y madres que somos.

2.- ¿CONSIDERA UD. QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE, ESTABLECE COMO RIESGOS DE TRABAJO: LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON LO CUAL SE GARANTIZA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

NO. El Código de Trabajo no determina a los riesgos psicosociales como un factor de riesgo simplemente considera a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales por lo tanto es importantísimo que este capítulo sea escogido o sea tomado en consideración en la reforma que se vaya a ser al Código de Trabajo porque es de trascendental importancia para el cumplimiento cabal de las obligaciones y una buena relación entre trabajadores y empleadores.

3.- ¿CUÁLES DE ESTOS FACTORES DE RIESGOS UD. CONSIDERA QUE SON A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL TRABAJADOR EN SU AMBIENTE LABORAL: a) Psicosociales; b) Químicos; c) Biológicos; d) Ergonómicos; y, e) Físicos?

Todos. Indudablemente todos estos están expuestos en un ambiente laboral, son susceptibles de darse, y como decía en la pregunta anterior los factores psicosociales son los que no están debidamente tipificados en nuestra legislación nacional y por lo tanto es imprescindible que consten en ella para poder tener una normativa acorde y poder aplicar también las normas del Código del trabajo.

4- ¿CONSIDERA UD. QUE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES TIENEN SU ORIGEN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DICHOS FACTORES DEBEN SER EVALUADOS Y CONTROLADOS?

SI. Indudablemente que tienen que ser controlados por que la experiencia nos ha demostrado de que en algunos casos el empleador se vale de estos factores psicosociales para amedrentar, para hostigar a los trabajadores y cuando la autoridad en estos casos concurre hasta la empresa o al centro del trabajo y obviamente eso no se puede observar porque frente a la autoridad esas cosas no se dan, y en estos casos al no estar tipificado todavía quedan más en la vulnerabilidad por tanto es imprescindible que se recoja este aspecto importante que se ha considerado en este tema de tesis, para poder proponer a los legisladores un cambio frente a esta nueva realidad que se nos viene.

5. ¿CUÁLES SON LAS ENFERMEDADES MÁS COMUNES, RELACIONADAS CON LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES, DERIVADAS DE LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES: A) ESTRÉS LABORAL; B) DEPRESIÓN; Y, C) ANGUSTIA-IRRITABILIDAD?

Todas.- Indudablemente están ahí contempladas, la depresión, la angustia, la irritabilidad, son consecuencias del trabajo que se viene desarrollando y como decía en la pregunta anterior tiene una correlación en vista de que hoy

en día los trabajos en todas las empresas ya no se hacen solamente contemplando las 8 horas sino en base al rendimiento y el empleador al exigir rendimiento obviamente se está provocando una presión al trabajador y esa presión al trabajador deriva en que se dé un estrés laboral, una depresión, una angustia que en muchos de los casos estos factores también no solamente influyen en su sitio de trabajo, si no también van redundado en el asunto familiar, de cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

6. ¿UD. CREE QUE SE DEBE REFORMAR EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A ESTABLECER COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

Si, indudablemente tiene que reformarse no solamente en este aspecto si no en muchos otros aspectos más, porque hoy en día las enfermedades que se vienen dando en la población trabajadora, no solamente son gripas u otros tipo de enfermedades, sino ahora la enfermedad de este siglo es el estrés laboral que desgraciadamente no se hace un estudio concienzudo y es lo que mayor problema y más consecuencias está trayendo a nuestra población trabajadora lo que hace, que en vez de aumentar la productividad más bien se reduzca y eso es negativo tanto para el empleador como para el trabajador, porque al no haber ese vínculo afectivo entre las partes, obviamente no va a haber una mayor producción y eso redunda como digo en las partes, debe cambiarse este aspecto y debe considerarse, debe

agregarse los riesgos de trabajo psicosociales para evitar abusos por parte del empleador, porque esto también ha ocasionado distorsiones y ha servido para amedrentar, para hostigar, para que el trabajador en algunos casos vista la presión, abandone su trabajo y en muchos de los casos presentando sus renuncias sin la liquidación que por ley le corresponde.

En lo personal ha sido una experiencia enriquecedora, el hecho de salir con las hojas de las encuestas a visitar a profesionales de Derecho, y mucho más al realizar las entrevistas con grabadora en mano, ir preguntando y luego realizar la respectiva transcripción, puedo decir con absoluta franqueza he procurado hacer íntegramente el presente trabajo de investigación en razón que, el acopio de la bibliografía lo he realizado desde el año 2010, al haber participado en el Curso a distancia en materia de salud laboral y el especialmente el módulo 6 sobre factores de riesgos psicosociales laborales, documentos de apoyo y guía en este difícil arte de investigar, pero muy contento de estar llegando a la meta final, con todo la energía positiva, y el optimismo que me ha caracterizado durante mi formación profesional y lo que es más los conocimientos recibidos e impartidos por diversos Docentes que han ido forjando mi personalidad, pero sobre todo sembrando esperanza hasta alcanzar la meta anhelada.

Bueno de la presente entrevista el Dr. Macías, ha colaborado de manera incondicional y eso es digno de felicitación y mi agradecimiento por sus criterios vertidos muy bien analizados y sustentados.

Entrevista a Inspectora de Trabajo de Pichincha.

1. ¿USTED CONOCE QUE SEGÚN EL ART. 33 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR GARANTIZA 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?

Si, por que a pesar de estar en la Constitución, no se aplica en la vida cotidiana ya que en nuestro Código Laboral, está atrasado y no coadyuva a cumplir con un mandamiento constitucional.

2. ¿CONSIDERA UD. QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE, ESTABLECE COMO RIESGOS DE TRABAJO: LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON LO CUAL SE GARANTIZA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

No, a pesar de haber un capítulo de riesgos de trabajo no nos establecen de forma clara existen vacíos jurídicos que hay que reformar.

3.- ¿CUÁLES DE ESTOS FACTORES DE RIESGOS UD. CONSIDERA QUE SON A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL TRABAJADOR EN SU

AMBIENTE LABORAL: a) Psicosociales; b) Químicos; c) Biológicos; d) Ergonómicos; y, e) Físicos?

a).- Psicosociales, b).- Ergonómicos, la presión psicológica que ejercen los superiores a sus subalternos a solicitar de manera urgente la realización de sus tareas o trabajos causan trastornos que conllevan a un mal desempeño en sus labores y muchas veces a enfermedades físicas, a esto sumado la falta de equipos, y herramientas adecuadas para su desarrollo laboral.

4. ¿CONSIDERA UD. QUE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES TIENEN SU ORIGEN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DICHOS FACTORES DEBEN SER EVALUADOS Y CONTROLADOS?

Si, se debe evaluar para conocer cuál es el problema inicio, para con esta evaluación controlar y buscar erradicar dichos riesgos.

5. ¿CUÁLES SON LAS ENFERMEDADES MÁS COMUNES, RELACIONADAS CON LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES, DERIVADAS DE LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES: a) ESTRÉS LABORAL; b) DEPRESIÓN; y, c) ANGUSTIA-IRRITABILIDAD?

a) Estrés laboral, en el momento actual con la competencia laboral la falta de empleo, son los factores que colaboran a una enfermedad laboral contemporánea que es el estrés laboral.

6. ¿UD. CREE QUE SE DEBE REFORMAR EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A ESTABLECER COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

Si, claramente se observa la necesidad de reformar el Código de Trabajo porque los tiempos van cambiando y las necesidades humanas van en aumento, necesidades que hay que cubrir.

De la entrevista se puede deducir que la Dra. Dalila Abalco en su Calidad de Inspectora de Trabajo de Pichincha-Cayambe, si conoce la temática, y está muy consciente que se hace necesario una urgente reforma legal en el Código de Trabajo, considerando que en los tiempos modernos de la revolución tecnológica, la globalización, los factores que inciden en el cambio climático, me hace pensar en que debo continuar con mi tarea de investigar y de ser posible en un futuro poder editar un libro sobre mis vivencias y mis experiencias pasadas luego de 9 años de haber estado trabajando en una finca florícola, con esa vasta trayectoria de haber luchado por la vigencia de los pocos derechos que aún nos quedan en el Código de Trabajo, se me viene a la mente la propuesta desde el punto de vista de los

empresarios de mensualizar los décimos: Tercereo y cuarto, que tal; viene bien una fase de un Compañero Trabajador del Paraguay que decía “Quien no ha luchado por una conquista no la defiende”. Por esta razón con los criterios, opiniones y sugerencias que he recibido en esta etapa del desarrollo del Borrador de mi futura tesis debo con todas mis fuerzas luchar por mejores condiciones de trabajo y de vida para las y los trabajadores en general.

Entrevista a Inspectora de Trabajo de Pichincha.

1.¿USTED CONOCE QUE SEGÚN EL ART. 33 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR GARANTIZA 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?

Si, si bien es cierto la Constitución de la República que fue publicada recientemente, desde el año 2008, considero que sí, que es un derecho irrenunciable del trabajador el hecho de tener un trabajo que sea justo a sus necesidades primero las necesidades básicas y obviamente que sea saludable por qué no podemos estar de acuerdo que sea un trabajo sumamente bien remunerado y que no cumpla con las condiciones ambientales, saludables y que le permitan desarrollarse física, económica y

socialmente, considero que si, en tal virtud y creo que si bien es cierto la Constitución es una Constitución garantista, este derecho del trabajador debería ser plenamente reconocido.

2- ¿CONSIDERA UD. QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE, ESTABLECE COMO RIESGOS DE TRABAJO: LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON LO CUAL SE GARANTIZA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

Desde mi punto de vista considero que no, lo único que podríamos garantizar en este aspecto es el establecimiento o sea el entorno donde el trabajador desarrolla sus actividades es el único factor que puede garantizar la salud del trabajador si bien es cierto, los riesgos del trabajo que establece el Código de Trabajo y las enfermedades profesionales son únicamente con carácter de remediación a los daños que ellos sufren en caso de no estar afiliados pero por ningún concepto creo que esto les garantice absolutamente nada, simplemente es una garantía de carácter económico posterior a que se haya suscitado cualquiera de estos tipos de afecciones al trabajador y vuelvo y reitero lo único que al trabajador le garantiza la salud es que en su lugar de trabajo cuenten con las condiciones y los parámetros aceptados tanto por los instrumentos internacionales como por los leyes internas y por los códigos de seguridad que se están implementando en el Ecuador.

3.- ¿CUÁLES DE ESTOS FACTORES DE RIESGOS UD. CONSIDERA QUE SON A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL TRABAJADOR EN SU AMBIENTE LABORAL: a) Psicosociales; b) Químicos; c) Biológicos; d) Ergonómicos; y, e) Físicos?

Considero que todos, los psicosociales porque desde el momento que el trabajador ingresa a su área laboral debe ir motivado, debe ir siempre con la seguridad de que lo que va a realizar es en beneficio tanto de la empresa como de él, ya que la relación laboral debe de ser de este tipo, debe ser para los dos, beneficio tanto para el empleador como para el trabajador, y si es que desde el inicio que va a empezar su jornada laboral, tiene una presión, una predisposición, una exigencia obviamente ya no va a prestar sus servicio de la mejor manera, entonces creo que si desde ese punto, es un factor que le afecta, factor de riesgo. con respecto a los factores químicos, que Ud., me mencionaba, obviamente que también van a influir bastante, por que una persona que no está con un ambiente sano y que está contaminado por algún tipo de substancia, obviamente tampoco va a poder rendir al máximo y no va a poder trabajar en las formas adecuadas. Los biológicos igual considero también factores de riesgo al igual que los ergonómicos, una persona que no está sana no puede prestar obviamente sus servicios de la mejor manera y los factores ergonómicos, si una persona se encuentra trabajando en una mala posición tampoco podemos exigir que realice un trabajo adecuado, y más aun si no contamos tampoco con la predisposición física de realizar es una persona que en este caso no es por

discriminar no, una persona que no puede moverse, sus funciones biológicas, físicas o fisiológicas no podemos pedirle tampoco que cargue, que se yo, cien kilos o más de peso no. Debemos de hacerlo de acuerdo a las condiciones físicas de cada persona.

4. ¿CONSIDERA UD. QUE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES TIENEN SU ORIGEN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DICHOS FACTORES DEBEN SER EVALUADOS Y CONTROLADOS?

En efecto si, considero que sí, uno de los factores de riesgo más visibles dentro de las relaciones laborales son precisamente estos factores psicosociales que obviamente no se contempla en Código de Trabajo, al exigirle al empleador un buen trato hacia sus trabajadores.

5. ¿CUÁLES SON LAS ENFERMEDADES MÁS COMUNES, RELACIONADAS CON LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES, DERIVADAS DE LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES: a) ESTRÉS LABORAL; b) DEPRESIÓN; y, c) ANGUSTIA-IRRITABILIDAD?

Considero que el primero, el estrés laboral en concordancia con lo que estipula el literal c) de su cuestionario que habla sobre la angustia y la irritabilidad, perdón, que obviamente es la consecuencia del primero, si una persona no está estresada no tiene por qué sentir angustia e irritabilidad,

perdón, o al mismo tiempo ningún tipo de depresión y lógicamente estos factores de riesgo son los que van deteriorando las relaciones laborales porque cuando el jefe obviamente se acerca a su trabajador y le exige alguna otra cosa generalmente el trabajador ya está a la defensiva, y se han dado casos dentro de la misma Inspectoría que el empleador le dice por ejemplo: Juanito dame pasando tal cosa, porque no la coge usted, esa es una grave muestra de que se está afectando psicosocialmente al trabajador.

6. ¿UD. CREE QUE SE DEBE REFORMAR EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A ESTABLECER COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

Por supuesto que considero que sería una reforma sustancial porque de esta manera estaríamos garantizando la estabilidad emocional del trabajador y al mismo tiempo estaríamos asegurando la salud del trabajador que es también uno de los parámetros que la O.I.T., ha solicitado al Ecuador en los diferentes tratados que se han suscrito, incluso en este último tratado, se ha solicitado al Ecuador que nosotros tengamos parámetros de seguridad y salud, y se esté aplicando obviamente lo estipulado en el instrumento andino de seguridad y salud así como el Código de trabajo por lo tanto si creo que debería ser un parámetro modificado en el Código de Trabajo para que obviamente surjan efectos los instrumentos que le he mencionado.

De igual manera al realizar la entrevista a la Dra. JENNIFER ORTIZ INSPECTORA DE TRABAJO DE PICHINCHA, he podido evidenciar que a pesar de ser una profesional muy joven si está enterada y conoce sobre los factores de riesgos psicosociales laborales, en el entorno laboral y conoce sobre los tratados y convenios internacionales suscritos por el Ecuador con la Organización Internacional del Trabajo O.I.T., con estos elementos, criterios y versiones obtenidas del proceso de entrevistas, me siento muy contento de haber escogido una problemática de esa dimensión y recibir sugerencias, aportes y alternativas para la prepara una propuesta de reforma en el Código de Trabajo, al hablar con la entrevistada sobre los factores de riesgos psicosociales, es fácil darse cuenta de las personas que están preparadas para enfrentar los desafíos, por todo lo antes expresado también merece y agradecimiento, la Dra. Por su valioso aporte en esta etapa de mi investigación.

Entrevista a Inspector de Trabajo de Pichincha.

1. ¿USTED CONOCE QUE SEGÚN EL ART. 33 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR GARANTIZA 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?

Si, la Constitución protege pero para la correcta aplicación faltan reformas al Código de Trabajo y ejecución de algunas normas vigentes que ya se encuentran ejecutándose progresivamente en este gobierno.

3. ¿CONSIDERA UD. QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE, ESTABLECE COMO RIESGOS DE TRABAJO: LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON LO CUAL SE GARANTIZA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

No, hay nuevos trastornos fisiológicos de salud que no se han considerado en el Código de Trabajo.

3.- ¿CUÁLES DE ESTOS FACTORES DE RIESGOS UD. CONSIDERA QUE SON A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL TRABAJADOR EN SU AMBIENTE LABORAL: a) Psicosociales; b) Químicos; c) Biológicos; d) Ergonómicos; y, e) Físicos?

Los psicosociales, químicos, biológicos, ergonómicos y físicos, dependiendo del ambiente de acuerdo a la actividad que realizan.

4. ¿CONSIDERA UD. QUE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES TIENEN SU ORIGEN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DICHOS FACTORES DEBEN SER EVALUADOS Y CONTROLADOS?

Si, estos factores deben ser evaluados y analizados acorde a un horario de trabajo y con sus habilidades y capacidades.

5¿CUÁLES SON LAS ENFERMEDADES MÁS COMUNES, RELACIONADAS CON LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES, DERIVADAS DE LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES: a) ESTRÉS LABORAL; b) DEPRESIÓN; y, c) ANGUSTIA-IRRITABILIDAD?

Estrés laboral como consecuencia de una excesiva carga de trabajo.

6. ¿UD. CREE QUE SE DEBE REFORMAR EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A ESTABLECER COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

Si, por que es una de las enfermedades que en la actualidad se ha evidenciado que ocasiona graves afectaciones en la salud de las personas trabajadoras.

El entrevistado es un profesional de Derecho bastante joven, sin embargo ha estado ya ejercido como Inspector de Trabajo de Pichincha en Cayambe ya por alrededor de una año, y él ha sentido en carne propia la presión que recibe tanto del público(trabajadoras y trabajadores), como por parte de sus superiores para el cumplimiento de metas programadas situación que a

veces ha comentado tiene en mente mejor renunciar ante la carga mental a la que está sometido, y sabe y conoce que hace falta algunas reformas al Código de Trabajo, pero me ha manifestado que es de vital importancia incorporar a los factores de riesgos psicosociales laborales a fin de buscar mecanismos y estrategias para mitigar, disminuir y/o eliminar de raíz estas condiciones laborales que deterioraran la salud de las y los trabajadores, en nuestro medio es muy común a nivel de empresas florícolas se escucha la presión, las exigencias, el hostigamiento, las amenazas y hasta el mismo chantaje, para someter a sus víctimas y en veces acceder a favores hasta de otra índole o lo que es peor, el trabajador hostigado, se despecha y firma le renuncia y se va.

Entrevista a Inspector de Trabajo de Pichincha

1.¿USTED CONOCE QUE SEGÚN EL ART. 33 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR GARANTIZA 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?

SI. Porque es un principio consagrado en la Constitución de la República del Ecuador. Y tiene relación al trabajo de las personas trabajadoras**.**

2. ¿CONSIDERA UD. QUE EL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE, ESTABLECE COMO RIESGOS DE TRABAJO: LOS ACCIDENTES Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES, CON LO CUAL SE GARANTIZA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

NO. Al no estar tipificados los factores de riesgos psicosociales en el actual Código de Trabajo, se hace necesario una pronta reforma legal para estar a tono con las disposiciones que se emanan de la Constitución.

3.- ¿CUÁLES DE ESTOS FACTORES DE RIESGOS UD. CONSIDERA QUE SON A LOS QUE ESTÁ EXPUESTO EL TRABAJADOR EN SU AMBIENTE LABORAL: a) Psicosociales; b) Químicos; c) Biológicos; d) Ergonómicos; y, e) Físicos?

A todos. La mayoría de trabajadores están expuestos a todo tipo de riesgos laborales, especialmente a los psicosociales relacionadas con el entorno laboral, en donde se produce lo que comúnmente se conoce como el hostigamiento, amenazas, la presión social, e incluso el acoso.

4. ¿CONSIDERA UD. QUE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES TIENEN SU ORIGEN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DICHOS FACTORES DEBEN SER EVALUADOS Y CONTROLADOS?

SI. Es necesario en primer lugar vencer el miedo y denunciar, para poder enfrentar con valentía estos factores de riesgos psicosociales, una vez visibilizados, los responsables realizar la evaluación, del caso y probablemente, buscar mecanismos para mitigar, disminuir y/o eliminar la exposición a dichos riesgos**.**

5¿CUÁLES SON LAS ENFERMEDADES MÁS COMUNES, RELACIONADAS CON LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES, DERIVADAS DE LAS RELACIONES SOCIO-LABORALES: a) ESTRÉS LABORAL; b) DEPRESIÓN; y, c) ANGUSTIA-IRRITABILIDAD?

El estrés laboral está en primer plano seguido de la depresión y de manera complementaria la angustia e irritabilidad, como formas de reaccionar ante los estímulos provocados por los factores de riesgo psicosociales.

6. ¿UD. CREE QUE SE DEBE REFORMAR EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO A ESTABLECER COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

SI. Desde mi óptica de analizar los factores de riesgos psicosociales se hace necesaria impulsar una reforma legal al Código de Trabajo considerando que si establece como factores de riesgos a los físicos, químicos y biológicos, no así a los ergonómicos y los psicosociales que hemos analizado en la presente entrevista.

El entrevistado el Dr. Diego Acuña está realizando una maestría en derecho procesal y por ende tiene una vasta experiencia en asuntos laborales, considerando que antes de ser Inspector de Trabajo, también fue asesor de la Federación Regional Centro Oriente de Organizaciones. Sindicales FRECOOS, y por esta razón considero importantes sus aseveración y sus opiniones a fin de avanzar en este proceso de investigación, especialmente al analizar la problemática planteada sobre los factores de riegos psicosociales laborales que al estar el trabajador expuestos a ellos pueden ocasionar trastornos en la salud de las y los trabajadores; situación que se conoce como el hostigamiento, con estos argumentos siento que he realizado a cabalidad mi trabajo investigativo tratando al momento avanzar sobre la fundamentación jurídica la propuesta de reforma legal, más obviamente las conclusiones y recomendaciones.

6.3 ESTUDIO DE CASOS.

PRIMER CASO

SENTENCIA DICTADA POR DEMANDA DE JUICIO ORAL LABORAL Nº 911-2010. (Acoso sexual laboral)

"Santo Domingo de los Tsáchilas a diez de diciembre del dos mil diez A las 14H30.- VISTOS: la señora Carmín Carlota prieto Machado a fs. 10 y 11 comparecen con su abogado Defensor Dr. Orlando Cedeño.- manifestando que, conforme lo justifica con la documentación adjunta, en la Inspectoría del

Trabajo de esta ciudad: se tramitó el proceso Nº 911-10 contra la Ferretería y Distribuidora de Materiales para la Construcción. FYDMCON Cía. Lda. Cuyo representante legal es el señor Arq. Rudo Camargo Pilas Puras. por despido intempestivo de su trabajo a la compareciente, habiéndose llamado a la audiencia de conciliación definitiva, con fecha 10 de diciembre del 2010 en la recepción de los testimonios de los testigos y demás pruebas que presentaron las partes. La motivación del caso viene de una propuesta indecorosa de acoso sexual que hizo el empleador Arq. Rudo Camargo Pilas Puras. A su trabajadora Carmín Carlota prieto Machado, de fecha 8 de noviembre del 2010 que en su demanda original literal d.-) fs.10 dice así:

d.-) Declaración Deshonesta.-y en esta parte le comento lo siguiente que surgió un gran inconveniente que lo provoco mi empleador, al él iniciar insinuaciones de otro carácter no laboral, así textualmente diciendo como siempre me llamaba Carmín, bueno para esta viaje le comento que mi mujer no viaja con nosotros porque ella ha decidido viajar para donde sus padres que viven en Loja, en vilca bamba o sea usted no tiene que preocuparse por ella, por otro lado le adelanto algo que desde el año entrante, le voy a subir el sueldo.

Y no comente a sus compañeros esto. Pero le voy a confesar algo usted me agrada mucho y quiero que me corresponda en la siguiente manera, bueno aprovechemos este viaje que haremos a san Vicente y bahía, yo realmente quiero que usted sea mía o sea más claramente esas dos noches que

estaremos fuera de la empresa en el paseo, para que separe una habitación para usted sola; ya usted me entiende yo la visito esas dos noches en su habitación o usted viene a la mía después de las doce o una de la mañana que todos están en sus respectivas y usted y yo disfrutaremos a cuerpo de Rey ; los dos juntos ¿Qué le parece mamita me acepta esta propuesta? Ha! ¿Tome encuentra que desde enero su situación económicacambiaráun poco? Por el aumento que tengo planificado para usted.- como ya le dije solo sea amable con migo y todo estará en paz y después de esas dos noches juntos con seguridad que vendrán más momentos felices entre usted y yo. Ahora dígame usted, respóndame le parece genial mi proposición Carmín. ¿Dígame que está de acuerdo mamita?

De estas proposiciones por el empleador, la trabajadora presenta los siguientes derechos en las cláusulas que vienen a continuación.-

TERCERA: Con estos antecedentes que le he redactado.- mi respuesta fue una buena cachetada que le di a él, porque me sentí acosada sexualmente y burlada después de haberle servido con honradez acrisolada y prontitud siempre, y en vista de mi reacción o puesta a sus pretensiones seductoras y sexuales, se formó un escándalo en su oficina del que algunos compañeros observaron ese momento desagradable. a.-) Al el sentirse rechazado por mi respuesta negativa a sus intenciones lujuriosas; sabrá usted señor inspector, siempre me he caracterizado por ser una mujer respetuosa de buenos modales y asumo mis responsabilidades laborales como profesional que soy

yo fui contratada para ganar por mis conocimientos intelectuales para lo que estoy preparada, no para que esta persona disfrazado de caballero me venga hacer tan vil y absurda proposición de instintos sexuales y abusando de su posición de gerente de la empresa, pretendiendo que yo caiga en sus brazos. Con sus argumentos de papel. b.-)Luego de esto mi ex jefe me dijo que yo era una abusiva por haberle dado una cachetada y seguidamente me dijo que le desocupe el escritorio que yo uso y que no me quiere ver más en su oficina y que me dé por despedida, que no regrese ya más por allí, porque si regreso va a llamar a la policía y hacerme meter presa por haberle faltado el res peto, y golpeado a él.

Me exigió que le entregue la llave de mi oficina y me dijo finalmente lárguese estúpida, yo queriendo ayudarle; y usted es una salvaje, ¿aténgase a las consecuencias la voy a denunciar? A la policía por abusiva y golpearme esta despedida largo de aquí IDIOTA.

CUARTA: Como usted podrá notar que mi ex jefe fue quien inicio este disgusto laboral.

QUINTA: Así mi ex empleador ha caído en la sanción del Art.-184, del Código del Trabajo por no haber hecho el pronunciamiento legal y mi contrato de trabajo está en vigencia, a más él ha incurrido tercero del Art.-173, por pretender con sus exigencias que realice otras labores para las que no he sido contratada.

SEXTA: Tratamiento.- se trate este caso mediante juicio oral laboral, de acuerdo con la Ley así como lo dispuesto en la Constitución Política del Ecuador normado en el Art.- 35 Numeral (1) y siguientes según mi caso.

1.-) Y por la exigencia del Art.-188 por si la separación de mi trabajo por despido intempestivo por mi ex jefe; 2.-) al pago de la notificación por desahucio en el Art.- 185 del Código del Trabajo; 3.-) y a los derechos del Art.- 195 sobre los fondos de reserva por haber laborado ininterrumpidamente (6 años 7 meses 5 días); 4.-) así mismo que se considere en sentencia ejecutoriada el monto del Art.- 95 de las remuneraciones accesorias y; 5.-)el Art.- 97 del (15%) por las utilidad4es liquidas de la empresa y demás obligaciones que exige la ley laboral a favor de los despidos intempestivos, como lo es en este caso.; 6.-)y sin perjuicio que la autoridad competente en la materia y en el proceso de este juicio, pueda encontrar causales de acuerdo a lo que condena el (Art.-511.1) del Código penal del ecuador, por haber motivos de acoso sexual, por parte de mi ex jefe, en señor Rudo Camargo Pilas Puras. Por este valerse de su situación superior laboral estipulado en este cuerpo legal.

SÉPTIMA: La cuantía fijada es de diez mil dólares de Norte América.

OCTAVA: Se tramite la causa en el procedimiento ORAL LABORAL. Del código del Trabajo.

Adjunto piezas documentales son las siguientes:

Con los honorarios del Defensor y costas procesales: Aceptada la demanda a trámite oral laboral por parte del señor Inspector del trabajo de Santo Domingo, se ha mandado a citar al demandado, quien ha comparecido al proceso deduciendo las excepciones que se expresan en el escrito de fs.1 y 2. Trabada así la litis y aplicando las diligencias legales correspondientes se ha culminado el trámite de la audiencia definitiva el diez de diciembre del 2010, por lo que para dictar la sentencia, se considera los términos del legales del Art.- 583 del Código del Trabajo:

PRIMERO: Este proceso llega a esta judicatura laboral por decisión del conflicto de competencia, y como está resuelto en el proceso por el Superior, al tenor de lo establecido en el Art. 184 del visto bueno y inciso (3) del Art.- 173, del Código del trabajo, no existe omisión de solemnidad sustancial alguna ni vicio de procedimiento que ocasione la nulidad, por lo cual se declara la validez del proceso.

SEGUNDO: En el tratamiento conforme a lo previsto en los artículos 117 y 118 del Código de Procedimiento Civil, las partes presentaron los pliegos de pruebas los que fueron analizados y calificados de las partes en la audiencia definitiva, por los asistentes a ese acto procesal.

TERCERO: Entre las excepciones deducidas por el demandado, tenemos: que este se allana a la demanda, por otro lado este no produjo daño físico, ni de otra naturaleza a su empleada, ni se ha considerado las ofensas verbales

de parte y parte, como denigrante a ninguno de ellos, en el desarrollo del juicio laboral, en la presencia de los sujetos procesales de las audiencias realizadas,

De los videos que presentaron las partes no se obtuvo motivaciones agravantes, y quedan en el proceso como meros enunciados. Art.582 Sentados en acta nro.55- tomo 04- en el libro de audiencias laborales del 2010.

De acuerdo al señalamiento del Art. 577 del código del trabajo los litigantes si han presentado las pruebas y testigos según este artículo, bajo, prevención de la ley con las declaraciones en la audiencia definitiva. Art.-581

CUARTO: Según nuestro ordenamiento legal, la responsabilidad se inicia con el nacimiento de la obligación. Las obligaciones nacen, dice el Art. 1453 del Código Civil: “ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; en tal razón.

La Ferretería y Distribuidora de Materiales para la Construcción. FYDMCON Cía. Lda. Y el Arq. Rudo Camargo Pilas Puras, cómo empleador directo el mismo que ha sido demandado, procede en presencia de la autoridad que trata el caso en conformidad del Art.- 616, emite un cheque # 00099 del banco XXX, por el valor de dos mil dólares americanos a favor de la

trabajadora señora Carmín Carlota prieto Machado. Como recompensa de daños morales.- por las pruebas que se estimaron que la actora ha justificado los fundamentos de su demanda.-

QUINTO: En el presente caso, visto; todo lo actuado, apego a las leyes y en la armonía de los litigantes se ha llegado a la conclusión final que la trabajadora, no pierde su puesto de trabajo, por lo que se debe de incorporar a su oficina el día lunes veinte y siete de diciembre del año en curso.

SEXTO: ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y DE LAS LEYES DE LA REPÚBLICA. Las excepciones deducidas por el demandado, estas han quedado en el proceso como meros enunciados.- Por lo expuesto. Desechando las excepciones, se acepta en parte la demanda y se dispone que el demandado señor Arq. Rudo Camargo Pilas Puras.-a más del pago que ha hecho a la actora. Carmín Carlota prieto Machado. Como recompensa de daños morales, también la debe de incorporar a su lugar de trabajo de conformidad a lo indicado en el párrafo anterior, como títulos de de reparación. Y por otro lado el pago de las: las costas.- regulándose en ciento treinta dólares americanos, los honorarios del Ab. Santiago Zambrano, por su trabajo profesional.- hágase saber.

Santo Domingo Provincia de los Tsáchilas a, 23 de diciembre del 2010 República del Ecuador.-

PRIMERA SALA DE LO LABORAL

F) JUEZ DEL TRABAJO. Dr. Apolinares Cristóbal Lapo Sierra”[58].

Al realizar un estudio detallado de la presente demanda laboral, por el despido intempestivo, producido, por no aceptar una propuesta de orden sexual, he notado que tarde o temprano la justicia llega. Ahora bien también es necesario enfatizar que la Trabajadora si toma la decisión de enfrentar el despido intempestivo venciendo el miedo, porque generalmente las trabajadoras no quieren enfrentar tal situación y mejor optan por dejar las cosas como están, por eso mi llamado especialmente a las mujeres trabajadoras a denunciar las violaciones de sus derechos siguiendo el ejemplo de esta ejemplar mujer, que sintió que estaban vulnerándose su derechos a un trabajo digno, una vida decorosa consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, porque se ha a doblegar y sentirse sometida a bajas pasiones e instintos, por más empleador que sea.

SEGUNDO CASO.

DENUNCIA DE ACCIDENTE ANTE EL INSPECTOR DE TRABAJO

SEÑOR INSPECTOR DEL TRABAJO DE SANTO DOMINGO.

“Cristina María Vera de Guerra, ante Ud., muy respetuosamente comparezco para poner en su conocimiento lo siguiente y digo: que el día 17 de diciembre de 2010: Aproximadamente a las 10:h00 por la mañana sucede

58HTTP://WWW.CAZAMLEY.COM/LABORAL/SENTENCIA-DE-JUICIO-LABORAL/Pág 1 a la 6

que mi cónyuge el señor Jacinto Antonio Guerra Zurita, se encontraba trabajando para la constructora, Empresa KLIKA Cía. Lda. (Empleadora), en esta Ciudad de Santo Domingo situada en la Av. Quito signada con el número 992 y San Miguel. Mi esposo fue contratado desde hace ya dos años por un sueldo mensual de $/450 dólares de Norte Americanos, por el Arq. Arturo Leónidas Chuquisa Chamba gerente de la mencionada empresa y en este tiempo actual estaba pintando la fachada del Edificio Patiño que está en las calles Cordero 775 y Ruiz Roja, en sus labores encomendadas, que al romperse los andamios que proporcionaba la empresa KLIKA Cía. Lda., mi infortunado esposo se fue al vacío desde el noveno piso cayendo al pavimento del Edificio Patiño, y falleciendo instantáneamente, en el cumplimiento de las labores encomendadas por el Arq. Arturo Leónidas Chuquisa Chamba. Así en consecuencia de lo expuesto de esta fatalidad que me está perjudicando muy enormemente por la muerte de mi esposo y.

Consecuentemente en el fundamento de la disposición de los Art. 353 y 376 del Código del Trabajo y en lo que estipula el literal (1) de este mismo cuerpo de leyes que textualmente dice así: Art.- 359Indemnizaciones por accidente de trabajo.-Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo: que el literal uno que hago mención señala la.- MUERTE.

En lo que solicito por medio de su autoridad se dé el estricto cumplimiento para la indemnización que hará el empleador en lo dispuesto del Art. 369.-

Muerte por accidente de trabajo.-Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años. Que sumados estos son $/21.600 veinte y un mil seiscientos dólares de Norte América. Así como lo favorable del Art.- 365 sobre las asistencias medica que el caso lo ha requerido. Estipulado en el Código del Trabajo.

En tal razón para el efecto legal le pongo en su conocimiento lo siguiente de esta denuncia por el accidente del cual ha sido víctima mi esposo; y me encuentro en la necesidad de dar a conocer los siguientes puntos para esta consideración:

1. Que el accidente del cual resultó muerto mi marido, se debió a las obsoletas condiciones de trabajo en que se desempañaba, ya que la empleadora, sin responsabilidad alguna, ha exigido que sus trabajadores presten sus servicio con andamios amarrados solo con cuerdas de cabuya, y las bases son de tabla triple viejas, en fin, desprovisto de seguridades debidamente, a sus trabajadores, sin la observación del patrono que la construcción ya iba en un décimo piso.

2. Que existe incumplimiento por parte de la empleadora, ya que está violando lo regulado con el Reglamento Interno, referente en el Capítulo correspondiente a los Riesgos del Trabajo.

3. Que la única persona que resultó víctima del accidente, fue mi esposo, quien se encuentra en estos momentos en la sala de velación de la Funeraria El Calvario de esta ciudad, Avenida América Cristo Redentor #.331 y Bolivia.

4. Que las personas que tenemos derecho a una indemnización somos: Nuestros dos hijos de nombres, Jacinto Pablo y Ramiro Antonio Guerra Vera de 9 años y 6 en su orden nombrados.

Y yo: como compareciente en mi calidad de cónyuge sobreviviente.

5. Mi esposo señor. Jacinto Antonio Guerra Zurita a la hora de su deceso por el accidente laboral percibía un sueldo de $450,00 dólares de Norte América.

6. El patrono, es la Empresa KLIKA cía. Lda., representada por su Gerente Propietario Arq. Arturo Leónidas Chuquisa Chamba, a quien hago responsable de la muerte a mi esposo.

Por todos los particulares expuestos solicito además se sirva acudir al lugar de trabajo y levantar el acta o información respectiva, en lo que pueda apreciar las condiciones de trabajo y pueda receptar las declaraciones de los trabajadores, en fin, pueda dar testimonio de la veracidad sobre el relato de mi denuncia.

Y para los actos de ley siguientes: las notificaciones que sean para el caso las recibiré en el casillero judicial Nro.5656 del Ab. Santiago Zambrano, para que siga este defensa en las diferentes etapas, en la legalidad que la ley me

faculte y en lo que le otorga el Art. 44 del Código de Procedimiento Civil: Para el empleador Arq. Arturo Leónidas Chuquisa Chamba, se lo notifique en el domicilio de la Empresa en la Av. Quito signada con el número 992 y San Miguel.

Adelanto reconocidos agradecimientos de consideración y estima.
Santo Domingo Provincia de los Tsáchilas a; 18 de diciembre de 2010
Firmamos muy atentamente en conjunto el patrocinador y la demandante

f).- Ab. Santiago Zambrano. f).- Cristina María Vera de Guerra"[59].

De la simple lectura de la presente denuncia a las claras se puede evidenciar en las condiciones precarias en las que se encuentran trabajado especialmente los trabajadores de la construcción, ahí cabe aquella frase sin Dios ni Ley, con estos antecedentes es necesario abordar el tema de los riesgos laborales a los que está expuesto el trabajador dese el momento mismo de la salida de su domicilio, hasta llegar al trabajo y viceversa, que importante, es contar con un marco regulatorio como es el Código de Trabajo, pero sí que en la práctica dadas las condiciones de los tiempos del modernismo hace falta dar mayor cobertura a las normas sobre la prevención de riesgos de trabajo al máximo para evitar pérdidas de vidas humanas como en el presente caso narrado. Que en realidad el Empleador va a pagar lo establecido en la ley; pero el trabajador en su condición de esposo y padre de familia ya nunca más regresará.

59HTTP://WWW.CAZAMLEY.COM/LABORAL/SENTENCIA-DE-JUICIO-LABORAL/pág. 2y 3

7. DISCUSIÓN.

7.1 VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, me he planteado los siguientes objetivos: un general y tres específicos.

El Objetivo General fue:

“Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico relacionado con el derecho al trabajo digno y sus efectos socio-juridicos para plantear reformas en lo concerniente a los factores de riesgos psicosociales.”

Este objetivo se ha logrado verificar mediante el desarrollo de la Revisión de Literatura, con el Marco Doctrinario y Jurídico en el que de forma contundente he podido tener una visión clara de lo que constituye la normativa a favor de las y los trabajadores, que en la actualidad pese a constar en la Constitución hace falta acoplar normas para su aplicación y vigencia.

En cuanto a los Objetivos Específicos, tenemos:

“Estudiar sobre el exceso de exigencias psicológicas en el trabajo relacionándola con el derecho comparado y su concordancia con el régimen laboral ecuatoriano.”

Este Objetivo se verificó mediante el desarrollo del ítem 4.4 de la Revisión de la Literatura, donde he realizado efectivamente un estudio sobre cómo inciden de los factores psicosociales en el ámbito laboral, en el Derecho Comparado.

Realizada la respectiva revisión bibliográfica se pude evidenciar que en pleno siglo XXI, seguimos siendo sometidos a estándares de rendimiento, o conocidas como exigencias psicológicas o también trabajo bajo presión, siendo así la explotación sigue en todas la latitudes sean países desarrollados como en vías.

"Demostrar que el derecho al trabajo y dignidad de los trabajadores garantizado en la actual Constitución, se encuentra afectado por falta de normativas específicas en el Código de Trabajo, relacionadas a los riesgos de trabajo psicosociales."

Este objetivo, se logró verificar con la aplicación de la encuesta y entrevista a la población investigada, preguntas 1, 2,3 4, 5, 6 y 7.

Es también evidente que hoy por hoy en nuestra patria se tiene normas de primer nivel en la Constitución de la República del Ecuador pero oh sorpresa salimos a la realidad, no se cumplen.

“Formular una propuesta jurídica de reforma legal al Código del Trabajo, tipificando los factores de riesgos psicosociales. “

Este Objetivo se verificó con la peguntas 9 y 10 de la encuesta y entrevista aplicada, donde sin duda se indica que es necesario incorporar los factores de riesgos psicosociales, a fin de garantizar de mejor manera los medios de prevención, para que los factores de riesgos sean mitigados, corregidos, minimizados o eliminados; y algún día llegar a desechar el hostigamiento laboral.

7.2 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

Al analizar la información doctrinaria, jurídica, los resultados y análisis de la Investigación de campo, puedo contrastar que los mismos permiten verificar la hipótesis asumida en el presente trabajo investigativo:

¿Se debe reformar el Art. 347 del Código de Trabajo, respecto a establecer como riesgos de trabajo a los psicosociales laborales, que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores?

Esta hipótesis ha sido contrastada de forma positiva, mediante la aplicación de la encuesta y entrevista los profesionales del Derecho, como a los funcionarios judiciales e Inspectores de Trabajo, con lo cual se corrobora efectivamente que por cuanto existe un vacío legal en el Código de

Trabajo, considerando que solo se puede identificar a los factores de riesgos físicos, químicos y biológicos, debiendo incrementar los psicosociales y ergonómicos, para estar a tono con las legislaciones de países vecinos demostrándose así que la hipótesis planteada a recibido aceptación positiva por parte de los encuestados.

7.3 FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA PARA LA PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.

Constitución de la República del Ecuador

Sección octava

Trabajo y seguridad social

"**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**"[60]

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (…)

[60] Registro Oficial No. 449/ 20/10/2008. Constitución de la República del Ecuador .Pág. 57

5. <u>Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar</u>.(…)[61]

Según el Dr. John Romo Loyola, docente de posgrados de la Universidad Tecnológica Equinoccial, dice:

"Se garantiza además el derecho de la trabajadora o el trabajador, a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Por ejemplo, nuestra Universidad ha creado las condiciones mínimas de salud, prohibiendo fumar en sus instalaciones, la iniciativa de Edificios sin Humo, o llenar de espacios verdes a nuestro campus, son coherentes con esta propuesta.

La nueva Carta Magna, afirma que toda persona tiene derecho a permanencia en el empleo. Esto quiere decir que se establecen mecanismos para que si el empleado tiene un contrato indefinido, se le garantice su permanencia. Así por ejemplo, en el caso de ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO, la Constitución ordena que "Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tiene derecho a ser reintegrada al trabajo. Mantendrá la

[61] Registro Oficial No. 449/ 20/10/2008. Constitución de la República del Ecuador .Pág. 57

relación laboral de conformidad con la Ley"(Nueva Constitución del Ecuador, Art. 326 numeral 6).

La discriminación laboral por discapacidad es un tema que viene tratándose en el país desde el año 2006, donde se establecieron mecanismos legales que posibilitan acceso a personas con habilidades especiales.

Recordemos que en el año 2009, el porcentaje mínimo de personas con discapacidad, y que debe contratar un empleador es del 3% del total de sus empleados. En el año 2010, este porcentaje sube al 4% del total de trabajadores."[62]

Al contar con estas disposiciones constituciones se hace necesario por medio de la iniciativa popular elaborar una posible propuesta de reforma a fin de actualizar nuestro Código del Trabajo que data desde 1938, año de su expedición en el registro oficial, en tal virtud creo personalmente que debemos anclar normas relacionadas con la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar no está por demás lo que queremos es tener un capital humano, una fuerza laboral optimista cumplidora de sus obligaciones y con plenitud de reclamar sus derechos, quizá podría ser el modelo de Suiza, un país pequeño en el corazón de Europa, que ha hecho de sus ciudadanos, buenos contribuyentes, creando bienes y servicios de calidad, partiendo obviamente de la educación ¡que nadie se quede sin estudiar!

[62]HTTP://WWW.UTE.EDU.EC/POSGRADOS/REVISTAEIDOS/EDICION1/ART07.HTMl pág. 1

CÓDIGO DE TRABAJO.-

Capítulo III

De los efectos del contrato de trabajo

"Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social"[63]

TITULO IV

DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.

Capítulo I

Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

"Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes."[64]

[63] CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Pág.25

[64] CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Pág.146

“Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.”[65]

La Doctrina dice: “Salud ocupacional y condiciones físicas de una empresa”

2012-05-04 por Diego Jara

Con respecto a la salud ocupacional, el artículo 410 del Código de Trabajo establece que el empleador se encuentra en la obligación de brindar condiciones de trabajo adecuadas tendientes a evitar que la vida o la salud de los trabajadores se encuentre en riesgo, esto se logra a través de la toma de medidas de prevención, seguridad e higiene, que deben estar contenidas en los respectivos Reglamentos de Seguridad y Salud de cada empresa.

Adicionalmente, los artículos 411 y 412 del Código del Trabajo establecen la obligación dirigida hacia las fábricas en contar con planos de construcción que a más de cumplir con lo ordenando en cada normativa municipal, tengan la aprobación de la Dirección Regional del Trabajo, órgano que a través de un estudio prolijo verifica

[65] CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Pág.171

el cumplimiento de aspectos tales como la debida iluminación, ventilación, condiciones de humedad y atmosféricas adecuadas en las salas de trabajo; así como de la provisión de servicios higiénicos autorizados y localizados de acuerdo a las prescripciones de las autoridades sanitarias.

Si bien el Código de Trabajo establece que se deben tomar en cuenta medidas tendientes a la protección de los empleados a partir de la implementación de normativas internas, construcción de instalaciones adecuadas, provisión de equipos y vestimenta que protejan físicamente al trabajador, se debe verificar el aspecto psicológico de los trabajadores que es igualmente importante y que si bien no se encuentra expresamente contemplado en la Ley, debe ser observado por los empleadores a fin de mantener la salud integral de su personal."[66]

Cierto que es necesario sustentar y argumentar en debida forma, para levantar una propuesta de reforma legal en el Código de Trabajo, si bien con las normas vigentes ha sido posible enfrentar varios desafíos en lo concerniente a indemnizaciones por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales; pero no es menos cierto que al existir vacíos legales, se vulneran derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, por esta razón es ineludible actualizar las disposiciones vigentes,

[66] HTTP://WWW.BLOGLEGALECUADOR.COM/PHP/ARTICULOS.PHP?CAT=7 pág. 1

para ampliar la cobertura de las prestaciones del Seguro General de Riesgos de Trabajo, y viabilizar por ejemplo la tipificación de los factores de riesgos psicosociales, que nos den una mejor organización del trabajo y buscar a aplicabilidad de las normas del Código de Trabajo, y no como hasta ahora a libre interpretación de los señores Jueces, que en su condición de humanos pueden fallar negativamente y perjudicar a la parte débil de una relación laboral y/o viceversa.

8. CONCLUSIONES.

PRIMERA:

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza 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; sin embargo, este derecho no se cumple debido a que los trabajadores son víctimas de injusticias, de una serie de actos de hostigamiento.

SEGUNDA:

El numeral 5 del Art. 326 de la Carta Magna, garantiza el derecho a toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; no obstante somos testigos de una serie de arbitrariedades que se cometen, contra los trabajadores, tales como violencias, amenazas y otros, los cuales generan estrés laboral y consecuentemente afectan a la salud psíquica y mental de los mismos.

TERCERA:

El Código del Trabajo en los artículos, 347 y siguientes, establece como riesgos de trabajo: los accidentes y las enfermedades profesionales, sin considerar a los factores psicosociales laborales, que sin lugar a dudas

afectan a la salud de los trabajadores, incidiendo en un bajo rendimiento y por ende en una escasa productividad en la empresa.

CUARTA:

En la mayoría de empresas los trabajadores están expuestos a factores de riesgos psicosociales; químicos; biológicos; ergonómicos; y, físicos, los cuales todos en su conjunto afectan gravemente el buen desempeño laboral de los trabajadores.

QUINTA:

Los factores de riesgos psicosociales tienen su origen en las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, por ende es necesario que dichos factores deban ser evaluados y controlados.

SEXTA:

El exceso de requerimientos psicológicos, hostigamiento y las amenazas por parte del empleador y/o los mandos medios, en el lugar de trabajo, deben ser denunciados, a fin de mitigar y evitar impactos negativos en la salud de las y los trabajadores.

SÈPTIMA:

Las enfermedades más comunes, relacionadas con los factores de riesgos psicosociales, derivadas de las relaciones socio-laborales y que afectan a

los trabajadores son: a) estrés laboral; b) depresión; y, c) angustia-irritabilidad.

OCTAVA:

Al no existir normas claras en el Código del Trabajo, respecto a incluir como riesgos de trabajo a los factores psicosociales, es causa de inseguridad jurídica y social, por lo que es necesario plantear una reforma legal acorde con las disposiciones constitucionales y legales.

NOVENA:

Del estudio realizado a la población encuestada, con sus opiniones y respuestas, he podido comprobar la hipótesis planteada. Al verificar los efectos negativos, que ocasiona la exposición de las y los trabajadores a los factores de riesgos psicosociales que no es otra cosa que las actitudes, conductas de los mandos medios y de los mismos compañeros de trabajo, lo que en términos comunes se conoce como el hostigamiento, las exigencias psicológicas y la presión social para el cumplimiento de los mal llamados estándares de rendimiento, vulnerando la dignidad de los trabajadores.

DÉCIMA:

Del análisis e interpretación se evidencia que los factores de riesgos psicosociales, tales como hostigamiento, la amenaza, exigencias psicológicas y la presión social etc., por ende debe incorporarse un inciso en

el Art 347 del Código del Trabajo, Título IV , Capitulo I, sobre los factores de riesgos psicosociales laborales que ocasionan estrés o trastornos de la salud de los trabajadores a efecto de ser indemnizados, de acuerdo a los daños lesivos que generan al trabajador como es el estrés laboral y trastornos en la salud de las y los trabajadores.

9. RECOMEDACIONES

PRIMERA:

Que el Estado ecuatoriano, haga efectivo el cumplimiento de los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución, a fin de garantizar el pleno respeto a la dignidad, salud, vida decorosa, etc., de los trabajadores, evitando por todos los medios la vulneración de dichas normas.

SEGUNDA:

Que los Asambleístas expidan leyes incluyentes, democráticas, equitativas, que propicien el bienestar de los trabajadores con el fin de hacer efectivos los derechos del buen vivir, sumak kawsay.

TERCERA:

Que los Asambleístas, expidan leyes armónicas, acordes a la realidad socioeconómica del país, priorizando los derechos de los trabajadores, estableciendo a los factores piscosociales como riesgos del trabajo a efectos de ser idenminzados.

CUARTA:

Sugiero a las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales por medios de los Directores Regionales e Inspectores de Trabajo, realicen los cursos de capacitación conjuntamente con la Dirección General de Riegos de Trabajo del IESS, a fin de crear conciencia en las y los trabajadores para

vencer el miedo y definitivamente denunciar, investigar, evaluar, controlar, mitigar, disminuir y/o eliminar los riesgos psicosociales laborales.

QUINTA:

Que el Ministerio de Relaciones Laborales, en coordinación con el IESS, mediante talleres, capacite de forma permanente, tanto a empleadores como trabajadores, en temáticas de prevención de riesgos y salud laboral a fin de crear conciencia para mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.

SEXTA:

Que el Ministerio de Relaciones Laborales a través de campañas educativas, mediante los diverso medios de comunicación, informe a la población trabajadora sobre las consecuencias que generan en la salud de las personas, los factores de reisgos psicosociales, tales como angustia, estrés laboral, depresión e irritabilidad.

SÉPTIMA

Sugiero que las autoridades del Ministerio de Salud en coordinación con el departamento de Seguridad e Higiene del trabajo y del Ministerio de Relaciones Laborales realicen campañas de prevención y concientización sobre las enfermedades del siglo XXI como es el estrés laboral, la depresión y la angustia e irritabilidad.

OCTAVA:

Que las Universidades del país, sigan fomentando la investigación jurídica, como fuente generadora de conocimientos, a quienes estamos inmersos en el campo del derecho y a la vez nos convirtamos en entes difusores y solucionadores de los diversos problemas que atraviesa la sociedad ecuatoriana; y, en particular los trabajadores, a quienes a diario se vulnera sus derechos.

NOVENA:

A los trabajadores para que hagan prevalecer sus derechos exigiendo el cumplimiento de las disposiciones consagradas en la Costitución de la República del Ecuador y por inciativa presentar propuestas de reforma en lo relacionado a los factores psicosociales, ante la Asamblea Nacional, solicitando además la cooperación de las Universidades, generadoras de conocimiento.

DÈCIMA:

Que se legisle en el sentido incorporar un inciso en el Art 347 del Código del Trabajo, Título IV, Capitulo I, sobre los factores de riesgos psicosociales laborales que ocasionan estrés o trastornos de la salud de los trabajadores a efecto de ser indemnizados.

9.1.- PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

REPÚBLICA DEL ECUADOR

EL PLENO

DE LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008 determina que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución;

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, señala 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;

Que, el Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (…)5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que, la Constitución garantiza en los numerales: 2.-Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Que, en el Código del Trabajo en su Art. 347 que los rriesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, que establece la Constitución de la República del Ecuador se procede a expedir la siguiente:

LEY REFORMATORIA Al CÓDIGO DEL TRABAJO.

Art. 1 SUSTITÚYASE- El inciso segundo del Art 347 por el siguiente:

“Para efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo, las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y los factores psicosociales.”

Art. 2 AGRÉGUESE. Luego del Art 347, AGRÉGUESE los siguientes Artículos Innumerados que digan:

Art. ….Factores de riesgo psicosociales.-Hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos). Con la organización(los procedimientos, métodos de trabajo, las relaciones entre los trabajadores, las exigencias psicológicas, trabajo bajo presión, hostigamiento, amenazas, etc.,) y que pueden afectar el autoestima de las personas trabajadoras, con reacciones fisiológicas y psicológicas e incluso enfermedades.

Art... Los Factores de riesgos psicosociales intralaborales, deben ser evaluados en primera instancia por los empleadores. La evaluación comprende llenar un formulario, realizar una entrevista, identificar a los involucrados; realizar una reunión de la cual se levantará el acta respectiva, a fin de evaluar y controlar a tiempo con un plan de contingencia inmediato, de no haber solución; todo el expediente se remitirá; a las autoridades competentes del Ministerio de Relaciones Laborales, el IESS-Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para que avoquen conocimiento y apliquen

los correctivos, y de ser necesario ejecuten las sanciones pertinentes ante los incumplimientos. De persistir los problemas relacionados con los factores de riesgos psicosociales, el trabajador afectado podrá demandar ante los jueces competentes, su respectiva indemnización, a fin de reparar los daños ocasionados o derivados de la relación laboral.

Art. Final. La presente Ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los catorce días del febrero del dos mil trece.

FERNANDO CORDERO CUEVA

Presidente

DR. ANDRES SEGOVIA S.

Secretario General

10. BIBLIOGRAFIA.

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2002). Acoso moral en el trabajo. FACTS, 23. Obtenido dehttp.//www.mtin.es.
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2002). La violencia en el trabajo. FACTS, 24. Obtenido de http//www.mtin.es.
- BARLING, J. La violencia en el lugar de trabajo. En Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003
- CABANELLAS Guillermo.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1997
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Elemental. 2005.
- CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, REGISTRO OFICIAL SUPLEMENTO 167 de 16 de Diciembre del 2005.
- CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado a 2011
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR Registro Oficial 449 de 20 de octubre 2008.
- DÍAZ, RUY. DICCIONARIO de Ciencias Jurídicas, Sociales y Políticas.2006
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA - Vigésima segunda edición.

- DOCUMENTO “FORTALECIMIENTO sindical desde la salud y el medio ambiente, en el marco de la integración de la Región Andina». Instituto Laboral Andino (ILA). Primera edición, octubre del 2007.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Editorial Bibliográfica Argentina Buenos Aires. 1978
- FORO REVISTA DE DERECHO Nº 3.- II 2004. Derecho Laboral Internacional. Área de Derecho de la Universidad Andina Simón Bolívar.- Corporación Editora Nacional. Quito. Año 2004
- GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, J.L.; Moreno Jiménez, B. y Garrosa Hernández, E. Carga mental y fatiga laboral. *Madrid: Pirámide*.2003.
- GRIMALDI,SIMONDS, “La seguridad industrial su administración. Alfaomega 2da edición pág. 418
- HTTP://ES.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/HOSTIGAMIENTO#ETIMOLOG.C3.ADA
- HTTP://ES.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/RIESGOS_PSICOSOCIALES.
- HTTP://WWW.AIPE.ORG.BO/PUBLIC/lst_observatorio_documentos/LST_OBSERVATORIO_DOCUMENTOS_ley_general_de_higiene__seguridad_ocupacional_y_bienestar_es.pdf Decreto Ley Nº 16998/2 de agosto de 1979.
- HTTP://WWW.AIPE.ORG.BO/PUBLIC/LST_OBSERVATORIO_DOCUMENTOS/LST_OBSERVATORIO_DOCUMENTOS_LEY_GENERAL_DE_HIGIENE__SEGURIDAD_OCUPACIONAL_Y_BIENESTAR_ES.PDF DECRETO LEY Nº 16998/2 de agosto de 1979.

- HTTP://WWW.ANALITICA.COM/BITBLIO/VENEZUELA/LEY_DEL_TRABAJO.ASP.LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL N° 5.152 EXTRAORDINARIO de 19 de junio de 1997
- HTTP://WWW.DEFINICIONABC.COM/GENERAL/FACTORES.PHP
- HTTP://WWW.DT.GOB.CL/LEGISLACION/1611/ARTICLES95516_RECURSO
- HTTP://WWW.RAE.ES/RAE.HTML.DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 2009
- MANSILLA IZQUIERDO Fernando. Edición año 2009
- MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Teoría y Práctica
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1986) Factores Psicosociales en el Trabajo. [online]. Recuperado el 21 de octubre de 2006.
- RESOLUCIÓN NUMERO 2646 DE 2008 (Julio 17)FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: Bogotá, D. C., a 17 de julio de 2008
- REVISTA. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. 10 DE DICIEMBRE DE 1948.
- REVISTA. INSHT. Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002
- REVISTA. INSHT. NTP 438: Prevención del estrés: Intervención sobre la organización. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1997

- REVISTA. INSHT. NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1997
- REVISTA. INSHT. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. Madrid: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999
- REVISTA. INSHT. NTP: 489.Violencia en el lugar de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. 1998
- RODRÍGUEZ, I.; HONTANGAS P.; BRAVO M. J.; GRAU R.; RAMOS. J. El bienestar psicológico durante la fase de incorporación al mundo laboral: adaptación del G.H.Q. Conferencia Internacional sobre Intervención Psicológica y Desarrollo Humano. Valencia, 11-14 julio. 1993.
- RUIZ, JOSÉ IGNACIO. Factores de Riesgo Psicosociales. Universidad El Bosque, Facultad de Psicología. Transversal 9A bis, 133-25. Santa Fe de Bogotá, Colombia, 2010.
- SALUD Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, materia dictada en 3er nivel en la Universidad Tecnológica Equinoccial Dr. Jorge Baldeón. 2009.
- SEGURIDAD OCUPACIONALCAMPOS ORTIZ GUSTAVO MAXIMILIANO Primera edición año 2008
- WWW. LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- WWW. LEY DE DERECHOS CIVILES QUE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO USA. Pág.
- WWW.O.I.T.ORG. BIBLIOTECA VIRTUAL PÁG.

- //WWW.SESO.ORG.EC/DOWNLOADS/MATERIAL REVISTA/REGLAMENTO DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO_IESS_RESOLUCIÓN 390.pdf
- WWW.MONOGRAFIAS.COM

11. ANEXOS.

ANEXO 1.

PROYECTO DE INESTIGACIÓN.

1. TEMA:

“NECESIDAD DE INCORPORAR UN INCISO EN EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, TÌTULO IV, CAPÌTULO I, SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES, QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES”

2. PROBLEMÁTICA:

Según lo establecido en el Art 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el Estado ecuatoriano garantiza 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.

Al analizar las disposiciones legales del Código del Trabajo ecuatoriano, referente a los factores de riesgos, puedo evidenciar que existen factores de riesgos como son los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, esto es: físicos, químicos y biológicos, para los cuales se establece una indemnización al trabajador. Sin embargo este cuerpo legal no

establece los factores de riesgos psicosociales ocasionados debido a la serie de exigencias laborales por parte de los empleadores o en muchos casos provenientes de los compañeros de trabajo y que afectan a la psiquis de la persona trabajadora como el estrés laboral, realizar operaciones rutinarias y repetitivas durante períodos de tiempo muy largos; disfrutar de pocos periodos de descanso durante el horario de trabajo; desconocer las modificaciones horarias que afectan a los turnos, o conociéndolas, que se haga con poco tiempo de antelación; desconocer con anticipación suficiente si se renovará o no la contratación laboral del personal; falta de comunicación; falta de relaciones personales; sistemas directivos autoritarios; ruido, acoso moral, el hostigamiento y las amenazas, que deterioran la salud de las personas, por cuanto pueden tener efectos muy negativos ya sea psíquico, físico o social, es decir afectan tanto a salud como a la calidad de vida, de las y los trabajadores, tanto en el ámbito personal como familiar y además disminuyen la capacidad de productividad en una determinada empresa y por ende el desarrollo económico del país. Puedo indicar que los factores de riesgo psicosociales, no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su origen en las condiciones de trabajo y específicamente en las condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, por lo que dichos factores deben ser evaluados y controlados, manteniéndolos en unos niveles tales que no afecten al trabajador expuesto y de ser así éste debe regularse las indemnizaciones correspondientes.

3. **JUSTIFICACIÓN.**

El proceso de enseñanza aprendizaje de la Universidad, Nacional de Loja UNL, a través del Sistema Modular por Objetos de Transformación SAMOT, tiene por objetivo guiar al Estudiante para que ejecute proyectos investigativos, de temáticas relevantes que obviamente contribuyen a la solución de problemas jurídico-sociales.

Revisando el Código de Trabajo vigente, puedo evidenciar que existen vacíos legales que lesionan derechos constitucionalmente protegidos de las y los trabajadores, como es el derecho al trabajo y el derecho a la salud, debido a que en este cuerpo legal no se consideran los factores de riesgos psicosociales que ocasionan trastornos en la salud de las personas como el hostigamiento laboral, el acoso moral, violencias, amenazas y estrés laboral, sino únicamente se establecen como factores de riesgo los accidentes y las enfermedades profesionales, por lo que he considerado pertinente realizar el presente Proyecto de Tesis, relacionado a la **NECESIDAD DE INCORPORAR UN INCISO EN EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, TÌTULO IV, CAPÌTULO I, SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES, QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES"**

El presente trabajo de investigación está orientado a desarrollar los conocimientos académicos obtenidos a lo largo del proceso de formación

que nos provee el Alma Mater, y previo requisito para optar por el Grado de Abogado, de tal manera que ejecutaré esta Tesis, considerando que el problema planteado tiene incidencia a nivel nacional, provincial y local, ya que lamentablemente el Asambleísta no ha legislado estableciendo los factores de riesgo psicosociales en el trabajo conocido como el hostigamiento laboral, cuyos vacíos legales afectan negativamente a la salud de las y los trabajadores y además vulneran derechos constitucionales y legalmente protegidos del trabajador.

Al concluir el presente trabajo de investigación se hace necesario plantear alternativas de solución, para concienciar a empleadores sobre la incidencia de los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los trabajadores en la empresa. Además que las y los trabajadores, puedan presentar sus quejas poniendo al descubierto la vulnerabilidad de los derechos pese a que la Constitución de la República del Ecuador garantiza varios principios fundamentales a favor de los trabajadores: como: La irrenunciabilidad, la intangibilidad, la inembargabilidad, como también sobre la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable, además el derecho a la dignidad y la honra.

Por lo expuesto, considero que debe incorporase en el Código del Trabajo, los factores de riesgo psicosociales, para garantizar el derecho al trabajo de las y los trabajadores que realmente permita una convivencia pacífica entre

hombres y mujeres; libres de hostigamiento hasta alcanzar el SumakKawsay o Buen Vivir que tanto se pregona en la Carta Magna.

De esta manera justifico con suficiencia este trabajo investigativo, además de que cuento con los recursos económicos, humanos y bibliográficos necesarios y todo cuanto es menester para iniciar y avanzar con esta apasionante labor académica de identificar falencias y/o problemas para buscar alternativas dentro del contexto social y legal, obviamente sin perder el norte en el proceso de cognición científica.

4. OBJETIVOS.

4.1 OBJETIVO GENERAL.

- Realizar un estudio jurídico, doctrinario y crítico relacionado con el derecho al trabajo digno y sus efectos socio-juridicos para plantear reformas en lo concerniente a los factores de riesgos psicosociales.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Estudiar sobre el exceso de exigencias psicológicas en el trabajo relacionándola con el derecho comparado y su concordancia con el régimen laboral ecuatoriano.
- Demostrar que el derecho al trabajo y dignidad de los trabajadores garantizado en la actual Constitución, se encuentra

afectado por falta de normativas específicas en el Código de Trabajo, relacionadas a los riesgos de trabajo psicosociales.

- Formular una propuesta jurídica de reforma legal al Código del Trabajo, tipificando los factores de riesgo psicosociales.

5. HIPÓTESIS.-

¿SE DEBE REFORMAR EL ART. 347 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, RESPECTO A ESTABLECER COMO RIESGOS DE TRABAJO A LOS PSICOSOCIALES LABORALES, QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES?

6.- MARCO TEÓRICO.

Partiendo de una definición puedo indicar que los factores de riesgo psicosociales en el trabajo "hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de

mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor”[67].

También se han definido los factores de riesgo psicosocial en el trabajo como aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores.

Para el Psicólogo José Ignacio Ruiz, “los factores de riesgo psicosocial en el trabajo abarcan las interacciones entre el medio ambiente laboral, las características de las condiciones de trabajo, las relaciones entre los Trabajadores, la organización, las características del trabajador, su cultura, sus necesidades y su situación personal fuera del trabajo”[68]

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral sino que, además, intervienen las variables personales del trabajador como las actitudes, la motivación, las percepciones, las experiencias, la formación, las capacidades y los recursos personales y profesionales. La personalidad y la situación vital del trabajador influyen tanto en la percepción de la realidad como en la respuesta ante las distintas situaciones laborales. Por eso, ante

[67]RUIZ, José Ignacio. Psicólogo. Revista. Factores Psicosociales Laborales. Ediciones de la Universidad El Bosque pág. 121
[68]Ibídem.

cualquier problema laboral no todos los trabajadores lo afrontan del mismo modo, ya que las características propias de cada trabajador determinan la magnitud y naturaleza de sus reacciones y de las consecuencias que sufrirá. *En síntesis puedo indicar que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que tienen la capacidad de afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo de su trabajo*.

El numeral 1 del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de Diciembre de 1948, establece: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (…)"[69]

En el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, se establece 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"[70]

De acuerdo a esta disposición constitucional, entonces el trabajador debe por lo tanto ser libre, sin más limitaciones que las determinadas por, la naturaleza, la moral, el derecho y la prudencia. De lo manifestado por la

[69] Numeral 1 del art 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. 10 de Diciembre de 1948.
[70] Art 33 de la Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones.

Carta Magna, el hombre es libre en su conciencia y debe serlo también en su trabajo, puesto que esas libertades se basan en el libre albedrío, que se funda a su vez en la naturaleza humana. La libertad del trabajo, el cual consiste en el derecho que tienen los seres humanos a dirigir su energía y fuerza muscular para generar la producción de la riqueza. Supone este derecho la facultad de poder escoger la profesión, arte u oficio a que quiera dedicarse; la de elegir el objeto, la clase y el método de producción que considere oportuno; la de emplear la forma, el tiempo y el sitio de trabajo que estime conveniente.

Además de la libertad de trabajar, o sea la de poner en ejercicio útil nuestras facultades y capacidades, es un derecho que pertenece naturalmente a todos los seres humanos, puesto que comprende la propiedad de nuestras aptitudes individuales, que son por naturaleza, propias, exclusivas e intransmisibles, y no hay por lo tanto poder capaz de despojarnos de lo que nos dio la naturaleza y forma parte de nuestro ser.

“El trabajo debe ser libre, estimulado tan solo por la concurrencia, pues es evidente que el que produzca mucho, bueno y barato, en el mercado encontrará la recompensa; mientras que el que produzca poco, malo y caro, también en el mercado hallará el castigo.

En fin, el trabajador sin libertad y sin dignidad; carece de garantías y derechos persuade de que cuanto más pone más pierde, y por más que sienta el rigor del látigo, se vuelve indiferente, apático y perezoso."[71]

El Art. 276 del cuerpo legal en análisis, señala: "El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.
2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable"[72]

Concordante con esta disposición legal, en el Art 325, ibídem, se menciona que "el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores."[73]

---

[71]DE LA HELGUERA y GARCÍA, Álvaro. Manual Práctico de la Producción de la Riqueza. Tomo I. Ediciones Pudeleco. Quito 2010

[72] Art 276 de la Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizada al 2008. Pág.

[73] Art. 325 dela Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizada al 2008. Pág.

Si analizamos el Código del Trabajo, el Art. 2, señala: "Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes."[74]
Si bien es cierto esta disposición legal nos habla de la obligatoriedad del trabajo, sin embargo el Estado debe implementar políticas de empleo, toda vez que en la actualidad los índices de desempleo tienden a aumentarse cada día.

Haciendo referencia a la temática de estudio, en el Título IV, Capítulo I, al referirse a los riesgos del Trabajo, establece: "Los riesgos de trabajo son las eventualidades dañosas a la que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos de trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes."[75]
En cuanto a los accidentes de trabajo, este cuerpo legal, lo define como: "Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o una perturbación funcional con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena"[76]

Las enfermedades profesionales, la define como "Las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad"[77]

---

[74] Art. 2 del Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado al 2010. Pág. 2
[75] Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado al 2011. Pág. 72
[76] Ibídem.
[77] Ibídem.

Notamos que este cuerpo de leyes en análisis, no establece como riesgos de trabajo los factores psicosociales como el estrés laboral, el acoso moral, el hostigamiento, las amenazas y violencias laborales que a diario se cometen por parte de empleadores o en ocasiones entre los mismos compañeros de trabajo y que afectan gravemente a la salud y desempeño laboral de los trabajadores, vulnerando expresas normas constitucionales relacionadas al derecho al trabajo.

El Código del Trabajo, en el Art. 410 ibídem, tenemos las "Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los 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"[78]

Al existir un marco jurídico constitucional y legal que tutela el derecho al trabajo con dignidad, y la prevención de riesgos de Trabajo sin embargo en la práctica los trabajadores ven con pesar y tristeza que sus derechos no son respetados.

[78] Art. 410 del Código del Trabajo. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado al 2011. Pág.

Bajo estos preceptos constitucionales y legales es necesario incorporar en la legislación laboral ecuatoriana, los riesgos psicosociales en el trabajo, que ocasionan estrés o trastorno en la salud de las y los trabajadores, puesto que el derecho al trabajo y su libertad para escogerlo, debe gozar de la protección de las leyes, las que deben asegurar al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; desterrando para siempre la presión las exigencias y el hostigamiento, como medio para hacer cumplir los mal llamados estándares de rendimiento.

7.-METODOLOGÍA.

Durante el desarrollo de la presente investigación, utilizaré los siguientes métodos: el Método Científico con sus consecuentes métodos derivados Inductivo - Deductivo, por medio del cual profundizaré en el conocimiento de derecho y la problemática jurídica de "**NECESIDAD DE INCORPORAR UN INCISO EN EL ART. 347 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, TÌTULO IV, CAPÌTULO I, SOBRE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES, QUE OCASIONAN ESTRÉS O TRASTORNOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES"**

Además me basare en el Método Histórico, que me permitirá conocer su incidencia histórica de los factores de riesgo psicosociales laborales.

Utilizaré además el Método Analítico mediante el cual podré analizar el problema haciendo referencia desde el punto de vista socio jurídico.

El Método Dialéctico que me permitirá ejecutar la investigación sobre la base de la realidad y la transformación social, de forma crítica para hacer el respectivo análisis jurídico crítico de éste proyecto.

En cuanto al Procedimiento y Técnicas, utilizaré las siguientes: para el acopio de la Revisión de la Literatura y para la ejecución de la investigación de campo, elaboraré fichas bibliográficas que me permitan identificar, seleccionar y obtener la información requerida; y fichas nemotécnicas de comentario para recolectar la información doctrinaria; mientras que, para la investigación de campo aplicaré treinta encuestas a los versados del derecho y cinco entrevistas entre Jueces Laborales, Profesionales del Derecho, Inspectores del Trabajo, y trabajadores en general.

En páginas preliminares: declaración de autoría, agradecimiento, dedicatoria, resumen en castellano traducido al inglés (abstrac) e introducción.

Desarrollaré el trabajo investigativo, para lo cual realizaré el acopio de la información teórica o revisión de la Literatura, la cual contendrá las siguientes temáticas: MARCO CONCEPTUAL: El Trabajo, Riesgos de trabajo, factores psicosociales, estrés, acoso moral, hostigamiento y

trastornos. MARCO DOCTRINARIO: Factores de Riesgos; Clasificación de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo; Factores relacionados con el entorno de trabajo; Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo; Consecuencias de los riesgos psicosociales; La evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y la planificación; El Estrés Laboral; Características; Consecuencias. Acoso laboral o mobbing: Características; Consecuencias. El hostigamiento laboral. Características; Consecuencias. MARCO JURÍDICO. Marco Jurídico Constitucional que garantiza el derecho al trabajo; Análisis del Código del Trabajo relacionado a los riesgos de trabajo. LEGISLACIÓN COMPARADA.

La investigación de campo y entrevistas, serán realizadas aplicando las técnicas de investigación y procedimientos correspondientes, que me permitirán el análisis de la información, orientado a verificar los objetivos formulados, para tomar como base jurídica de los fundamentos para la reforma legal.

Los resultados de la investigación serán mediante cuadros estadísticos que faciliten la verificación de los objetivos y la contrastación de la hipótesis arribando así a las conclusiones y recomendaciones.

Los resultados de la investigación serán presentados en el informe final, el mismo que de acuerdo a lo establecido en el Reglamento respectivo.

8.-CRONOGRAMA / AÑO 2012

ACTIVIDADES	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Problematización	X	X																						
2. Elaboración del Proyecto		X																						
3. Acopio de la información bibliográfica.		X	X																					
3. Presentación del Proyecto				X																				
4. Designación del Docente Tutor revisión				X	X																			
5. Investigación de Campo							X	X	X	X														
6. Análisis de información											X	X	X											
7. Elaboración del borrador del informe final														X	X	X	X							
8. Coordinación Director Tesis																		X	X					
9.Designacion del Tribunal																				X	X			
10. Sesión Reservada																		X					X	
11. Defensa Pública y Graduación.																				X				X

9. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

9.1 Recursos Humanos.

PROPONENTE DEL PROYECTO: César E. Estacio J.

DIRECTOR DE TESIS: Por designarse.

Población investigada: Jueces, Inspectores del Trabajo, Abogados y Trabajadores

9.2 Recursos Materiales

MATERIALES DE ESCRITORIO	$	200,00
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	$	200,00
FOTOCOPIAS	$	100,00
TRANSPORTE Y MOVILIZACIÓN	$	200,00
IMPRESIÓN Y EMPASTADO		200,00
IMPREVISTOS	$	300,00
TOTAL	$	1,200,00

El total de los costos materiales asciende a MIL DOSCIENTOS DÓLARES AMERICANOS.

9.3 Presupuesto y Financiamiento.

Los gastos de la presente tesis lo cubriré con recursos propios, sin perjuicio de recurrir a un crédito educativo.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- BARLING, J. *La violencia en el lugar de trabajo.* En Enciclopedia de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Jurídico de Derecho Elemental. 2005.
- CABANELLAS Guillermo.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1997
- Constitución de la República del Ecuador. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizada a 2008. Quito- Ecuador.
- CÓDIGO DEL TRABAJO. Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado a 2010.
- DÍAZ, Ruy. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Sociales y Políticas.2006
- DOCUMENTO "FORTALECIMIENTO SINDICAL desde la salud y el medio ambiente, en el marco de la integración de la Región Andina». Instituto Laboral Andino (ILA). Primera edición, octubre del 2007.
- DOCUMENTO GUÍA DEL VII y IX Módulo de la Carrera de Derecho. Universidad Nacional de Loja-MED 2012
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Editorial Bibliográfica Argentina Buenos Aires. 1978
- GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, J.L.; Moreno Jiménez, B. y Garrosa Hernández, E. *Carga mental y fatiga laboral*. Madrid: Pirámide.2003.
- REVISTA. INSHT. NTP 455: Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1997

- REVISTA. INSHT. NTP 438: Prevención del estrés: Intervención sobre la organización. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1997
- REVISTA. INSHT. NTP: 489.Violencia en el lugar de trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. 1998
- REVISTA. INSHT. NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. Madrid: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 1999
- REVISTA. INSHT. Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2002
- REVISTA. DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. 10 DE DICIEMBRE DE 1948.
- RODRÍGUEZ, I.; HONTANGAS P.; BRAVO M. J.; GRAU R.; RAMOS. J. El bienestar psicológico durante la fase de incorporación al mundo laboral: adaptación del G.H.Q. Conferencia Internacional sobre Intervención Psicológica y Desarrollo Humano. Valencia, 11-14 julio. 1993.
- RUIZ, JOSÉ IGNACIO. Factores de Riesgo Psicosociales. Universidad El Bosque, Facultad de Psicología. Transversal 9A bis, 133-25. Santa Fe de Bogotá, Colombia, 2010.
- www.derechoecuador.com
- www. enciclopedia libre wikipedia.com.

ANEXO 2

ENCUESTA

1.- ¿Usted conoce que según el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza 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?

SI ( ) NO ( )

Por qué?.....

……..

2.- ¿Conoce Ud. además que la Constitución de la República del Ecuador garantiza según el numeral 5 del Art. 326 “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”?

SI ( ) NO ( )

Por qué?.....

……

3.- ¿Considera Ud. que el Código de Trabajo vigente, establece como riesgos de trabajo: los accidentes y las enfermedades profesionales, con lo cual se garantiza la salud de los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Por qué?.....

……

4.- ¿Cuáles de estos factores de riesgos Ud. considera que son a los que está expuesto el trabajador en su ambiente laboral?

a) Psicosociales ( )

b) Químicos ( )

c) Biológicos ( )

d) Ergonómicos ( )

e) Físicos ( )

5.- ¿Considera Ud. que los factores de riesgos psicosociales tienen su origen en las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, dichos factores deben ser evaluados y controlados?

SI ( ) NO ( )

Por qué?.....

……

6.- ¿Ud. estima que el exceso de requerimientos psicológicos, hostigamiento y las amenazas por parte del Empleador y/o los mandos medios, en el lugar de trabajo, deben ser denunciados, a fin de mitigar y evitar impactos negativos en la salud de las y los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Por qué?.....

……

7.-¿Cuáles son las enfermedades más comunes, relacionadas con los factores de riesgos psicosociales, derivadas de las relaciones socio-laborales?

a) Estrés laboral ( )

b) Depresión ( )

c) Angustia-irritabilidad ( )

8.- ¿Ud. cree que al no existir normas claras en el Código del Trabajo respecto a incluir como riesgos de trabajo a los psicosociales es causa de inseguridad jurídica y social?

SI ( ) NO ( )

Por qué?.....

……

9.-¿Cree Ud. que por la falta de reforma al Código del Trabajo respecto a establecer incluyendo como riesgos de trabajo a los psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de los trabajadores genera inseguridad jurídica y social con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador?

SI ( ) NO ( )

Por qué?.....

……..

10.-¿Ud. cree que se debe reformar el Art. 347 del Código del trabajo respecto a establecer como riesgos de trabajo a los psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Porque?

……

GRACIAS

ANEXO 3

ENTREVISTA

1.- "¿usted conoce que según el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador garantiza 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?

SI ( ) NO ( ) Por qué**?**

2.- "¿Considera Ud. que el Código de Trabajo vigente, establece como riesgos de trabajo: los accidentes y las enfermedades profesionales, con lo cual se garantiza la salud de los trabajadores?

SI ( ) NO ( )

Por qué?

3.- "¿Cuáles de estos factores de riesgos Ud. considera que son a los que está expuesto el trabajador en su ambiente laboral?

a) Psicosociales ( )

b) Químicos ( )

c) Biológicos ( )

d) Ergonómicos ( )

e) Físicos ( )

4- “¿Considera Ud. que los factores de riesgos psicosociales tienen su origen en las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, dichos factores deben ser evaluados y controlados?

SI ( ) NO ( )

Por qué

5.-“¿Cuáles son las enfermedades más comunes, relacionadas con los factores de riesgos psicosociales, derivadas de las relaciones socio-laborales?

a) Estrés laboral ( )

b) Depresión ( )

c) Angustia-irritabilidad ( )

6.-“¿Ud. cree que se debe reformar el Art. 347 del Código del trabajo respecto a establecer como riesgos de trabajo a los psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores?

SI ( ) NO ( ) ¿por qué?

GRACIAS

INDICE

PORTADA I

CERTIFICACIÓN II

AUTORÍA III

AGRADECIMIENTO IV

DEDICATORIA V

TABLA DE CONTENIDOS VI

1. TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

2.1. Abstract 5

3. INTRODUCCIÓN 8

4. REVISIÓN DE LITERATURA 10

4.1. MARCO CONCEPTUAL 10

4.2. MARCO DOCTRINARIO. 22

4.3. MARCO JURÍDICO 46

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA 58

5. MATERIALES Y MÉTODOS 73

6. RESULTADOS 75

6.1. Presentación de los resultados de la encuesta 75

6.2. Resultados de las entrevistas 93

7. DISCUSIÓN 125

7.1. Verificación de Objetivos 125

7.2. Contrastación de la Hipótesis 127

7.3. Fundamentos jurídica de la propuesta de reforma 128

8. CONCLUSIONES 135

9. RECOMENDACIONES 139

9.1. Propuesta de Reforma 142

10. BIBLIOGRAFÍA 146

11. ANEXOS 151

ÍNDICE 176