

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

Título:

"NECESIDAD DE INSERTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES"

Tesis, previa a la obtención del título de Abogada.

Autora:

Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Director:

Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda Mg.

Loja - Ecuador

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS.

CERTIFICO:

Que he dirigido y revisado el presente trabajo de investigación de la señora Carmita del Cisne Ramón Ordóñez, sobre el tema: "NECESIDAD DE INSERTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES", y por considerar que cumple con los requisitos establecidos institucionalmente, autorizo su presentación.

Loja, Marzo del 2017

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA.

Yo, Carmita del Cisne Ramón Ordóñez, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo de manera expresa 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 de la Biblioteca Virtual.

Autora:

Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Firma:

Cédula: 1102404512

Fecha:

Loja, Marzo del 2017

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y APLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Carmita del Cisne Ramón Ordóñez, declaro ser autora de la Tesis titulada: "NECESIDAD DE INSERTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES" como requisito para optar por el Grado de Abogada: Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la reproducción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital e Institucional:

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

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 30 días del mes de Marzo del dos mil diecisiete, firma la autora:

AUTORA: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez.

CÉDULA: 1102404512

DIRECCIÓN: Loja, Urbanización Estancia del Rio, Calle: Av. Salvador

Bustamante Celi.

CORREO: morenacr300@hotmail.com

TELEFONO: 2711304 0995411890

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez Mg. Sc. (Presidente)

Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc. (Vocal)

Dr. Marcelo Costa Cevallos Mg. Sc. (Vocal)

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi Dios, a mi querido Esposo y a mis amados hijos, quienes me han apoyado incondicional en cada una de mis metas y ahora en la culminación de mis estudios.

Carmita

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Loja, a la Unidad de Educación a Distancia y a la carrera de Derecho, que me acogió en sus aulas, a sus autoridades y docentes, quienes dieron de sí sus conocimientos y experiencias para mi formación moral y profesional.

De manera especial, expreso mi reconocimiento y gratitud al Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda Mg. Director de Tesis, a quien le debo varias horas de paciente dedicación y sabía asesoría, la misma que me permitió concluir con éxito este trabajo de tesis.

Siempre que se hace un trabajo de tal magnitud que sea provechoso, se impone la necesidad de referirnos a todos aquellos compañeros, que con su aporte han posibilitado la feliz culminación del mismo.

AUTORA

1. TÍTULO

"NECESIDAD DE INSERTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES"

2. RESUMEN

En una sociedad que constantemente se transforma, que crece y en la que cada día resulta más difícil la obtención de empleo se propicia un individualismo marcado y un exceso de competencia que origina tensiones personales y colectivas. Es notable a falta de interés social que llega en ocasiones a producir una falta de comunicación o una superficialidad en la misma, entre las personas de la comunidad.

En el mundo en que vivimos, tan caracterizado por su dinamismo y realidad cambiante a una velocidad inalcanzable para nuestro conocimiento, debemos intentar realizar un somero repaso a las enfermedades psicosociales asociadas al trabajo.

Sin profundizar demasiado y conocedor de la aparición de nuevos elementos casi a diario, podemos esquematizar las más importantes de la siguiente manera: insatisfacción laboral, estrés laboral, desmotivación, mobbing (acoso laboral), fatiga, envejecimiento prematuro y el síndrome de burntout (hastío, disgusto).

Toda esta amalgama de enfermedades psicosociales ligadas al trabajo puede desembocar en consecuencias cuyo resultado excedería al ámbito estrictamente laboral. Son situaciones extremas, pero que sí considero conveniente hacer mención a ellas ya que, aunque son los casos más excepcionales, son aquellos que más nos llaman la atención, posiblemente por la repercusión que muchos de ellos llevan hasta los medios de comunicación. Altos índices de estrés laboral en

una persona, así como desmotivación o fatiga, pueden desembocar en desequilibrios emocionales que alteren la personalidad del individuo. Mucho más peligrosos son los casos de mobbing o bullying que, unidos al elemento de violencia psicológica que atesoran, pueden tener consecuencias a modo de brotes psicóticos, disociaciones con la realidad o comportamientos obsesivos compulsivos.

Nuestro Código de Trabajo, no menciona a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, pues existe un vacío legal al no tomarlas en cuenta, puesto que a raíz de la exigencia laboral y social de trabajo, eficacia, eficiencia, se exige demasiado al trabajador, en algunos casos más allá de su capacidad, facultad y tiempo, es decir rebasa sus límite, lo cual lo sumerge en ente social programado, descontento, desmotivado y hostigado y como tal su rendimiento laboral es escaso, gracias a su deficiente salud psicosocial.

Por lo que es necesario de forma urgente que se realice una reforma legar al Código de Trabajo, en cuanto a insertar a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, y de tal manera proteger de mejor manera la trabajador, en cumplimiento de los principios, derechos y garantías constitucionales.

2.1. Abstract

In a society that constantly transforms, which grows and that every day is more difficult employment obtaining is conducive to a marked individualism and an excess of competition originating personal and collective tensions. It is remarkable in the absence of social interest which becomes occasionally produce a lack of communication or a superficiality in it, between the people of the community.

The world in which we live, as characterized by his dynamism and changing reality an unattainable speed to our knowledge, we must try to make a cursory review of psychosocial work-associated diseases.

The world in which we live, as characterized by his dynamism and changing reality an unattainable speed to our knowledge, we must try to make a cursory review of psychosocial work-associated diseases.

All this amalgam of psychosocial work-related diseases may lead to consequences which result would exceed to strictly work. They are extreme, but that I consider suitable to make mention to them since, although they are the most exceptional cases, most are those who call us attention, possibly by the impact that many of them take to the media. High rates of work-related stress in a person, as well as lack of motivation or fatigue, can lead to emotional imbalances which alter the personality of the individual. More dangerous are the cases of mobbing and bullying which, together with the element of psychological violence that

treasure, can have consequences as a psychotic outbreaks, disassociation with reality or obsessive compulsive behaviors.

Our labour code, does not mention the diseases psychosocial as occupational diseases, because there is a legal vacuum by not taking them into account, since as a result of the labour and social requirement of work, effectiveness, efficiency, is overtaxed workers, in some cases more than their capacity, ability and time, i.e. exceeds its limit, which dips in scheduled social entity disgruntled, unmotivated and harassed and as such your job performance is weak, thanks to its poor psychosocial health.

So it is necessary urgently to perform a reform to bequeath to the labour code, insert the diseases psychosocial as occupational diseases, and in such a way to better protect the worker, in compliance with the principles, rights and constitutional guarantees.

3. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo de investigación titulada: "NECESIDAD DE INSERTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES", busca plantear una reforma legal en el Código de Trabajo vigente, para que se tipifique las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, en razón que al analizar las disposiciones legales del Código del Trabajo ecuatoriano.

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.

El presente trabajo de investigación lo he realizado partiendo del acopio de bibliografía, con el propósito de conceptualizar aspectos relacionados con las enfermedades 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 las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales; el método utilizado fue por medio de las encuestas y las entrevistas dirigidas a Profesionales del Derecho, para analizar los factores de riesgos y las enfermedades 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 incorpore a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1 MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 Trabajo

En la obra Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, que dice de forma textual:

"Etimológicamente la palabra trabajo se deriva del latín tripalium, que significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios. Coincidiendo con su significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como una penalidad o una maldición divina; sin embargo hoy en día el concepto de trabajo está asociado a la idea de transformación del medio y generación de riqueza. El trabajo es toda actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o a la prestación de servicios""¹.

El concepto de trabajo entendido como un hacer remunerado carece de valor y contenido, y de allí que sea algo que solo sirve para algunos, favorece y permite cada vez más la acumulación y la plusvalía así como la explotación e inhumanización de la sociedad; por lo cual, sería conveniente acercarse aunque sea un poco al concepto expuesto en el inicio de esta obra sobre trabajo, lo cual

¹ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 672.

no es utópico, ya que bastaría con que los sistemas de producción respetaran la regla básica de que el producto final es de quien lo realizó, ya que es muy claro que los sistemas de producción respetan la primera parte de la ecuación trabajo pero no respetan la segunda parte de la ecuación del concepto de trabajo, debe advertirse que hay excepciones como son algunos sistemas cooperativos que se dan en algunos países.

Para Guillermo Cabanellas, lo define como:

"El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud."²

Trabajo según nuestra apreciación es la realización de una actividad realizada, una labor, sea física o intelectual, que está dirigido a la obtención de un objetivo, puede ser remunerado o no.

El término trabajo se refiere a una actividad propia del hombre, también otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada, sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano, en este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural.

² CABANELLASDE TORRES, Guillermo, Tratado de Derecho laboral, Tomo I, parte General, Ediciones el Grafico. Buenos Aires, 2001, Pág. 54.

-

Por tanto podemos decir que el trabajo a más de ser una manera de obtener medios económicos, es una manera de realizarse como persona, ya que el trabajo dignifica al ser humano, pero este trabajo una vez que se lo realiza en una relación de dependencia y subordinación, es necesario que un órgano supremo lo controle y dirija para que las partes no se extralimiten de sus atribuciones, mismas que deben estar de acuerdo a la ley, se deben respetar los principios constitucionales, porque en la relación laboral siempre existe una parte vulnerable que es el trabajador, que necesita estar protegido por la Ley.

4.1.2 Trabajador

El autor Dr. Jorge Augusto Montero, "es la persona natural que en virtud de una relación de trabajo presta sus servicios lícitos y personales en los que predomina el esfuerzo material sobre el intelectual, bajo la dependencia del empleador y por una retribución"³.

Es decir, el trabajador o la trabajadora es la persona que vende su fuerza productiva a un patrono o empleador, que por lo general es el propietario, administrador, interesado o intermediario en un proceso productivo, es la persona que contribuye con su acción a la producción de los bienes o servicios a los que se dedica una determinada empresa. Sin embargo, debe destacarse que el trabajador por sí solo, no puede participar en la celebración de un contrato colectivo, definitivamente deberá pertenecer a una asociación de trabajadores.

³ MONTERO MALDONADO. Jorge Augusto. Dr. El Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Universitaria. Quito, 1974, Pág. 22,23.

Por asociación se entiende la agrupación orgánica compuesta por varias personas que se unen con base a unos mismos intereses, actividades, obligaciones, objetivos y aspiraciones.

Sin embargo, el Art. 9 del Código del Trabajo del Ecuador, señala como trabajador "La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero."

Entonces, la característica esencial del trabajador, es la de asumir en el marco de una fórmula contractual la obligación de prestar un servicio, ejecutar una obra, o realizar determinadas tareas. Además se asimila, al menos en el marco de nuestra legislación laboral, como términos sinónimos coherentes con el significado de trabajador, los de empleado y obrero, aunque es preciso señalar que en el argot de las relaciones laborales, se conoce como empleado al que realiza una actividad preferentemente intelectual o administrativa, como la persona que lleva cuentas en un almacén, y como obrero, al que realiza actividades preferentemente manuales, como el que trabaja ensamblando piezas en una fábrica, o al que trabaja en la construcción, o el que trabaja en un aserrío, etc. En el caso de la presente tesis, cuando nos referimos a la trabajadora, hablamos tanto de la empleada como de la obrera, es decir, de la mujer que realiza actividades laborales de carácter preferentemente intelectual, así como también de aquella que cumple tareas de carácter manual, ya que en los dos casos, se encuentra protegida por las disposiciones del Código del Trabajo.

_

⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Actualizado al 2013. Art. 9

4.1.3 Empleador

Para la autora Nelly Chávez de Barrera, "empleador es el dador de trabajo, la persona natural o jurídica, que va a utilizar la fuerza de trabajo de la otra parte en sus procesos de producción de bienes o servicios."5

Entonces, el término empleador se refiere en términos generales a aquella persona que da empleo, sea este de tipo manual o de prestación de servicios como empleado privado, etc., aunque es obvio que cuando hablamos de contrato colectivo en el Código del Trabajo del Ecuador, al hablar de empleador como parte de dicho contrato, se refiere necesariamente a la parte patronal, a aquella que contrata al llamado trabajador, asimilado al sentido de obrero, o del que vende su fuerza de trabajo física para un proceso productivo.

Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador "Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado"6.

⁵ CHÁVEZ DE BARRERA, Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Editorial de la Universidad Central del

Ecuador, Quito-Ecuador, agosto 2002. Pág. 49
⁶ VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito -Ecuador, 2004, p. 121

En lo concerniente al presente trabajo, es de sumo interés determinar al empleador en la relación laboral, pues de su actitud frente a la trabajadora depende la observación irrestricta de los derechos de esta, especialmente durante los períodos de embarazo y de lactancia, que son aquellos en que a menudo suelen ocasionarse crisis en la relación laboral, que en muchos casos terminan con el despido injusto y violatorio de derechos de la trabajadora.

4.1.4 Salud

Para la Dra. Clara Delpas define como: "La salud podría definirse como la ausencia de la enfermedad. Pero la verdad es que es mucho más que eso: según la definición de la OMS (Organización Mundial de la Salud), es la expresión de un bienestar al que todo ser humano debería poder acceder. Hay cinco claves experimentadas desde siempre y en todas partes, que contribuyen a su consecución.

- Alimentación sana
- Sueño reparados
- Buena oxigenación
- Ejercicio físico
- Espíritu positivo".

_

⁷ DELPAS CLARA. Guías de la Vida Ecológica "La Salud". Trucos y consejos para cada día. Editorial Hispanoamericana. España. Año 2010. Pág. 8

El concepto anterior es muy general, y sirve para entender que se denomina salud, al estado de funcionamiento normal del organismo, es decir a aquél estado en que el organismo humano no es afectado por ningún fenómeno extraño que altere las funciones que debe cumplir.

El diccionario de la Real Academia Española define a la salud como "el estado en el que un ser orgánico ejerce normalmente sus funciones"8.

En este caso se considera a la salud, como un estado en el cual la persona goza de un completo bienestar físico, psíquico y social, se excluye aquí la idea de que la salud debe ser entendida solamente como la ausencia de enfermedad.

La Organización Mundial de la Salud, define a la salud como: "El estado completo de bienestar físico, psíquico y social, y no sólo la ausencia de afecciones y enfermedades".

Es el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural lo que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida.

.

⁸ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO OCÉANO, Tomo VIII, Editorial Océano S.A., Madrid-España, 2001, pág. 321.

⁹ www.oms.org. Organización Mundial de la Salud, Concepto de Salud

4.1.5 Enfermedad Profesional

"Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional" 10

De la definición indicada anteriormente se puede establecer que las enfermedades profesionales son adquiridas de una manera directa por el ejercicio de la profesión que realice el trabajador y que le produce de una manera crónica o sistemática incapacidad parcial o total.

"A efectos de los riesgos laborales, por enfermedad profesional se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinado ramo de la actividad, propenso a originar padecimientos fisiológicos o psíquicos; ya se deba la resultante a la realización de las labores, o sea efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que las mismas se desempeñan"11. Se determina como causa a la presencia del agente generador de la enfermedad profesional, el mismo constituye la prueba material y puede ser sometido a análisis pericial de naturaleza médico – legal de

¹⁰ MORENO Jesús, GONZÁLEZ Zeneida, MARTÍNEZ Caballos. "Prevención de riesgos laborales

y medioambientales en la industria gráfica. Editorial Ic, Málaga, Año 2011. Pág. 25 ¹¹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 460.

tipo clínico, patológico, experimental o epidemiológico y cuyos resultados permiten establecer la relación existente entre la patología definida y su origen en el desempeño laboral.

En síntesis, podemos definir a la enfermedad profesional como aquella afección crónica que ha sido contraída en el ejercicio de una profesión, a consecuencia de la actividad que realiza el servidor público en condiciones no favorables o sin la debida prevención.

4.1.6 Incapacidad temporal

Según el Diccionario Jurídico Espasa lo define como:

"La situación en la que se encuentra el trabajador impedido temporalmente para trabajar debido a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras recibe asistencia sanitaria a la Seguridad Social, así como los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescribe la baja en el trabajo durante los mismos." 12

Es toda aquella incapacidad provocada por un accidente del trabajo o enfermedad profesional de naturaleza o efectos transitorios que permiten la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales.

_

¹² DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA. Editorial Espasa. Madrid año 2007. Pág. 809

"La incapacidad temporal es la situación en la que se encuentra el trabajador que está temporalmente incapacitado para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Los trabajadores que se hallan en esta situación tendrán derecho a percibir un subsidio económico, cuya finalidad es paliar la ausencia de salarios derivada de la imposibilidad de trabajar"¹³.

Puede producirse por accidente o enfermedad, en los mismo casos en que podía producirse incapacidad absoluta, con la diferencia fundamental que, antes de ser declarada se efectúa la curación.

4.1.7 Incapacidad permanente parcial

Pinto y Rodríguez lo definen como:

"Se entiende por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, la que sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por 100 en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedir la realización de las fundamentales tareas de la misma "14"

Quien sufre de esta incapacidad puede efectuar su trabajo, pero en condiciones menos favorables de rendimiento en condiciones normales de salud. Se debe a mutilación, lesión o enfermedad de un órgano o miembro, pude ser permanente o

¹³ www. Derecho.com

PINTO José, FABRA Jordi, RODRIGUEZ Rodrigo, ECHEVERRIA Francisco, HERNANDEZ Alonso, MULLERAT Ramón, PONT Juan, SAGARDOY Juan. "Relación del Trabajo en el Deporte Profesional". Madrid, año 2011. Pág 132

temporal y ser producida por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Cuando la invalidez tenga el grado e invalidez permanente parcial no es causa extintiva de la relación por sí mismo. No obstante, en sentido contrario, cabe recordar y traer a colación que aun cuando la jurisprudencia otorgue al empresario la faculta de resolver el contrato alegando la ineptitud del trabajador a raíz de una declaración de incapacidad permanente parcial.

Es evidente que una situación de incapacidad permanente parcial tiene un coste económico para la empresa, ya que en el mejor de los casis el rendimiento del trabajador llegaría al sesenta y siete por ciento del normal habitual, lo cual podría provocar que aquella, precisamente para evitar tales consecuencias negativas" ¹⁵ Es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

4.1.8 Incapacidad permanente total

"Es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta" 16.

¹⁵ TOSCANI, Daniel. "La extinción del contrato de Trabajo" Editores el Derecho. Quito Ecuador, año 2010. Pág 90

¹⁶ Fuente tomada de: social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/

Esta incapacidad es relativa, ya que permite la realización del trabajo ordinario o de cualquier otro, en condiciones inferiores a las normales. Puede ser producida por lesiones o por perturbación funcional, pero en todo caso debe estar catalogado en el Cuadro Valorativo de la disminución de la Capacidad de Trabajo que contiene el Código del trabajo.

"La incapacidad permanente, total o absoluta, viene condicionada por hecho de que el presunto beneficiario presente reducciones anatómicas o funcionales graves previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral, requisito exigible en todos los regímenes de la Seguridad Social. Por ello, según ellas, no puede reconocerse, automáticamente, una incapacidad permanente a quien no presenta limitaciones funcionales de disminuyan o anulen su capacidad para el trabajo, por el sólo hecho de haber agotado una situación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de duración de esa situación sin ser alta médica" 17.

Se prevén casos de pérdidas de miembros, anquilosis, pseudoartrosis, cicatrices retráctiles, dificultades funcionales consecutivas a lesiones no articulares, sino a secciones o pérdida de sustancia de los tendones extensores o lexores; adherencias y cicatrices, parálisis, disminución de la agudeza visual, etc. Si la causa de la incapacidad parcial y permanente se debiera a enfermedad profesional.

¹⁷ http://www.tuabogadodefensor.com/incapacidad-laboral-permanente/

4.1.9 Enfermedad Psicosocial

Según Cabildo, "por enfermedad psicosocial debe entenderse una alteración en la estructura y dinámica de la colectividad que impide la existencia de un ambiente adecuado y que fomenta a su vez, las tendencias destructivas, el odio, el robo, el homicidio, la miseria, la desintegración familiar, la guerra, etc." 18

La autoexigencia emocional puesta en el trabajo y el temor a su pérdida arrojan toda una serie de trastornos psicosociales como es estrés postraumático, deterioro de la autoestima, ansiedad, depresión, apatía, irritabilidad y trastornos de la memoria así como del sueño, alteraciones del ciclo corticoide, falta de apetito, hipertensión, fatiga crónica y dolores musculares. Finalmente, el cuarto campo de la problemática reside en el poco equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. Horarios irregulares (trabajos por turnos, nocturnos, de fin de semana), atenciones a familiares en situación de dependencia o hijos menores).

"Debe entenderse como un daño para la salud de los trabajadores/as que se produce por la interacción de éstos con el entorno laboral cuando el trabajo se desarrolla en unas condiciones inadecuadas"19.

En el mundo en que vivimos, tan caracterizado por su dinamismo y realidad cambiante a una velocidad inalcanzable para nuestro conocimiento, debemos

¹⁸ CABILDO, H. M.: "La Higiene Mental en la Salud Pública", Época V, Vol. 1, Núm. 2, octubrediciembre de 2001

RODRIGUEZ Ventura. "Manual informativo de PRL: Enfermedades profesionales Madrid, año 2010. Pág 29

intentar realizar un somero repaso a las enfermedades psicosociales asociadas al trabajo. Sin profundizar demasiado y conocedor de la aparición de nuevos elementos casi a diario.

4.1.10 Riesgos Laborales

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 trabajo²⁰.

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 del trabajo, con consecuencias negativas en su salud. Estos riesgos si no son tratados y erradicados de la faena,

_

²⁰ DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO Pág. 11

existe la probabilidad de que se produzca lo que se define como accidentes y enfermedades profesionales, de diversas índoles y gravedad en el trabajador.

"Riesgo del trabajo es la probabilidad que tiene un trabajador de sufrir un accidente de trabajo. Quede claro que no se refiere a "lo que pasó" (esto se llama accidente) ni "lo que pudo pasar" o "casi pasa" (esto se llama incidente). Riesgo es, pues, "lo que puede pasar"²¹. Actualmente se estima que la Seguridad y la Prevención de riesgos de trabajo son inherentes a los procesos productivos, constituyendo un aspecto de la función gerencial junto con la asesoría de especialistas en la materia. La preservación de la salud y la vida de los trabajadores son tal vez más importante que la reparación del daño, tanto desde el punto de vista netamente humano como desde la perspectiva de la economía, la inversión y el progreso industrial.

²¹ DERECHO LABORAL, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 543.

4.2 MARCO DOCTRINARIO

4.2.1 Elementos básicos que caracterizan a la enfermedad profesional

"Para catalogar a una enfermedad como enfermedad profesional es imprescindible que existan elementos básicos que la diferencien de una enfermedad común, a saber:

- a. **Agente agresor:** debe existir un agente causal en el ambiente o especiales condiciones de trabajo, potencialmente lesivo para la salud. Pueden ser físicos, químicos, biológicos o generadores de sobrecarga física para el trabajador expuesto. "La agresión debe ser real, localizada, adaptada y concordante con las condiciones y medio ambiente de trabajo, es decir, capaz, por su naturaleza, de determinar la enfermedad considerada.
- b. Exposición: es condición "sine qua non" demostrar que como consecuencia del contacto entre el trabajador y el agente o particular condición de trabajo se posibilita la gestación de un daño a la salud. Los criterios de demostración pueden ser:

Cualitativos: consiste en establecer, de acuerdo a los conocimientos médicos vigentes, una lista taxativa de ocupaciones con riesgo de exposición, y la declaración del afectado o de sus representantes de estar desempeñando esa ocupación o haberlo hecho.

Cuantitativos: se refiere a las disposiciones existentes en cuanto a los valores límites o concentraciones máximas permisibles para cada uno de los agentes incorporados a la lista.

- c. Enfermedad: debe existir una enfermedad o un daño a los órganos claramente delimitados en sus aspectos clínicos, de laboratorios, de estudios por imágenes, terapéuticos y anatómicos -patológicos que provenga de la exposición del trabajador a los agentes o condiciones de ex posición ya señalados.
- d. Nexo de causalidad: debe demostrarse con pruebas científicas (clínicas, experimentales o estadísticas) que existe un vínculo directo entre la enfermedad y la presencia en el trabajo de los agentes incriminados. Por lo tanto, "la enfermedad debe ser considerada como un efecto causado por el tipo de tareas desempeñadas, o por las condiciones en que las tareas se realizaron o por la conjunción de ambos factores, determinado esto por peritación médica emitida en sede administrativa o judicial
- e. Inclusión en la lista oficial: la restricción en el número de enfermedades profesionales, de aquellas que cumplen con determinadas condiciones garantiza el otorgamiento automático de las prestaciones para los que aparecen en la lista, disminuye la incidencia de litigios y facilita el manejo médico administrativo de los casos.

En este aspecto es necesario indicar que las condiciones laborales y los agentes nocivos constituyen variables que se van modificando conforme evolucionan las circunstancias del mundo laboral, lo cual exige que nuevas enfermedades se integren de manera sistemática en el listado oficial"²².

En este aspecto es necesario indicar que las condiciones laborales y los agentes nocivos constituyen variables que se van modificando conforme evolucionan las circunstancias del mundo laboral, lo cual exige que nuevas enfermedades se integren de manera sistemática en el listado oficial.

De tal manera que para que exista el Riesgo Laboral se requiere de dos elementos:

- En primer lugar la existencia de un contrato de trabajo expreso o tácito; es
 decir la vinculación jurídica patrono trabajador. Por lo mismo no tiene
 efecto jurídico el riesgo en el trabajo por cuenta propia o en el trabajo
 esencialmente familiar.
- En segundo lugar el evento dañoso debe ser con ocasión o por consecuencia de la actividad laboral. Con ocasión significa que el daño se produjo ejerciendo al momento la labor, efectuando hoy el trabajo. Causa, el trabajo; efecto, el daño corporal.

²² PAVESE Esteban y GIANIBELLI Guillermo, Enfermedades Profesionales en la Medicina del Trabajo y en el Derecho Laboral, pág. 94

Esta forma inmediata es propiamente el Accidente de Trabajo. Por consecuencia del trabajo no da una idea de causalidad no violenta o inmediata; sino mediata, como en el caso de la enfermedad profesional.

En la enfermedad profesional puede preguntarse si hay una eventualidad o hay casi seguridad. La eventualidad, como queda dicho es posibilidad. Ni la ciencia médica puede predecir una enfermedad, menos la muerte; sino por síntomas inmediatos.

4.2.2 Características de la enfermedad profesional

"Inicio lento: el tiempo que transcurre desde la exposición al factor de riesgo y la aparición de los efectos en el caso de la enfermedad profesional es prolongado.

Adquisición no violenta: la presencia del agente agresor es sistemática lo que produce la degeneración progresiva del o los respectivos órganos llegando a la incapacidad temporal o permanente.

Previsible: es posible prever la ocurrencia de una enfermedad profesional realizando una vigilancia de la salud del trabajador y del medio ambiente de trabajo a fin de eliminar los factores de riesgo, esto se puede establecer en el periodo evolutivo de la enfermedad.

Progresiva: la progresividad de la enfermedad profesional es de difícil identificación considerando que las respuestas de cada organismo humano son distintas frente a la presencia de un mismo factor de riesgo.

Exposición individual: La exposición individual, permanente y prolongada del trabajador al factor de riesgo, desde que éste comienza a actuar hasta la manifestación de los respectivos síntomas y la consecuente incapacidad laboral se produce en el ejercicio habitual de la profesión"²³.

De tal manera que las características principales de las enfermedades laborales son: tiene inicio lento; no es violenta, oculta, ni retardada; es previsible, es decir se conoce por indicios lo que va a ocurrir; es progresiva va hacia delante y es de oposición individual muy considerable.

4.2.3 Tipos de enfermedades profesionales

Se las clasifica a las enfermedades como:

 "Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.- en este grupo estarían incluidas una serie de enfermedades provocadas por compuestos químicos y los derivados de algunos de ellos: metales y sus compuestos, hidrocarburos aromáticos, ácidos inorgánicos, etc.

-

²³ PAVESE Esteban y GIANIBELLI Guillermo, Enfermedades Profesionales en la Medicina del Trabajo y en el Derecho Laboral, Quito- Ecuador. Año 2010. pág. 108

- Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.- en este grupo estarían incluidas una serie de enfermedades provocadas por agentes como el ruido, las vibraciones, la comprensión y descomprensión atmosférica, posturas forzadas, radiaciones, etc.
- Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.- se incluyen aquí las enfermedades que pueden sufrir, por causa de los agentes biológicos, profesiones como personal sanitario, prevencioncitas.
- Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados.- silicosis, asbetosis, afecciones bronco-pulmonares debida a la inhalación de polvos minerales.
- Enfermedades profesionales causada por agentes carcinógenos. carcinomas y cánceres entre los que destacan los producidos por el uso de amianto, arsénico, níquel e hidrocarburo aromáticos.
- Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados"²⁴.

De acuerdo a la cita realizada la enfermedad profesional está relacionada con los riesgos laborales, y es aquella provocada debido al ejercicio de una ocupación de carácter laboral, que puede provocar efectos perjudiciales para la salud del

_

²⁴ GARCÍA Vicente. "gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios". Editorial Ic. Málaga. Año 2010. Pág. 125

trabajador. La enfermedad profesional, puede derivar del desempeño prolongado de una tarea específica en un ramo de la actividad laboral, que por su naturaleza puede ocasionar padecimientos físicos o psicológicos, ya por la realización de una actividad, o por las condiciones en las que la misma debe ser desempeñada.

La enfermedad profesional debe ser entendida como aquella que el trabajador, contrae como consecuencia de la actividad que efectúa o desempeña por cuenta ajena, y que obedece a la acción de elementos o sustancias con las que tiene contacto mientras ejecuta el trabajo.

Es importante el elemento mencionado en la parte final de la cita, en el sentido de que las enfermedades profesionales, derivan de actividades especificadas por la ley. En realidad son las normas legales las que determinan las enfermedades profesionales a las que están expuestos los trabajadores como consecuencia de la realización de su actividad laboral, pues los legisladores señalan una serie de normas que encasillan lo que legalmente debe ser asumido como una enfermedad profesional cuyo padecimiento puede dar lugar a las indemnizaciones previstas en la Ley.

4.2.4 Causas productoras de las enfermedades profesionales

"Como hemos visto anteriormente las causas derivadas del ambiente laboral, productoras de enfermedades profesionales las podemos considerar en los siguientes grupos:

- Agentes químicos (partículas, nieblas, gases, vapores, etc.)
- Agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones, etc.)
- Agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, etc.)
- Agentes carcinógenos (asbestos, aminas, benceno, oxido de metilo, etc.)
- Agente psicosociales (promociones, organizaciones del trabajo, horarios, etc.)

Agentes ergonómicos (carga física, manipulación de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas, ritmo de la tarea, carga mental, monotonía, repetitividad)"²⁵.

A efectos de los riesgos laborales, por enfermedad profesional se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador. Proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinado ramo de la actividad, propenso a originar padecimientos fisiológicos o psíquicos; ya se deba la resultante a la realización de las labores, o sea efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que las mismas se desempeñan.

²⁵ CORTEZ DIAZ, José María. "Técnicas de Prevención de riesgos laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo. Novena Edición. Editorial Tebar. Madrid España. Año 2007. Pág 613

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"²⁶.

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

"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.

31

²⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada 20/10/2008. Pág. 50

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley"²⁷.

El Art. 326, donde el derecho al trabajo se sustenta en los principios mencionados en el numeral 5 y 6. También lo encontramos sustentado el derecho a la salud que se rige por principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, cálida, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, y enfoque de género y generacional, el cual permite tanto personas que tengan un trabajo o no, ser atendidos de manera prioritaria.

De acuerdo con la disposición anterior, los trabajadores ecuatorianos tienen derecho, a ejecutar las actividades laborales a ellos encomendadas, en ambientes propicios, que garanticen su salud, su integridad, seguridad, higiene y bienestar.

A través del precepto legal que se comenta, se procura que las personas que realizan actividades laborales, no sean expuestas a ambientes que estén compuestos por elementos que afecten su salud, y que pongan en riesgo su integridad personal, lamentablemente esto no se cumple en el país, pues muchas personas realizan actividades que incluso resultan contrarias a su salud, y que se desarrollan en ambientes impuros o contaminados por sustancias altamente nocivas a la salud e integridad física y psicológica de las personas, entre las que pueden destacarse por ejemplo el trabajo desarrollado en minas y canteras,

-

²⁷ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada 20/10/2008. Pág. 78

basurales, fábricas, industrias, empresas agrícolas, etc., en donde la falta de previsión respecto a los riesgos para la salud de los trabajadores deja graves secuelas que en los casos de mayor afectación provocan incluso la muerte.

Se incluyen en el Art. 332, los derechos reproductivos en el ámbito laboral, que suponen la eliminación de riesgos laborales que afectan la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas/os, los derechos de maternidad, lactancia y se incorpora el derecho a licencia por paternidad de acuerdo con la ley.

La Constitución de la República del Ecuador, dispone que el trabajador recibirá una remuneración justa y un salario digno para que este pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, en otras palabras se puede decir un salario que le permita al trabajador cubrir todas sus necesidades como alimentación, salud, transporte, servicios básicos, entre otras.

Por otra parte el Estado está garantizando con el Art. 332, los derechos reproductivos de la persona trabajadora, por lo tanto, debe adecuarse a las normas de menor jerarquía.

"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. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
- 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
- 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
- 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

- Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
- 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
- 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
- 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
- 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
- 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
- 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se

sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo."²⁸

Especialmente en este artículo, quedan sentadas las bases y principios fundamentales del trabajo, y en cuanto a mi trabajo investigativo se refiere, particularmente en el numeral dos, nos señala con suficiente autoridad que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, lo que dicho en otras palabras significa la garantía que nos provee el Estado a través de la Constitución a todos los trabajadores a su permanente estabilidad laboral.

4.3.2 CÓDIGO DE TRABAJO

"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.

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.

-

²⁸ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Publicada 20/10/2008. Pág. 89

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"²⁹.

En la enfermedad profesional puede preguntarse si hay una eventualidad o hay casi seguridad. La eventualidad como queda expresado es posibilidad, ni la ciencia médica puede predecir una enfermedad, menos la muerte, sino por síntomas inmediatos. Debido a la actividad profesional, el hombre está expuesto a contraer enfermedades. Unas, si bien tienen relación con el trabajo que realiza, no son debidas a que estas sean nocivas para la salud, sino a circunstancias externas al mismo, mientras que otras resultan como consecuencia directa de la modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo, que son las denominadas Enfermedades Profesionales.

La Enfermedad Profesional se desarrolla mediante un proceso lento y continuo, seguido de una causa igualmente gradual y durable; son más fáciles de fijar y de especificar de antemano, dada la lentitud del proceso formativo y el empleo industrial en escala notable de distintos procedimientos de fabricación o la utilización de productos nuevos.

²⁹ CÓDIGO DE TRABAJO, Codificación del Código del Trabajo,(Cod.2005-017.RO-S-167:16 dic-2005, pág. 175

4.3.3 LEY ORGÁNICA DE SALUD

Capítulo V

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

"Art. 118.-Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

Por lo que los empleadores dentro de sus obligaciones, deben prever cualquier malestar o contaminación del trabajador con cualquier agente infeccioso, de tal manera que se pueda generar un ambiente sano para laborar.

Art. 119.-Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social"³⁰.

Por lo que el Ministerio de Trabajo, deberá de forma obligatoria conocer las notificaciones de los empleadores donde su trabajador o trabajadores tengan algún accidente de trabajo o enfermedad profesional.

³⁰ LEY ORGÁNICA DE SALUD, Decreto 1046-A (Registro Oficial 345, 26-V-2008), pág. 19

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1 Nicaragua

La Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales a la Ley No. 185 Código del Trabajo, publicada en la Gaceta No. 133 del 8 de julio del 2004, no define a la enfermedad profesional. En el caso de la legislación nicaragüense, el Código del Trabajo, si define a la enfermedad profesional y lo hace de la siguiente manera:

"Artículo 111. Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral" 31

En el caso de la legislación nicaragüense la define la enfermedad profesional con acertada precisión; de igual manera la legislación ecuatoriana, de manera concreta en la Ley Orgánica del Servicio Público existe confusión entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, no así en el Código de Trabajo que establece con precisión que las 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.

-

³¹ LEY 185 CÓDIGO DEL TRABAJO, La Gaceta 30 de octubre de 1996 No. 205, Nicaragua

4.4.2 Argentina

La Ley 24557 Riesgos del Trabajo de Argentina, define a la enfermedad profesional de la siguiente manera: "Se consideran enfermedades profesionales aquéllas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente. El listado identificará agente de riesgo, cuadro clínico y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional" La citada ley no establece con precisión lo que constituye una enfermedad profesional lo que da lugar a interpretaciones diversas.

En el caso de la Ley 24557 Riesgos del Trabajo de Argentina existe imprecisión en la definición de enfermedad profesional; la legislación colombiana no define a la enfermedad profesional; la legislación española tampoco la define.

4.4.3 España

El Real Decreto 1299, Cuadro de Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social, publicado el 10 de noviembre de 2006, establece como enfermedades profesionales:

"Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos."

Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

-

 $^{^{32}}$ LEY 24557 RIESGOS DEL TRABAJO, Argentina, pág. 14

Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y

agentes no comprendidas en otros apartados.

Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y

agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos"33

La legislación española tiene un significativo avance en la tipificación de las

enfermedades profesionales que las agrupa en seis grandes grupos tomando

como base la causa – efecto. En el caso ecuatoriana la Ley Orgánica del Servicio

Público no tiene establecida la respectiva tipología de las enfermedades

profesionales; por su parte el Código del Trabajo establece la respectiva tipología

la cual y a falta de una legislación específica se aplica actualmente aunque

evidencia limitaciones al no diferenciarlas de manera concreta con los accidentes

de trabajo.

³³ REAL DECRETO 1229, España, 2006.

_

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1 MATERIALES

- Impresora
- Copias Xerox
- Internet
- Papel
- Imprevistos
- Memoria extraíble
- Transporte
- Computadora
- Varios

5.2 MÉTODOS

- Método Científico.- Se lo utilizó a lo largo del desarrollo de la investigación, en cuanto a la obtención de información científica y comprobada, de importancia para el presente estudio.
- Método Comparativo: Es el procedimiento mediante el cual se realiza una comparación sistemática en casos de análisis, dicha comparación sistemática en su mayoría se aplica con fines de generalización empírica y de la verificación de hipótesis.

- Método Analítico: Permitió desarrollar los contenidos principales de nuestro sumario, dando un estudio pormenorizado del presente tema de investigación.
- Método Sintético: Consiste en la condensación de los principales conocimientos aprendidos durante el proceso. Lo cual nos permitió realizar las conclusiones, recomendaciones y Propuesta de Reforma.

5.3 Procedimientos y Técnicas

- Observación.- Se utilizó a lo largo del desarrollo del trabajo investigativo en el acercamiento y observación directa a la problemática.
- Encuesta.- Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicó en forma de preguntas escritas, fue utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población investigada fue de 30 profesionales de Derecho.
- La Entrevista.- Es la recopilación de información sobre lo que se investiga, mediante una conversación profesional. Se aplicó esta técnica a 3 profesionales del Derecho.

6. RESULTADOS

6.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Los resultados de las encuestas realizadas para el presente trabajo de investigación, fueron tomadas de una población variada, conocedores de la temática como los Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja.

CUESTIONARIO

PRIMERA PREGUNTA:

¿Según su criterio 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?

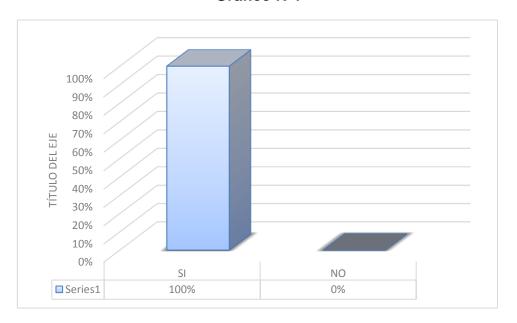
Tabla No. 1

VARIABLE	f	%
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Gráfico Nº1



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

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:

De tal modo que nuestra Constitución de la República determina y garantiza de forma correcta 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.

SEGUNDA PREGUNTA:

¿Considera que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar?

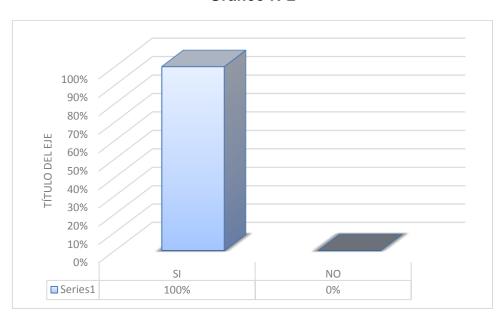
Tabla No. 2

VARIABLE	f	%
Si	30	100%
No	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Gráfico Nº2



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Interpretación:

En esta pregunta el 100% de los encuestados (30 personas en total) respondieron

que SI. Esto nos muestra, que las personas encuestadas creen que toda persona

tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que

garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Análisis:

De igual manera las normas están escritas, y tal vez por desconocimiento los

trabajadores no hacen uso, pero todo trabajador tiene derecho a desarrollar sus

actividades laborales en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su

salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

TERCERA PREGUNTA:

¿Conoce qué son las enfermedades psicosociales y las enfermedades

profesionales?

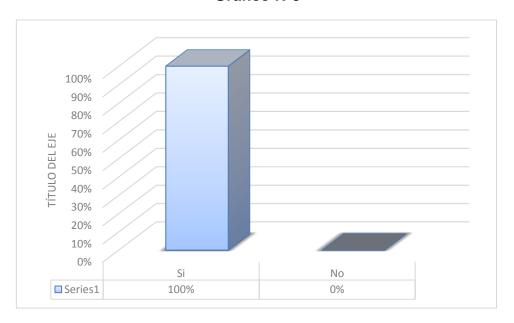
Tabla No 3

% Variable f Si 30 100% No 0 0% **TOTAL** 30 100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Gráfico Nº3



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Interpretación:

La totalidad de los encuestados que representa el 100% conoce qué son las enfermedades psicosociales y las enfermedades profesionales.

Análisis:

De tal modo que todos los encuestados conocen que las enfermedades profesionales son las derivadas del ámbito laboral, de tal modo que se produzcan por efectos de sus actividades de trabajo en un ambiente inadecuado; mientras que las enfermedades psicosociales, son el resultado de los actuales males sociales, que afectan no solo físicamente al trabajador sino su psiquis, ánimo, carácter y humor.

CUARTA PREGUNTA:

¿Cuáles considera Usted son enfermedades psicosociales derivadas de las enfermedades profesionales?

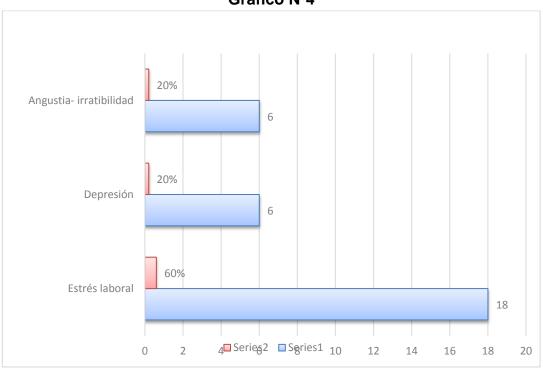
Tabla No 4

Variable	f	%
Estrés laboral	18	60%
Depresión	6	20%
Angustia- irratibilidad	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Gráfico Nº4



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

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 psicosociales derivadas de las enfermedades profesionales.

Análisis:

Es decir que, la mayoría de los encuestados considera que entre las más comunes enfermedades psicosociales derivadas de las enfermedades profesionales, es el estrés laboral.

QUINTA PREGUNTA:

¿Piensa Usted que la falta en el Código de Trabajo de las enfermedades psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores como enfermedades profesionales genera inseguridad jurídica y social?

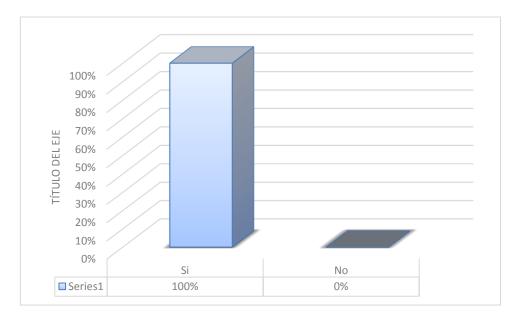
Tabla No 5

Variable	f	%
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Gráfico Nº5



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Interpretación:

El 100% de las personas encuestadas (30 personas en total) respondió SI. Esto nos muestra, que las personas encuestadas si saben y conocen sobre la falta de reformas en el Código de Trabajo en relación a las enfermedades psicosociales pueden dar lugar la inseguridad jurídica y social.

Análisis:

Es decir que, es necesario al no existir en el Código de Trabajo las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales se vulnera los derechos de los trabajadores, generando en la comunidad inseguridad jurídica y social.

SEXTA PREGUNTA:

¿Cree Usted que se debe reformar el Código de Trabajo estableciendo las enfermedades psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores como enfermedades profesionales?

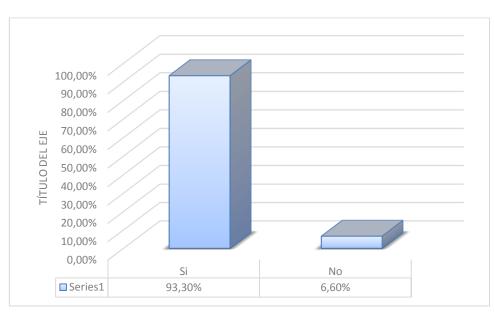
Tabla No 6

Variable	f	%
Si	28	93,3%
No	2	6,6%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

Gráfico Nº6



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

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:

Por lo que casi la totalidad de los encuestados está de acuerdo que es urgente la reforma al Código de Trabajo estableciendo las enfermedades psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores como enfermedades profesionales.

6.2 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS

La técnica de la entrevista, se aplicó a 3 profesionales del Derecho en libre ejercicio (Dra. Yesenia Castillo, Dr. Juan Carrión y María Lourdes Simancas), la cual se receptó de forma oral, mediante la aplicación de un cuestionario previamente desarrollado. Los resultados de la entrevista son los siguientes:

PRIMERA PREGUNTA:

¿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?

1.- 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.- 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.
- 3.- 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.

SEGUNDA PREGUNTA:

Considera Ud. que el Código de Trabajo vigente, establece a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales?

1.- NO. El Código de Trabajo no determina a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, por lo tanto es importantísimo que se considere 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.

- 2.- No, a pesar de haberse legislado las enfermedades profesionales, no se establecen las enfermedades psicosociales como tal, por lo que existen vacíos jurídicos que hay que reformar.
- 3.- 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, las enfermedades profesionales que establece el Código de Trabajo, son únicamente con carácter de remediación a los daños que ellos sufren en caso de no estar asegurados, pero no se toma en cuenta las enfermedades psicosociales, las mismas que son una problemática alarmante.

TERCERA PREGUNTA:

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

1.- 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.

- 2.- Si, las enfermedades psicosociales tienen su origen en las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, dichos factores deben ser evaluados y controlados.
- **3.-** En efecto si, considero que sí, las enfermedades psicosociales tienen su origen en las condiciones 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.

CUARTA PREGUNTA:

¿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?

1.- 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.

- 2.- 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.
- 3.- 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.

QUINTA PREGUNTA:

¿Cree Usted que se debe reformar el Código de Trabajo estableciendo las enfermedades psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores como enfermedades profesionales?

1.- SI, es correcto y necesaria una urgente reforma legal.

- **2.-** SI, es necesario reformar el Código de Trabajo estableciendo las enfermedades psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores como enfermedades profesionales.
- **3.-** Si es necesario tomar en cuenta la evolución de la sociedad y las necesidades sociales y legales que se manifiestan dentro de la sociedad en general, de tal modo que se pueda contrarrestar las enfermedades psicosociales que ocasionan estrés o trastornos en la salud de las y los trabajadores como enfermedades profesionales.

7. DISCUSIÓN

7.1 Verificación de Objetivos

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar un estudio jurídico- crítico del Código de Trabajo en referencia a los riesgos de trabajo.

Este Objetivo, ha sido verificado en el punto 4 de la Revisión de Literatura, en relación con el Marco conceptual, Marco Doctrinario, Marco Jurídico y Legislación Comparada, en cuanto al Código de Trabajo en referencia a los riesgos de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Determinar la necesidad jurídica de insertar en el Código de Trabajo las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

El Objetivo Específico uno, se logró verificar en el punto 6 de los Resultados, específicamente en las preguntas 4, 5 y 6 de la Encuesta y 4 y 5 de la Entrevista; en donde se verificó la necesidad de insertar en el Código de Trabajo las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

Establecer criterios de tratadistas jurídicos sobre las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

Este objetivo se verificó en el punto de la Revisión de literatura, en el numeral 4.2 del Marco Doctrinario, en relación a los criterios de tratadistas jurídicos sobre las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

Plantear un proyecto de reforma jurídica al Código de Trabajo en relación a incluir en las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

Finalmente, este objetivo se alcanzó con el desarrollo de la Propuesta Jurídica de Reforma en el punto 9.1, donde se plantea una reforma legal al jurídica al Código de Trabajo en relación a incluir en las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

7.2 Contrastación de Hipótesis

El Código de Trabajo al no normar las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, trasgrede de forma grave los derechos y garantías del trabajador.

La hipótesis de la investigación se pudo contrastar mediante el desarrollo del punto 4 Revisión de literatura, donde se puntualiza el Marco Conceptual, Marco

Doctrinario y Marco Jurídico; además se verifica con el punto 6 de los Resultados, específicamente en las preguntas 4, 5 y 6 de la Encuesta y 4 y 5 de la Entrevista; en donde se verificó que el Código de Trabajo al no normar las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, trasgrede de forma grave los derechos y garantías del trabajador.

7.3 Fundamentación Jurídica de la Propuesta

En una sociedad que constantemente se transforma, que crece y en la que cada día resulta más difícil la obtención de empleo se propicia un individualismo marcado y un exceso de competencia que origina tensiones personales y colectivas. Es notable a falta de interés social que llega en ocasiones a producir una falta de comunicación o una superficialidad en la misma, entre las personas de la comunidad.

En el mundo en que vivimos, tan caracterizado por su dinamismo y realidad cambiante a una velocidad inalcanzable para nuestro conocimiento, debemos intentar realizar un somero repaso a las enfermedades psicosociales asociadas al trabajo.

Sin profundizar demasiado y conocedor de la aparición de nuevos elementos casi a diario, podemos esquematizar las más importantes de la siguiente manera: insatisfacción laboral, estrés laboral, desmotivación, mobbing (acoso laboral), fatiga, envejecimiento prematuro y el síndrome de burntout (hastío, disgusto).

Toda esta amalgama de enfermedades psicosociales ligadas al trabajo puede desembocar en consecuencias cuyo resultado excedería al ámbito estrictamente laboral. Son situaciones extremas, pero que sí considero conveniente hacer mención a ellas ya que, aunque son los casos más excepcionales, son aquellos que más nos llaman la atención, posiblemente por la repercusión que muchos de ellos llevan hasta los medios de comunicación. Altos índices de estrés laboral en una persona, así como desmotivación o fatiga, pueden desembocar en desequilibrios emocionales que alteren la personalidad del individuo. Mucho más peligrosos son los casos de mobbing o bullying que, unidos al elemento de violencia psicológica que atesoran, pueden tener consecuencias a modo de brotes psicóticos, disociaciones con la realidad o comportamientos obsesivos compulsivos.

Nuestro Código de Trabajo, no menciona a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, pues existe un vacío legal al no tomarlas en cuenta, puesto que a raíz de la exigencia laboral y social de trabajo, eficacia, eficiencia, se exige demasiado al trabajador, en algunos casos más allá de su capacidad, facultad y tiempo, es decir rebasa sus límite, lo cual lo sumerge en ente social programado, descontento, desmotivado y hostigado y como tal su rendimiento laboral es escaso, gracias a su deficiente salud psicosocial. Por lo que es necesario de forma urgente que se realice una reforma legar al Código de Trabajo, en cuanto a insertar a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, y de tal manera proteger de mejor manera la trabajador, en cumplimiento de los principios, derechos y garantías constitucionales.

8. CONCLUSIONES

A la terminación del presente trabajo investigativo, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

- Nuestro Código de Trabajo, no menciona a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, pues existe un vacío legal al no tomarlas en cuenta, puesto que a raíz de la exigencia laboral y social de trabajo, eficacia, eficiencia, se exige demasiado al trabajador, en algunos casos más allá de su capacidad, facultad y tiempo, es decir rebasa sus límite, lo cual lo sumerge en ente social programado, descontento, desmotivado y hostigado y como tal su rendimiento laboral es escaso, gracias a su deficiente salud psicosocial.
- Altos índices de estrés laboral en una persona, así como desmotivación o fatiga, pueden desembocar en desequilibrios emocionales que alteren la personalidad del individuo.
- La autoexigencia emocional puesta en el trabajo y el temor a su
 pérdida arrojan toda una serie de trastornos psicosociales como es
 estrés postraumático, deterioro de la autoestima, ansiedad, depresión,
 apatía, irritabilidad y trastornos de la memoria así como del sueño,
 alteraciones del ciclo corticoide, falta de apetito, hipertensión, fatiga
 crónica y dolores musculares.

- El Código de Trabajo al no normar las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, trasgrede de forma grave los derechos y garantías del trabajador.
- El no encontrarse normadas las enfermedades psicosociales, se vuelve una insuficiencia jurídica del Código de Trabajo, puesto que merece una urgente reformar para normal legalmente a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, ya que con esto se podrá salvaguardar de mejor manera los derechos del trabajador, pues es conocido por todos que el trabajador debe estar bien y cómodo para poder rendir de forma óptima su labor contractual.

9. RECOMENDACIONES

Habiendo efectuado el desarrollo pertinente del presente trabajo investigativo de carácter socio-jurídico, y luego de haber arribado a las conclusiones anteriormente citadas, sugiero las siguientes recomendaciones:

- Que los miembros de la Asamblea Nacional, procedan a la revisión de las disposiciones incluidas en la Constitución de la República del Ecuador, referentes a garantizar la protección de los trabajadores y establecer a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.
- A los legisladores deben plantear reformas sustanciales en beneficio de los trabajadores, a fin de garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.
- Que la Asamblea Nacional realice una reforma jurídica al Código de Trabajo en relación a incluir en las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.
- Que la Federación Nacional de Abogados a nivel nacional, los Colegios y Foros de Abogados a nivel provincial organicen seminarios y talleres de capacitación dirigidos a sus socios y público en general, cuyas temáticas versarán sobre los derechos laborales en contraste con la realidad actual.

- A la Universidad Nacional de Loja, otorgue mayor interés en formar profesionales probos en Derecho, conocedores y críticos de la realidad, con miras a aportar con soluciones a las problemáticas sociales actuales.
- Que los Empleadores viabilicen la adjudicación de presupuesto y de personal adecuado a la Salud Ocupacional, para que sea el encargado de la prever y tratar cualquier enfermedad psicosocial dentro de las enfermedades profesionales, con el ánimo de mejorar la calidad de vida del trabajador, por ende del lugar de trabajo.

9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA

9.1.1 Proyecto de Reforma al Código de Trabajo

LA HONORABLE ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

QUE, la Constitución prevalece sobre cualquier norma, como lo señala la Supremacía Constitucional señalada en el Art 424 de la Constitución de la República del Ecuador;

QUE, el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia;

QUE, conforme el numeral 4 del artículo 11 de la Constitución de la República, ninguna norma jurídica podrá restringir ninguno de los derechos y garantías constitucionales;

QUE, es obligación primordial del Estado garantizar la seguridad jurídica de las y los ciudadanos;

QUE, el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de la realización personal y fuente de la economía;

QUE, el Código de Trabajo no contempla a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, salvaguardando los derechos del trabajador;

QUE, de conformidad con el **Artículo 120**, numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, le corresponde a la Asamblea Nacional, expedir, codificar, reformar, y derogar Leyes; e interpretar con carácter general obligatorio, en ejercicio de sus atribuciones:

RESUELVE:

EXPEDIR LA SIGUIENTE A LA LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO

Artículo 1.- Refórmese el Art.347 con el siguiente texto:

"Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para efecto de las responsabilidades del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales, psicosociales y los accidentes"

Artículo 2.- Agréguese un artículo innumerado con el texto siguiente:

"Art. Imnumerado (347).- Enfermedades 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.

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".

Artículo 3.- Refórmese el Art.349 con el siguiente texto:

"Enfermedades profesionales son las afecciones físicas o sociales, agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad"

Artículo 2.- Refórmese el Art.363 insertando como numeral uno al siguiente:

"Clasificación. Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES PSICOSOCIALES:

a) Estrés laboral (conjunto de reacciones fisiológicas coordinadas con las

que el organismo responde ante cualquier agente procedente del exterior

que es percibido como una amenaza);

b) Mobbing (práctica por la cual se produce un acoso laboral de un superior

para con su subordinado;

c) Fatiga laboral (fenómeno fisiológico que supone una pérdida de

capacidad funcional tanto física como mental provocada por el exceso de

trabajo o la falta de descanso adecuado)

Art. Final.- La presente reforma de ley entrará en vigencia a partir de la fecha de

su publicación en el Registro Oficial.

Es dado y firmado en la ciudad de San Francisco de Quito, en la Sala de

Sesiones del H. Asamblea Nacional a los ocho días del mes de Enero del dos mil

dieciséis.

Presidenta del H. Asamblea Nacional

Secretario del H. Asamblea Nacional

71

10.BIBLIOGRAFÍA

- ANDRADE BARRERA, Fernando, Derecho Laboral, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2012.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual,
 Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 460
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito. Ecuador, 2012
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial
 Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012
- DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 672.
- BUSTAMENTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo, Teoría y Práctica, Segunda Edición Actualizada, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009, pág. 75.
- LEÓN, Alfredo. Las Enfermedades Psicosociales como problema de salud pública. Pág.179.

- NATHAL, Daniels Justicia en la atención de la salud, Editorial Universidad de Cambridge, Cambridge-Reino Unido, 1985, pág. 24.
- ORELLANA ESTUPE Oscar Estuardo, Análisis Jurídico de las Enfermedades Profesionales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Guatemala, Tesis de Grado.
- PAVESE Esteban y GIANIBELLI Guillermo, Enfermedades Profesionales
 en la Medicina del Trabajo y en el Derecho Laboral, pág. 94
- SACHET, Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires, 2010, Editorial
 Heliasta Pág., 63

11. ANEXOS

ANEXO 1 PROYECTO APROBADO

a. TEMA:

"NECESIDAD DE INSERTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES"

b. PROBLEMÁTICA:

En una sociedad que constantemente se transforma, que crece y en la que cada día resulta más difícil la obtención de empleo se propicia un individualismo marcado y un exceso de competencia que origina tensiones personales y colectivas. Es notable a falta de interés social que llega en ocasiones a producir una falta de comunicación o una superficialidad en la misma, entre las personas de la comunidad.

En el mundo en que vivimos, tan caracterizado por su dinamismo y realidad cambiante a una velocidad inalcanzable para nuestro conocimiento, debemos intentar realizar un somero repaso a las enfermedades psicosociales asociadas al trabajo.

Sin profundizar demasiado y conocedor de la aparición de nuevos elementos casi a diario, podemos esquematizar las más importantes de la siguiente manera: insatisfacción laboral, estrés laboral, desmotivación, mobbing (acoso laboral), fatiga, envejecimiento prematuro y el síndrome de burntout (hastío, disgusto).

Toda esta amalgama de enfermedades psicosociales ligadas al trabajo puede desembocar en consecuencias cuyo resultado excedería al ámbito estrictamente laboral. Son situaciones extremas, pero que sí considero conveniente hacer mención a ellas ya que, aunque son los casos más excepcionales, son aquellos que más nos llaman la atención, posiblemente por la repercusión que muchos de ellos llevan hasta los medios de comunicación. Altos índices de estrés laboral en una persona, así como desmotivación o fatiga, pueden desembocar en desequilibrios emocionales que alteren la personalidad del individuo. Mucho más peligrosos son los casos de mobbing o bullying que, unidos al elemento de violencia psicológica que atesoran, pueden tener consecuencias a modo de brotes psicóticos, disociaciones con la realidad o comportamientos obsesivos compulsivos.

Nuestro Código de Trabajo, no menciona a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, pues existe un vacío legal al no tomarlas en cuenta, puesto que a raíz de la exigencia laboral y social de trabajo, eficacia, eficiencia, se exige demasiado al trabajador, en algunos casos más allá de su capacidad, facultad y tiempo, es decir rebasa sus límite, lo cual lo sumerge en ente social programado, descontento, desmotivado y hostigado y como tal su rendimiento laboral es escaso, gracias a su deficiente salud psicosocial.

Por lo que es necesario de forma urgente que se realice una reforma legar al Código de Trabajo, en cuanto a insertar a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, y de tal manera proteger de mejor manera la trabajador, en cumplimiento de los principios, derechos y garantías constitucionales.

c. JUSTIFICACIÓN:

Social

El presente trabajo investigativo se justifica de forma social, por cuanto en la actualidad dentro de la salud pública, existen grandes y graves factores que contribuyen a desgastar la psiquis del trabajador, pero en especial el entorno de su trabajo, la relación con su jefe directo y con sus compañeros de trabajo, la presión y motivación laboral que posee, entre otros.

Por lo que es un problema de trascendencia social por cuanto las enfermedades psicosociales son un problema de salud pública, las mismas que no están normadas en los cuerpos legales adecuados.

Institucional

Nuestra Universidad Nacional de Loja, tiene como objetivo principal y fundamental la formación de profesionales críticos y analíticos a través de la realización de la investigación, y vincular los conocimientos teóricos y prácticos con la realidad social. Con la realización de la presente investigación, se da cumplimiento a un

requisito fundamental para la graduación de Abogada. Además este trabajo investigativo servirá como fuente de consulta para las futuras generaciones universitarias que se inclinen por esta rama profesional.

Jurídica

Al existir esta necesidad y problemática social y no encontrarse normadas estas enfermedades, se vuelve en una insuficiencia jurídica del Código de Trabajo, puesto que merece una urgente reformar para normal legalmente a las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, ya que con esto se podrá salvaguardar de mejor manera los derechos del trabajador, pues es conocido por todos que el trabajador debe estar bien y cómodo para poder rendir de forma óptima su labor contractual.

d. OBJETIVOS:

• Objetivo General:

Desarrollar un estudio jurídico- crítico del Código de Trabajo en referencia a los riesgos de trabajo.

• Objetivos Específicos:

Determinar la necesidad jurídica de insertar en el Código de Trabajo las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

Establecer criterios de tratadistas jurídicos sobre las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

Plantear un proyecto de reforma jurídica al Código de Trabajo en relación a incluir en las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales.

e. HIPÓTESIS:

El Código de Trabajo al no normar las enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales, trasgrede de forma grave los derechos y garantías del trabajador.

f. MARCO TEÓRICO:

MARCO CONCEPTUAL

El Trabajo

"Etimológicamente la palabra trabajo se deriva del latín tripalium, que significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios.

Coincidiendo con su significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como una penalidad o una maldición divina; sin embargo hoy en día el concepto de trabajo está asociado a la idea de transformación del medio y generación de riqueza.

El trabajo es toda actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o a la prestación de servicios"³⁴.

La relación jurídica entre empleador y trabajador, y los riesgos que puedan presentarse para la salud e integridad de éste, provienen de la realización de la actividad laboral, o trabajo, al cual se lo ha definido desde diferentes puntos de vista como se observa a continuación.

De acuerdo con la derivación etimológica, se puede evidenciar que inicialmente la palabra trabajo, tenía relación con una especie de tortura a través de la cual se obligaba a prestar sus servicios, a quienes en ese momento histórico de la humanidad, tenían la condición de esclavos. Es por esta situación, que en los momentos iniciales de la historia, el trabajo estaba asociado a la idea de sufrimiento, penalidad, e incluso se lo relacionaba con una maldición proveniente de alguna divinidad.

Esta concepción ha cambiado, y hoy en día se considera al trabajo más bien como un factor que propicia la transformación de la sociedad y genera riqueza individual y colectiva. Esta idea está asociada, con la definición del trabajo, como una actividad desarrollada por los seres humanos, de forma física o mental, con el propósito de facilitar la producción de bienes o promover la prestación de servicios.

³⁴ DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 672

El Trabajador

Como se mencionó en el numeral anterior, el trabajo desde la perspectiva del derecho laboral, involucra la existencia de una relación jurídica entre trabajador y empleador, es necesario referirse entonces a uno de esos sujetos, el trabajador.

El autor ecuatoriano, Colón Bustamante Fuentes, elabora el siguiente concepto acerca de la palabra trabajador.

"Trabajador (a) es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo —escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador (a), (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador. En consecuencia se denomina trabajador a la persona humana (física), en razón de que es la única que está en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador, (a)"35.

El trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como

³⁵ BUSTAMENTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo, Teoría y Práctica, Segunda Edición Actualizada, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009, pág. 75

individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

El Empleador

Fernando Andrade Barrera, menciona un concepto acerca de la palabra empleador, cuando escribe: "El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquicos (gerentes y directores) que no son empleadores.

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. Por definición, la función primordial de un empleador es crear, mantener y ofrecer empleo, en el sentido de puesto o puestos de trabajo. Ese empleo debe ser libre y decente"³⁶

_

³⁶ ANDRADE BARRERA, Fernando, Derecho Laboral, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriano, Quito-Ecuador,

La otra parte que interviene en la relación laboral, y que está obligada a brindar al trabajador las condiciones adecuadas para el normal desempeño del trabajo, es el empleador, concepto que ha sido abordado desde diferentes puntos de vista, como se puede observar a continuación.

La Salud

Desde los inicios de la humanidad, la salud del ser humano siempre ha sido una preocupación básica tanto a nivel individual como social, pues del óptimo estado de funcionamiento del organismo, depende el normal desenvolvimiento de las actividades que desarrollan las personas.

El diccionario de la Real Academia Española define a la salud como "el estado en el que un ser orgánico ejerce normalmente sus funciones"³⁷.

El concepto anterior es muy general, y sirve para entender que se denomina salud, al estado de funcionamiento normal del organismo, es decir a aquél estado en que el organismo humano no es afectado por ningún fenómeno extraño que altere las funciones que debe cumplir.

En este caso se considera a la salud, como un estado en el cual la persona goza de un completo bienestar físico, psíquico y social, se excluye aquí la idea de que la salud debe ser entendida solamente como la ausencia de enfermedad.

-

³⁷ NATHAL, Daniels Justicia en la atención de la salud, Editorial Universidad de Cambridge, Cambridge-Reino Unido, 1985, pág. 24.

Enfermedades Profesionales

Sachet al respecto nos indica que: "Enfermedad profesional se desarrolla mediante un proceso lento y continuo, seguido de una causa igualmente gradual y durable; son más fáciles de fijar y de especificar de antemano, dada la lentitud del proceso formativo y el empleo industrial en escala notable de distintos procedimientos de fabricación o la utilización de productos nuevos" Debido a su actividad profesional, el hombre está expuesto a contraer enfermedades. Unas, si bien tienen relación con el trabajo que realiza, no son debidas a que éstas sean nocivas para la salud, sino a circunstancias externas al mismo, mientras que otras resultan como consecuencia directa de las modificaciones ambientales provocadas por el propio trabajo, que son las denominadas Enfermedades Profesionales.

Enfermedades Psicosociales

Según Cabildo, "por enfermedad psicosocial debe entenderse una alteración en la estructura y dinámica de la colectividad que impide la existencia de un ambiente adecuado y que fomenta a su vez, las tendencias destructivas, el odio, el robo, el homicidio, la miseria, la desintegración familiar, la guerra, etc." 39

Las enfermedades psicosociales, se relacionan estrictamente al ambiente social y como tal sus emociones y alteraciones de conducta, provenientes de su lugar de trabajo y su entorno.

38 SACHET, Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires, 2010, Editorial Heliasta Pág., 63

³⁹ LEÓN, Alfredo. Las Enfermedades Psicosociales como problema de salud pública. Pág.179

"La Salud Mental implica la capacidad de un individuo para establecer relaciones armoniosas con otros y para participar en modificaciones de su ambiente físico y social o de contribuir en ello de modo constructivo. La medición del nivel de salud mental no puede ser absoluta dado el peso que tienen en la misma los factores socio-culturales. El grado de salud mental de un individuo debe establecerse por un indicador o patrón, tomando en cuenta el sistema de valores aceptados por la colectividad a que pertenezca el interesado"⁴⁰

Al hablar de salud mental, se relaciona con la capacidad del individuo de desarrollarse y desarrollar de normal y oportuna su trabajo. El grado de salud mental de un individuo debe establecerse por un indicador o patrón, tomando en cuenta el sistema de valores aceptados por la colectividad a que pertenezca el interesado.

MARCO DOCTRINARIO

Las enfermedades profesionales

Si ocurre un accidente de trabajo, el trabajador, pues ser afectado por un padecimiento conocido como enfermedad profesional, para analizarla se recurre en primera instancia a los criterios de orden doctrinarios que han sido laborados en este ámbito.

 $^{^{40}}$ LEÓN, Alfredo. Las Enfermedades Psicosociales como problema de salud pública. Pág.179

"A efectos de los riesgos laborales, por enfermedad profesional se entiende la provocada por el ejercicio habitual de una ocupación subordinada, con efectos más o menos perjudiciales para la salud del trabajador.

Proviene del desempeño de una tarea peculiar en determinado ramo de la actividad, propenso a originar padecimientos fisiológicos o psíquicos; ya se deba la resultante a la realización de las labores, o sea efecto de las condiciones especiales o excepcionales en que las mismas se desempeñan"⁴¹.

De acuerdo a la cita realizada la enfermedad profesional está relacionada con los riesgos laborales, y es aquella provocada debido al ejercicio de una ocupación de carácter laboral, que puede provocar efectos perjudiciales para la salud del trabajador.

La enfermedad profesional, puede derivar del desempeño prolongado de una tarea específica en un ramo de la actividad laboral, que por su naturaleza puede ocasionar padecimientos físicos o psicológicos, ya por la realización de una actividad, o por las condiciones en las que la misma debe ser desempeñada.

Causas Productoras de las Enfermedades Profesionales

Como se ha visto anteriormente las causas derivadas del medio ambiente laboral, productoras de enfermedades profesionales, se pueden considerar los siguientes grupos, según Agustín Vaca Ruiz:

⁴¹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 460

- "Agresores químicos (polvos, humos, nieblas, gases, etc.);
- Agresores físicos (ruidos, vibraciones, radiaciones, etc.);
- Agresores biológicos (virus, bacterias, parásitos, etc.);
- Agresores psíquicos y sociales (promoción, salarios, horarios, etc.)"⁴²

Elementos básicos que caracterizan a la Enfermedad Profesional

Para catalogar a una enfermedad como enfermedad profesional es imprescindible que existan elementos básicos que la diferencien de una enfermedad común, a saber:

a. Agente agresor: debe existir un agente causal en el ambiente o especiales condiciones de trabajo, potencialmente lesivo para la salud. Pueden ser físicos, químicos, biológicos o generadores de sobrecarga física para el trabajador expuesto. "La agresión debe ser real, localizada, adaptada y concordante con las condiciones y medio ambiente de trabajo, es decir, capaz, por su naturaleza, de determinar la enfermedad considerada.

b. Exposición: es condición "sine qua non" demostrar que como consecuencia del contacto entre el trabajador y el agente o particular condición de trabajo se posibilita la gestación de un daño a la salud. Los criterios de demostración pueden ser:

_

⁴² SACHET, Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires, 2010, Editorial Heliasta Pág., 63

Cualitativos: consiste en establecer, de acuerdo a los conocimientos médicos vigentes, una lista taxativa de ocupaciones con riesgo de exposición, y la declaración del afectado o de sus representantes de estar desempeñando esa ocupación o haberlo hecho.

Cuantitativos: se refiere a las disposiciones existentes en cuanto a los valores límites o concentraciones máximas permisibles para cada uno de los agentes incorporados a la lista.

- c. Enfermedad: debe existir una enfermedad o un daño a los órganos claramente delimitados en sus aspectos clínicos, de laboratorios, de estudios por imágenes, terapéuticos y anatómicos patológicos que provenga de la exposición del trabajador a los agentes o condiciones de ex posición ya señalados. En síntesis "a enfermedad debe entrar en la categoría de aquellas que la observación o la experiencia ha permitido considerar como efecto posible del agente incriminado.
- d. Nexo de causalidad: debe demostrarse con pruebas científicas (clínicas, experimentales o estadísticas) que existe un vínculo directo entre la enfermedad y la presencia en el trabajo de los agentes incriminados. Por lo tanto, "la enfermedad debe ser considerada como un efecto causado por el tipo de tareas desempeñadas, o por las condiciones en que las tareas se realizaron o por la conjunción de ambos factores, determinado esto por peritación médica emitida en sede administrativa o judicial"

e. Inclusión en la lista oficial: la restricción en el número de enfermedades profesionales, de aquellas que cumplen con determinadas condiciones garantiza el otorgamiento automático de las prestaciones para los que aparecen en la lista, disminuye la incidencia de litigios y facilita el manejo médico administrativo de los casos"⁴³.

En este aspecto es necesario indicar que las condiciones laborales y los agentes nocivos constituyen variables que se van modificando conforme evolucionan las circunstancias del mundo laboral, lo cual exige que nuevas enfermedades se integren de manera sistemática en el listado oficial.

MARCO JURÍDICO

Constitución de la República del Ecuador

"Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

 Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes"⁴⁴.

De acuerdo con el texto constitucional citado, el Estado ecuatoriano tiene el deber de garantizar, sin discriminación de ningún tipo el efectivo goce del derecho a la

_

⁴³ PAVESE Esteban y GIANIBELLI Guillermo, Enfermedades Profesionales en la Medicina del Trabajo y en el Derecho Laboral, pág. 94

⁴⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012

salud para sus habitantes, es decir que todas las personas que habitamos en el Ecuador, tenemos el derecho a ser asistidos en una efectiva prestación de salud de parte del Estado, sin que para ello obste condicionamiento de ninguna clase.

"Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional"45.

Como podemos observar en la disposición anterior la Constitución, ratifica el reconocimiento del derecho a la salud a favor de todas las personas, y agrega que para ello se garantiza también el ejercicio de otros derechos que están vinculados con el nivel de salud adecuado. En el segundo inciso de la disposición citada establece que el Estado deberá aplicar políticas de tipo económico, social, cultural, educativa y ambiental orientadas a garantizar la salud de las personas, además de ello deberá asegurar que puedan acceder a servicios de promoción y atención integral de salud.

⁴⁵ IBIDEM

Art. 66, numeral 3, literal a) que de forma textual establece:

"3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

a) La integridad física, psíquica, moral y sexual"46.

El desempeño de una actividad laboral que no sea adecuada para la estructura corporal del individuo, puede causar daños a su integridad física; de igual forma laborar en actividades que entrañen aspectos como el desempeñar el trabajo en horarios nocturnos y de manera individual es decir sin la compañía de otros trabajadores, puede significar daños a la integridad psicológica.

Código de Trabajo

"Art. 386.- Denuncia del accidente o de la enfermedad.- El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el inspector del trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto.

Art. 387.- Contenido de la denuncia.- En la denuncia se hará constar:

- 1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;
- 2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;
- 3. La naturaleza de las lesiones;
- 4. Las personas que tengan derecho a la indemnización;
- 5. La remuneración que percibía la víctima; y,

_

⁴⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012

6. El nombre y domicilio del empleador.

Art. 388.- Comprobación de la veracidad de la denuncia.- El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentará acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá a quien corresponda.

Art. 389.- Cuadros estadísticos de accidentes de trabajo.- El inspector del trabajo impondrá una multa de conformidad con lo previsto en este Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos. En caso de juicio, el juez, de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia hecha ante el inspector del trabajo.

El Departamento de Riesgos del Seguro Social, en los casos que le son pertinentes, bajo la responsabilidad personal del jefe respectivo, cuidará del cumplimiento de tal requisito, debiendo además enviar a la Dirección Regional del Trabajo los informes médicos relativos a la calificación de riesgos. En caso de incumplimiento, el Director Regional del Trabajo sancionará administrativamente al funcionario responsable"⁴⁷

 47 CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito. Ecuador, 2012

91

La dificultad de gestionar un accidente de trabajo consiste en lograr mantener la frialdad suficiente para poder enfocar todas las vías conflictivas que se abren desde los primeros momentos.

La primera obligación ante la que se encuentra la empresa es, en el supuesto de accidentes graves y muy graves, comunicar el suceso ante la autoridad competente en el plazo de veinticuatro horas. Asimismo, posteriormente en el plazo de cinco días se elaborará el correspondiente parte de accidente de trabajo. Estos dos documentos junto con la pertinente investigación interna que realiza tanto el empresario empleador del trabajador como el resto de empresas que de manera directa o indirecta se pueden ver afectadas por el accidente, son los documentos básicos sobre los que van a girar los diversos procedimientos que sucesivamente se vayan aperturando.

También marca el rumbo de las investigaciones lo que quede reflejado en el atestado que elabora la policía tras el personamiento en el lugar del accidente, sobretodo porque recoge los testimonios que inicialmente expresan los testigos del accidente, testimonios que no siempre reflejan la realidad objetiva de lo que ha sucedido ya que se ven modificados por la inmediatez y emotividad del momento.

"Art. 410.- 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"⁴⁸.

El inciso primero del artículo que se cita, determina la obligación de los empleadores, de asegurar a sus trabajadores, condiciones laborales, que no impliquen riesgos para su salud o su vida. Esta parte de la norma adolece de una insuficiencia debido a que no se determina de forma clara que los empleadores están obligados a implementar todos los mecanismos, políticas y acciones de seguridad laboral que sean necesarias con la finalidad de garantizar la salud y la vida de los trabajadores.

"Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos.- La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores" En este caso se establece que la Dirección Regional del Trabajo, está obligada a elaborar los respectivos reglamentos, con la finalidad de establecer los mecanismos de prevención de riesgos laborales que deben emplearse en las diversas industrias.

⁴⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito. Ecuador, 2012 ⁴⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito. Ecuador, 2012

g. METODOLOGÍA:

El trabajo de Tesis, se desarrollará a cabalidad con la utilización de determinados métodos y técnicas:

MÉTODOS

- Método Científico.-Es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre. Se lo utilizará a lo largo del desarrollo de la investigación, en cuanto a la obtención de información científica y comprobada, de importancia para el presente estudio.
- Dialéctico.- Describe la historia de lo que nos rodea, de la sociedad y del pensamiento, a través de una concepción de lucha de contrarios y no puramente contemplativa, más bien de transformación. Se lo utilizará para una confrontación directa entre los datos científicos sobre la problemática y los datos empíricos.
- Método Inductivo Deductivo.- Este método va de la particular a lo general.
 Se lo utilizará en el proceso de observación, para arribar en juicios, conceptos y premisas.
- Método Estadístico.- Este método permite representar la información obtenida en datos estadísticos de fácil entendimiento. Se lo utilizará para

elaborar los resultados de la investigación, ya que para los cuadros o tablas estadísticas es básico, generando así los porcentajes y representaciones gráficas de los resultados de la información de campo.

- Método Descriptivo.- Consiste en realizar una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible de la realidad que se investiga. Este método se utilizará para procesar y describir información, recolectada y contrastar con la información empírica rescatada.
- Método Analítico.- Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Este método permitirá el análisis minucioso de la temática en general, conjuntamente con los datos empíricos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas de investigación.

TÉCNICAS

Encuesta.- Es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. Esta técnica se aplicará en forma de preguntas escritas, fue utilizada con la finalidad de obtener datos empíricos, de la población estudiada o investigada. La población a investigar será 30 profesionales de Derecho de la ciudad de Loja.

La Entrevista.- Es la recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga. Se aplicará esta técnica a 3 profesionales conocedores de Derecho Laboral.

h. CRONOGRAMA:

	2015				2016				
ACTIVIDADES	SEP	ОСТ	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY
Selección y Definición del	XX								
Problema Objeto de Estudio.									
Elaboración del Proyecto de		Х							
Investigación									
Investigación Bibliográfica			Х						
Investigación de Campo				XX					
Organización de la					XX				
Información y Confrontación									
de los Resultados con los									
Objetivos e Hipótesis									
Conclusiones,						XX	XXXX		
Recomendaciones y									
Propuesta de Reforma									
Jurídica									
Redacción del Informe Final								XX	XX
Defensa y Sustentación de									XX
Tesis									

i. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

RECURSOS HUMANOS

• Postulante: Carmita del Cisne Ramón Ordóñez

- Director
- Encuestados
- Entrevistados

RECURSOS MATERIALES

MATERIALES					
DESCRIPCIÓN	COSTO				
Libros	\$30				
Material de escritorio	\$20				
Hojas	\$150				
Copias	\$50				
Internet	\$200				
Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	\$100				
Transporte	\$300				
Imprevistos	\$350				
TOTAL	\$1200				

El costo total de la presente Tesis asume a la cantidad es de Mil doscientos dólares americanos, los mismos que serán financiados con los recursos propios de la postulante.

j. BIBLIOGRAFIA:

- ANDRADE BARRERA, Fernando, Derecho Laboral, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriano, Quito-Ecuador, 2012.
- CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 460
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito. Ecuador, 2012
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial
 Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012
- DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 672
- BUSTAMENTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo, Teoría y Práctica, Segunda Edición Actualizada, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009, pág. 75

- LEÓN, Alfredo. Las Enfermedades Psicosociales como problema de salud pública. Pág.179
- NATHAL, Daniels Justicia en la atención de la salud, Editorial Universidad de Cambridge, Cambridge-Reino Unido, 1985, pág.
 24.
- PAVESE Esteban y GIANIBELLI Guillermo, Enfermedades
 Profesionales en la Medicina del Trabajo y en el Derecho Laboral,
 pág. 94
- SACHET, Tratado de Derecho Laboral, Buenos Aires, 2010,
 Editorial Heliasta Pág., 63

ANEXO 2 FORMATO DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

Por encontrarme realizando la presente investigación de Tesis de Grado, titulada: "NECESIDAD DE INSERTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES", acudo a Usted con la finalidad de solicitarle, se sirva dar contestación al cuestionario que se le presenta a continuación, la información obtenida servirá exclusivamente para el desarrollo del estudio en referencia.

خ .1	Según	su	criterio	la	Constitució	n de	e la	Repú	ıblica	del	Ecuado	r
garaı	ntiza a l	las _l	personas	s tra	abajadoras e	l ple	no re	espeto	a su	digni	idad, un	a
vida	decoro	sa, I	remuner	acio	nes y retrib	ucior	ies j	ustas	y el d	esen	npeño d	е
un tra	abajo sa	alud	lable y lik	orer	nente escog	ido o	ace	ptado1	?			
SI		()			NO		()			
Por c	qué?											
2. ز0	Conside	ra c	que toda	per	sona tendrá	dere	echo	a des	arrolla	ar su	s labore	S
en u	n ambie	ente	adecua	do	y propicio, d	que g	jarar	ntice s	u salı	ud, ir	tegridad	J,
segu	ridad, h	igie	ne y bier	nest	tar?							
SI		()			NO		()			
Por c	qué?											

3. ¿Conoce profesionale		é son las enfe	rmedades	psicosocial	es y	las enfermedades
SI	(•		NO	()
						sociales derivadas
de las enferr	nec	dades profesio	nales?			
SI	()		NO	()
Por qué?						
5. ¿Piensa	U	sted que la	falta en	el Código) de	e Trabajo de las o trastornos en la
	-	os trabajadore dica y social?	es como ei	nfermedade	s pr	ofesionales genera
SI Por qué?	()				······································
6. ¿Cree Us	ted	que se debe	reformar e	l Código de	Tra	bajo estableciendo
las enferme	dad	les psicosocia	les que o	casionan es	trés	o trastornos en la
salud de las	y lo	os trabajadore	s como en	fermedades	pro	fesionales?
SI	()		NO	()
Por qué?						

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3 FORMATO DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA CARRERA DE DERECHO

Por encontrarme realizando la presente investigación de Tesis de Grado, titulada: "NECESIDAD DE INSERTAR EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LAS ENFERMEDADES PSICOSOCIALES COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES", acudo a Usted con la finalidad de solicitarle, se sirva dar contestación al cuestionario que se le presenta a continuación, la información obtenida servirá exclusivamente para el desarrollo del estudio en referencia.

PRIMERA PREGUNTA:

¿Usted conoce que según el art. 33 de la Constitución de la
República del ecuador garantiza a las personas trabajadoras el pleno
espeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y
etribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y
ibremente escogido?
SEGUNDA PREGUNTA:
Considera Ud. que el Código de Trabajo vigente, establece a las
enfermedades psicosociales como enfermedades profesionales?

TERCERA PREGUNTA:
¿Considera Ud. que las enfermedades psicosociales tienen su origen
en las condiciones de trabajo relacionadas con la organización de
trabajo, dichos factores deben ser evaluados y controlados?
CUARTA PREGUNTA:

¿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?
QUINTA PREGUNTA:
¿Cree Usted que se debe reformar el Código de Trabajo
estableciendo las enfermedades psicosociales que ocasionan estrés
o trastornos en la salud de las y los trabajadores como
enfermedades profesionales?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract.	4
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
5. MATERIALES Y MÉTODOS	42
6. RESULTADOS	44
7. DISCUSIÓN	60
8. CONCLUSIONES	64
9. RECOMENDACIONES	66
9.1. Propuesta de Reforma	68
10. BIBLIOGRAFÍA	72
11. ANEXOS	74
ÍNDICE	105