



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Derecho

Análisis psicológico del síndrome de burnout para garantizar los derechos de los trabajadores ante los riesgos del trabajo y la falta de periodos de vacaciones.

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Jurisprudencia y Abogada.

AUTORA:

Mayra Alicia Abad Ramón

Director:

Dr. Miguel Ángel Brito Aguirre, Esp.

Loja – Ecuador

2023

Loja, 22 de septiembre del 2022

Dr. Miguel Ángel Brito Aguirre, Especialista en Medicina Legal

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del trabajo de Titulación del grado titulado: **"ANÁLISIS PSICOLÓGICO DEL SÍNDROME DE BURNOUT PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS RIESGOS DEL TRABAJO Y LA FALTA DE PERIODOS DE VACACIONES"** de autoría de la estudiante **Mayra Alicia Abad Ramón**, previa la obtención del título de Licenciado en Jurisprudencia y Abogado, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto y ha cumplido con el ciento por ciento de la misma, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

**MIGUEL
ANGEL
BRITO
AGUIRRE**

Firmado
digitalmente por
MIGUEL ANGEL
BRITO AGUIRRE
Fecha: 2022.09.22
17:24:07 -05'00'

Dr. Miguel Ángel Brito Aguirre, Esp.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría.

Yo, **Mayra Alicia Abad Ramón**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de identidad: 1900672237

Fecha: 9 de enero del 2023

Correo electrónico: mayra.a.abad@unl.edu.ec

Teléfono: 0988748651

Carta de autorización por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Mayra Alicia Abad Ramón**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Análisis psicológico del síndrome de burnout para garantizar los derechos de los trabajadores ante los riesgos del trabajo y la falta de periodos de vacaciones**, como requisito para optar el **Título de Licenciada en Jurisprudencia y Título de Abogada**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Digital Institucional, de la siguiente manera:

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

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los nueve días del mes de enero del año dos mil veintitrés.

Firma:

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón

Cédula: 190067223-7

Dirección: Av. Gran Colombia entre Ancón y Tena

Correo electrónico: mayra.a.abad@unl.edu.ec

Teléfono: 0988748651

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Titulación: Dr. Miguel Ángel Brito Aguirre, Esp.

Dedicatoria.

A mi madre, por haberme educado con buenos principios y valores, la persona que más admiro en esta vida por su carácter, fortaleza, valentía, amorosa, amable y solidaria podría decir mil cosas de ti mamá, pero lo único que sale de mi corazón es Gracias. Me ha dejado la mejor enseñanza que una persona puede tener y es que la mejor herencia que me puedes dejar es la educación. No hay mayor orgullo en esta vida que el poder decir que soy tu hija.

Mayra Alicia Abad Ramón.

Agradecimiento.

Agradezco primeramente a Dios por darme la sabiduría para afrontar las dificultades de la vida.

Agradezco a nuestros docentes de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja por haber compartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de estos años en la formación de nuestra profesión.

A mis amigos por su apoyo incondicional en la contribución de esta investigación, asimismo por estar en los momentos tristes y alegres apoyándome siempre a seguir adelante.

A mi compañero de vida, Edison con quien comencé este proceso estudiantil con el que ahora podré decirle colega, gracias por tu apoyo, tu consideración, tus palabras de ánimo, no hay nada más valioso con personas como tú que ofrecen su tiempo y su escucha atenta y amorosa, por esto y muchas cosas más siempre serás la persona más valiosa de mi mundo.

A todos quienes de una u otra forma han colaborado en la realización de este trabajo de titulación.

Mayra Alicia Abad Ramón.

Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	xí
Índice de figuras.....	xii
Índice de anexos.....	xiii
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco teórico.....	6
4.1 El Trabajo y sus Antecedentes.....	6
4.1.1 Época Colonial.....	7
4.1.2 El trabajo en época Republicana.....	10
4.1.3 El Derecho Laboral en el Siglo XXI.....	14
4.2 El Derecho Social y el Trabajo.....	14
4.3 El Derecho del Trabajo.....	15
4.3.1 Definición y características.....	15
4.4 Principios Laborales.....	17
4.4.1 Derecho de protección y tutela para el trabajador.....	17
4.4.2 De interpretación favorable para el trabajador.....	19
4.4.3 Principio de estabilidad y continuidad laboral.....	20
4.4.4 Principio de intangibilidad.....	20

4.4.5	Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	21
4.5	Obligatoriedad del Trabajo.	21
4.6	Relaciones del derecho del trabajo con otras ramas del derecho.	22
4.6.1	Derecho Constitucional.	22
4.6.2	Con la Seguridad Social.	22
4.6.3	Relación con otras ciencias.....	22
4.7	Las fuentes del Derecho del trabajo.	23
4.7.1	Fuentes internas.....	23
4.7.2	Fuentes internacionales.....	25
4.8	Sujetos de la Relación Laboral.....	28
4.8.1	Trabajador.....	28
4.8.2	Empleador.....	28
4.9	Obligaciones del Empleador y de Trabajadores.....	29
4.9.1	Obligaciones del Empleador.....	29
4.9.2	Obligaciones de los Trabajadores.	33
4.10	De las Jornadas de Trabajo, Días de Descanso y Vacaciones Anuales.....	34
4.11	De los horarios y su exhibición.....	43
4.12	Días de descanso forzoso.....	44
4.13	Fiestas cívicas y descanso obligatorio.....	44
4.14	De las vacaciones anuales.....	46
4.15	La remuneración laboral.....	51
4.15.1	Formas de salario.	52
4.16	La seguridad social.....	52
4.17	Medicina del trabajo.....	56
4.17.1	Objetivos de la medicina del trabajo.	56
4.17.2	Funciones del médico del trabajo.....	57
4.17.3	Riesgos del trabajo.	58

4.17.4	Accidentes de trabajo.	58
4.18	Enfermedades del trabajo.	58
4.18.1	Enfermedades profesionales.	59
4.18.2	Factores de riesgo de la enfermedades profesionales u ocupacionales.	59
4.19	Condiciones de trabajo.	60
4.20	Ergonomía en diseño de puestos de trabajo.	62
4.20.1	Diseño ergonómico del puesto de trabajo.	64
4.20.2	Tratamiento ergonómico de las condiciones ambientales: confort acústico, térmico, lumínico y cromático.	70
4.21	La carga de trabajo: carga física y mental.	75
4.21.1	Fisiología del trabajo muscular.	77
4.21.2	Carga de trabajo mental.	77
4.22	Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud conexos.	79
4.23	Estrés laboral.	79
4.24	Síndrome de burnout.	85
4.24.1	Cuestionario para la Evaluación del síndrome de desgaste profesional o burnout (Maslach, Jackson, Leiter y Schaufeli, 1996).	88
4.25	Peritaje.	91
4.26	Del aviso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional u ocupacional y la calificación.	92
4.27	Criterios de diagnóstico para calificar enfermedades profesionales u ocupacionales.	93
4.28	Normativa interna de la República del Ecuador, tratados y convenios internacionales ratificados por el mismo.	94
4.28.1	Constitución de la República del Ecuador.	94
4.28.2	Convenio sobre las vacaciones pagadas C132,1970 (núm.132) Organización Internacional del Trabajo.	95
4.28.3	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.	95

4.28.4	Declaración Universal de los Derechos Humanos.	96
4.28.5	Código del Trabajo.	96
4.28.6	Ley de seguridad social.	98
4.28.7	Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.	98
4.29	Derecho Comparado.	100
5.	Metodología.	103
5.1	Materiales utilizados.	103
5.2	Métodos.	103
5.3	Técnicas.	104
5.4	Observación Documental.	105
6.	Resultados.	106
6.1	Resultados de la aplicación de encuestas.	106
6.2	Resultados de las entrevistas.	115
6.3	Estudio de casos.	121
6.4	Análisis de datos estadísticos.	137
7.	Discusión.	143
7.1	Verificación de los objetivos.	143
7.1.1	Verificación de Objetivo General.	143
7.1.2	Verificación de Objetivos Específicos.	144
7.2	Contrastación de la Hipótesis.	146
7.3	Fundamentación para la propuesta jurídica.	147
8.	Conclusiones.	150
9.	Recomendaciones.	152
	Las recomendaciones que se estiman realizar son las siguientes:	152
9.1	Propuesta Jurídica: Lineamientos propositivos.	154
10.	Bibliografía.	156
11.	Anexos.	160

Índice de tablas:

Tabla 1.	Clasificación del contenido laboral de la Constitución de la República del Ecuador del 2008.....	23
Tabla 2.	Normas jurídicas de la Organización Internacional del Trabajo.....	25
Tabla 3.	Valores de presión sonora (dB) según la frecuencia del Criterio de Ruido Preferido.....	72
Tabla 4.	Condiciones ergonómicas de bienestar térmico	73
Tabla 5.	Aspecto del color según el nivel de iluminación	74
Tabla 6.	Temperatura de color según la fuente luminosa	75
Tabla 7.	Signos y síntomas clínicos	83
Tabla 8.	Valoración biológica y fisiológica.....	84
Tabla 9.	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).....	89
Tabla 10.	Derecho comparado de diferentes países.....	100
Tabla 11.	Cuadro Estadístico- Pregunta Nro.1.....	106
Tabla 12.	Cuadro Estadístico- Pregunta No.2	108
Tabla 13.	Cuadro Estadístico - Pregunta No.3	109
Tabla 14.	Cuadro Estadístico- Pregunta No. 4	111
Tabla 15.	Cuadro Estadístico- Pregunta No.5	112
Tabla 16.	Cuadro Estadístico – Pregunta No.6.....	113

Índice de figuras:

Figura 1.	Jornada diurna y jornada nocturna	39
Figura 2.	Jornada diurna y jornada nocturna	40
Figura 3.	Jornada suplementaria.....	40
Figura 4.	Jornada extraordinaria	41
Figura 5.	Elementos del Sistema Laboral.....	63

Figura 6.	Elementos fundamentales del diseño ergonómico	64
Figura 7.	Postura de Trabajo.....	65
Figura 8.	Asiento de trabajo	68
Figura 9.	Tipo de agarre	69
Figura 10.	Postura de la mano	69
Figura 11.	Accesorio para la medida de fuerzas del sistema mano-brazo.	70
Figura 12.	Representación gráfica- Pregunta Nro.1	106
Figura 13.	Representación Gráfica- Pregunta No.2.....	108
Figura 14.	Representación Gráfica – Pregunta No. 3	109
Figura 15.	Representación Gráfica -Pregunta No. 4.....	111
Figura 16.	Representación Gráfica – Pregunta No.5	112
Figura 17.	Representación Gráfica - Pregunta No. 6.....	114
Figura 18.	Calentamiento.....	128
Figura 19.	Pausas activas	129
Figura 20.	Relajamiento.....	130
Figura 21.	Número de decesos por exceso laboral y sus causas en Japón (200-2017).138	
Figura 22.	Datos Estadísticos de las Enfermedades Profesionales por Provincia del 2013-2022 del Ecuador.....	139
Figura 23.	Datos estadísticos sobre Enfermedades Profesionales en la Provincia de Loja Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.	141

Índice de anexos:

Anexos 1.	Designación de Director de Trabajo de Titulación.	160
Anexos 2.	Certificación de traducción del resumen	161
Anexos 3.	Designación del Tribunal del Trabajo de Titulación.	162
Anexos 4.	Oficio dirigido al Director Médico del Hospital General Manuel Ygnacio Monteros.....	163

Anexos 5.	Formato de encuesta.....	165
Anexos 6.	Formato de la entrevista	168
Anexos 7.	Certificación de miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación.....	169
Anexos 8.	Noticias en medios de comunicación sobre el Síndrome de Burnout.	170

1. Título.

Análisis psicológico del síndrome de Burnout para garantizar los derechos de los trabajadores ante los riesgos del trabajo y la falta de periodos de vacaciones.

2. Resumen.

El análisis psicológico del síndrome de Burnout para garantizar los derechos de los trabajadores ante los riesgos del trabajo y la falta de períodos de vacaciones, es fundamental conocer que el derecho al trabajo, las vacaciones, la seguridad, la integridad física y psíquica, la higiene y bienestar en el mismo están reconocido en la Constitución de la República del Ecuador y demás legislaciones acogidas a la norma suprema. En la actualidad las enfermedades profesionales presentan niveles de diagnóstico muy bajos por parte de las autoridades del Ministerio de Salud y Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la ciudad de Loja que cuenta con veinticuatro mil ciento treinta y ocho afiliados del sector público y las estadísticas que presenta son muy bajas y como tal se puede denotar una deficiencia por parte de la autoridad competente en la vigilancia y control ante las enfermedades profesionales que inciden en los trabajadores. Asimismo, en el presente trabajo de titulación se aplicaron entrevistas y encuestas a profesionales del Derecho, profesionales de Trabajo Social y profesionales de Psicología Clínica, los resultados obtenidos sirvieron para plantear la propuesta jurídica al Código del Trabajo con la finalidad de implementar un adecuado tiempo de recuperación o vacaciones anuales, para la rehabilitación física y mental del trabajador debido a la incidencia de las enfermedades profesionales como es el conocido síndrome de burnout o síndrome de desgaste ocupacional que se debe específicamente a los fenómenos en el contexto laboral, de esta manera crear un plan de prevención de enfermedades profesionales en las empresas e instituciones, pública o privadas.

Palabras claves: síndrome de burnout, enfermedades profesionales, vacaciones, trabajadores.

2.1 Abstract.

The psychological analysis of Burnout syndrome to guarantee the rights of workers in the face of work risks and the lack of vacation periods, it is essential to know that the right to work, vacations, security, physical and mental integrity, hygiene and well-being in it are recognized in the Constitution of the Republic of Ecuador and other legislation covered by the supreme norm. At present, occupational diseases present very low levels of diagnosis by the authorities of the Ministry of Health and the Ministry of Labor, taking into account the affiliates of the Ecuadorian Social Security Institute in the city of Loja, which has twenty-four thousand one hundred and thirty-one eight affiliates of the public sector and the statistics presented are very low and as such a deficiency can be denoted by the competent authority in the surveillance and control of occupational diseases that affect workers. Likewise, in the present titling work, interviews and surveys were applied to legal professionals, Social Work professionals and Clinical Psychology professionals, the results obtained help to present the legal proposal to the Labor Code in order to implement an adequate time of recovery or annual vacations, for the physical and mental rehabilitation of the worker due to the incidence of occupational diseases such as the well-known burnout syndrome or occupational wear syndrome that is specifically due to phenomena in the work context, thus creating a prevention plan for occupational diseases in companies and institutions, public or private.

Keywords: burnout syndrome, occupational diseases, vacations, workers.

3. Introducción.

El presente trabajo de titulación se realizó debido a la necesidad de realizar un análisis psicológico del síndrome de Burnout para garantizar los derechos de los trabajadores ante los riesgos del trabajo y la falta de períodos de vacaciones; lo he visto relevante investigar porque garantizar el derecho de la salud física y psíquica de los trabajadores, es un riesgo que se encamina a convertirse a la sociedad en deshumanizada, llena de frustraciones y enfermedades, es decir, que el Estado a través del Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

El Artículo 326, numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador establece que: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, asimismo en el numeral 3 del Art. 66 establece: se reconoce y garantiza a las personas: El derecho a la integridad personal, señalando en el literal a) La integridad física, psíquica, moral y sexual. Por lo tanto, la salud, la integridad, la seguridad al ser un bien jurídico protegido por la norma suprema, es necesario que sea reparado. De conformidad al principio pro operario, asimismo se debe considerar el Art. 7 del Código del Trabajo que establece la aplicación favorable al trabajador en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

En el presente trabajo de titulación se verifico el objetivo general el cual consistió en realizar un estudio jurídico, comparado y psicológico del síndrome de Burnout como consecuencia del limitado tiempo de vacaciones para los trabajadores amparados por el Código del Trabajo.

Además, se verificó los objetivos específicos que se detallan a continuación: primer objetivo específico: “demostrar que los trabajadores se ven expuestos a jornadas laborales excesivas, con presencia de los riesgos del trabajo y que cuentan con limitado tiempo de recuperación o de vacaciones”; segundo objetivo específico: “establecer si los trabajadores reciben apoyo en su trabajo para prevenir la incidencia del síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado”; y, tercer objetivo específico: “elaborar una propuesta jurídica al Código del Trabajo para incorporar un tiempo conveniente de recuperación o de vacaciones para los trabajadores”.

La hipótesis contrastada es la siguiente: La falta de tipificación de periodos de recuperación o vacaciones de los trabajadores al tener una jornada extensa de trabajo durante un año y solamente gozar de quince días de descanso es muy limitado para las condiciones físicas y

mentales de la salud, ya que se debe precautelar este derecho constitucional, lo cual ayudará al mejor rendimiento en las actividades laborales que realiza el trabajador.

El presente trabajo de titulación se encuentra estructurado de la siguiente manera: el marco teórico donde se desarrollan diferentes categorías: derechos del trabajo, principios laborales, vacaciones anuales, medicina del trabajo, el contrato colectivo, la estabilidad laboral, las obligaciones del empleador y de los trabajadores, de las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, la seguridad social, la medicina del trabajo, los riesgos del trabajo, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, los riesgos ergonómicos, síndrome de burnout, del aviso del accidente del trabajo o enfermedad profesional u ocupacional y la calificación; se contempló la normativa interna de la república del Ecuador, tratados y convenios internacionales como: la Constitución de la República del Ecuador, Convenio sobre las vacaciones pagadas C132, 1970 (núm.132), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social, el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo; en el derecho comparado se procedió a establecer las semejanzas y diferencias de leyes extranjeras en relación con la ley ecuatoriana, utilizando las legislaciones: Ley del estatuto de Trabajadores de España, Código de Trabajo de panamá, Decreto – Ley N°5.452, del 1 de mayo de 1943, Brasil y la Ley N!2.590 de la República Oriental del Uruguay.

Así mismo, conforman el siguiente trabajo de titulación los materiales y métodos utilizados que sirvieron para la recolección y obtención de información relevante, también la técnica de la encuesta y entrevista, conjuntamente el estudio de casos que contribuyeron con la información idónea y pertinente para fundamentar el presente trabajo de titulación, con ello se ha logrado corroborar la hipótesis cuyos resultados ayudaron a la fundamentación de la propuesta jurídica. En la parte final del presente trabajo de titulación se exhiben las conclusiones y recomendaciones mismas que se lograron obtener durante todo el desarrollo de la investigación, y con ello se presentó la propuesta jurídica al Código del Trabajo para tipificar periodos de recuperación o vacaciones más prolongadas debido a la exposición de los trabajadores ante la incidencia de las enfermedades profesionales.

De esta manera queda establecido el presente trabajo de investigación jurídica que versa sobre el análisis psicológico del síndrome de burnout, para garantizar los derechos de los trabajadores ante los riesgos del trabajo y la falta de periodos de vacaciones. Con el ánimo de que el presente trabajos sirva de guía para estudiantes y profesionales del derecho como fuente de consulta y conocimiento; quedando ante el Tribunal de Grado para sus observaciones y aprobación.

4. Marco teórico.

4.1 El Trabajo y sus Antecedentes.

Inicialmente la conquista de América, se efectuó por los españoles en el siglo XV, en estas tierras, logro la dominación de sus pobladores, quienes a pesar de su resistencia y lucha para su liberación, sufrieron opresión y avasallamiento. A cambio de un notorio adoctrinamiento para incluirles en etapas de progreso y en la religión católica, fueron víctimas de opresión y pérdida de su cultura, de la usurpación de sus territorios y bienes, así como de los credos y costumbres de los nativos habitantes. Una vez finalizada la conquista y descubrimientos, los españoles establecieron en estas tierras, sistemas económicos para aprovechar al máximo su condición de conquistadores, con una organización orquestada y especial, dedicada a la explotación de las grandes riquezas americanas, no solo mineras sino agrícolas y productivas, que al principio no se había previsto y que por lo tanto no tenían un orden establecido y se aplicó en base a la voluntad de los conquistadores (Vásquez, 2017, págs. 17-18).

De hecho, el trabajo como tal, es conocido desde la presencia española, ya que los distintos pueblos aborígenes no tenían métodos claramente establecidos, por ende, luego de la conquista se instauraron sistemas debidamente organizados, esto con el fin de aprovecharse del trabajo realizado en manera forzada por los pobladores de estas zonas, asimismo fueron sometidos en una etapa de dominación y apropiación indebida de los bienes y recursos naturales.

De igual manera los españoles conquistadores, incurrieron en un desmedido afán de lucro, explotaron duramente a los indígenas, se conoce que llegaron en algunas regiones a extinguir ciertas comunidades, esto por los maltratos y violencia ejercida, ya que la distancia con España y los reducidos medios de comunicación y control, permitieron el abuso y la arbitrariedad de los señores, que actuaban sin normas y controles efectivos.

En consecuencia, la Corona Española al conocer de estas situaciones, a fin de regularizar normas y procedimientos, dictó leyes, estableció cédulas reales y ordenanzas para evitar abusos y proteger a los indígenas de estos abusos. Por lo cual, bajo la influencia de la iglesia católica se dictaron normas legales, que se conocieron como “Leyes de Indias”. Estas leyes fueron el inicio del derecho social, puesto que en ellas se dictaron disposiciones protectoras del trabajo de los indígenas, como la duración de las jornadas en ocho (8) horas diarias, el salario justo y suficiente para cubrir las necesidades del obrero, el cuidado y buen trato a los indígenas, se obligaba a dar alimentación y vivienda a los mitayos, a pagar el séptimo día de la semana que

era de descanso; se regularon las jornadas de trabajo en las minas, y normas para el trabajo en la construcción, así como la protección a la mujer embarazada entre otras (Vásquez, 2017, pág. 19).

En definitiva, varios aspectos de estas leyes como ya lo había mencionado anteriormente por la distancia y los desmedidos intereses de los conquistadores, tuvieron muy poca aplicación o se omitía cumplirlas a cabalidad, esto debido a que sometían a los indios a excesivos trabajos en condiciones lamentables y tristes, como también a realizar lo encomendado durante largas jornadas de trabajo e inclusive algunos de ellos llevando su trabajo a sus hogares para continuar y terminarlos a tiempo, esto nos lleva a reflexionar que el hombre en su búsqueda de poder puede llegar a destruir o someter a tratos crueles e inhumanos de su propia raza, se puede evidenciar que, con la historia que ha quedado plasmada en libros se han vulnerado infinidad de derechos humanos y que estos no se pueden volver a repetir en la historia de la humanidad, ya que todos somos iguales ante la sociedad y la ley.

4.1.1 Época Colonial.

En el período colonial de la América Española, para regular las actividades económicas y productivas, se establecieron tres instituciones de importancia: las encomiendas, los obrajes y las mitas, cuyas características fundamentales fueron:

4.1.1.1 Las encomiendas.

Consistía en la compensación por los servicios militares y financieros que proporcionaba la Corona durante la conquista, concedió encomiendas a los conquistadores, es decir, la encomienda “era la asignación o entrega, de determinado grupo de indios a un súbdito español (encomendero) donde este estaba autorizado de percibir tributos de los indios asignados a través del trabajo que debían realizar” (Vásquez, 2017, pág. 19), asimismo el encomendero estaba obligado a proteger, evangelizar y educar a los nativos.

Cabe decir que, durante los primeros años de la encomienda, no existía algún tipo de regulación ni jurisdicción que garantizase los derechos de los aborígenes, por ende, eran más vulnerables a ser obligados y forzados a trabajar. Para 1512 con las Leyes de Burgos se establecieron una serie de pautas con respecto al uso de la encomienda, y se hizo hincapié en el buen trato a los aborígenes.

4.1.1.2 Las Mitas.

Su origen fue anterior a la presencia española en América. Era una forma de verdadera esclavitud, por la cual los indígenas trabajaban a perpetuidad y sin remuneración para el cacique. En el período español, esta institución consistía en el reclutamiento de indígenas para

realizar trabajos obligatorios y forzados, en minas, obrajes y en obras de interés nacional. Los indios obligados a este servicio tenían edades entre los dieciocho y los cincuenta años, eran denominados como “mitayos”; recibían ínfimas sumas de dinero reguladas por las leyes y eran obligados a trasladarse a otros sitios lejanos de sus domicilios. Institución que fue obligatoria para los nativos que vivían en zonas llamadas reducciones.

En el Compendio de Historia Económica del Perú, señala que no solo existió la clásica mita vinculada a las minas, sino además las mitas de servicio general (erección de fortalezas, templos, llactas o centros urbanos, caminos, puestes, tambos), con turnos que fluctuaban de dos, tres y más meses, según los lugares y objetivos de las faenas y las mitas de servicios especiales (artesanos, danzantes, músicos, bufones, cargueros, guardias del sapainca), puestos que no eran cumplidos por cualquier hombre o mujer, sino por un personal seleccionado, con una duración de muchos años y, a veces, de por vida. (Lumbreras, Kaulicke, Santillana, & Espinoza, 2020, págs. 372-373)

La mita si profundizamos un poco proviene de la lengua Quechua y significa turno de trabajo, por ello sin lugar a dudas fue una etapa donde los varones entre las edades de dieciocho y cincuenta años eran obligados a trabajar por turnos durante determinado periodo de tiempo a favor de los españoles, es decir, se sorteaba a la población indígena de un lugar en específico, donde en algunos de los casos eran conducidos fuera de su comunidad para que trabajaran por periodos de tiempo, asimismo fueron sometidos a trabajar en distintos ámbitos de la economía, pudiendo estas ser la agricultura, el comercio y la minería, se puede evidenciar además que las jornadas de trabajo siempre fueron en exceso perjudicando y poniendo en peligro la salud de los indígenas, por ende en el paso del tiempo la lucha por un trabajo, salario y jornadas justas se evidencian en la actualidad aunque no se cumplen a cabalidad existe un intento de velar por los derechos que gozan las personas.

4.1.1.3 Los Obrajes.

Fue una prestación laboral impuesta a los indígenas por las leyes. Consistía en trabajos que se efectuaban en rudimentarias fábricas, especialmente en tejidos. Estas actividades como en el caso de las Mitas, recibieron regulaciones legales para establecer mejoras laborales, tales como salarios mínimos y jornada máxima de trabajo.

Los españoles aprovecharon las habilidades manuales de ciertos grupos indígenas del Incaio. Según el Compendio de Historia del Perú, dice: Los obrajes. - Así se llamaban a las fábricas textiles que funcionaban en el Virreinato en la que se manufacturaban paños, ponchos, tocuyos, manteles, alforjas, etc. Los indios trabajan todos los días del año, en jornadas que

empezaban a las 7 de la mañana y concluían a las 6 de la tarde, bajo el látigo español y percibían ínfimos jornales. (Anyarin, 2002, pág. 109)

Esto es, los obrajes fueron en si centros de producción de productos manufacturados, como los tejidos de lana y algodón, muchos de los casos en sitios cerrados en condiciones insalubres, con enorme dificultad física, ya que permanecían sentados en el suelo o en un tronco, con jornadas de trabajo que rondaban las diez horas o más, debido a que, continuaban con su trabajo en sus hogares.

Aparte de estas instituciones netamente sudamericanas, que se aplicaron en casi toda América hispana, existió otra de oscura recordación, en casi todos los países de nuestro continente, especialmente y con mayor crudeza en Norteamérica: **la esclavitud**, con sus características universales y comerciales, aquella explotación del hombre por el hombre y la venta de seres humanos como mercancía. La esclavitud no solo se aplicó en las colonias españolas, sino en gran medida en las portuguesas, francesas o inglesas, incluso en estas fue mayor y de gran importancia. En los Estados Unidos de Norteamérica y de Brasil, la esclavitud fue pilar fundamental para el crecimiento de sus grandes plantaciones agrícolas. El comercio de esclavos era importante, pero los constantes abusos ocasionaron problemas y revueltas. En Ecuador no fue muy notoria esta institución y por ello fue uno de los primeros gobiernos que dictaminó la libertad de los esclavos (Vásquez, Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano, 2017, pág. 22).

Evidentemente, la esclavitud se efectúa cuando una persona es propiedad de otra, quienes fueron víctimas de la esclavitud eran aquellas personas que perdían una guerra y en vez de acabar con sus vidas se los aprovechaba de mano de obra cautiva, así como también aquellos que contraían deudas o habían cometido asesinatos. El Ecuador al ser garantista de derechos consideró la libertad de los esclavos a través de un sistema de indemnización para los amos, donde utilizó gran parte del presupuesto estatal de los años 1851 y 1852, esto provocó una crisis económica y social en 1859 y casi estuvo a punto de desaparecer Ecuador por las fuertes reacciones de terratenientes y latifundistas, ya que defendían la abolición que les beneficiaba porque necesitaban más trabajadores en sus explotaciones agrícolas. Cabe destacar que la Convención sobre la Esclavitud que entró en vigor en 1927, ya recogía la prohibición de la esclavitud y lo consideraba como un crimen contra la humanidad, por ende, en el transcurso del tiempo ya se ha ido regulando aspectos de esta naturaleza reconociendo los derechos de las personas para que en la actualidad desaparezcan estos tratos inhumanos.

4.1.2 El trabajo en época Republicana.

La independencia de varias repúblicas en América Latina, no ocasionó cambios drásticos o fundamentales para la situación laboral de los pueblos, se mantuvo el antiguo régimen laboral de la colonia, con breves cambios sobre todo en el nombre de las instituciones de explotación colonial, la *encomienda* pasó a llamarse *hacienda*, el *obraje* como *taller*, y las *mitas* en *minas*. Al principio de nuestra República continuó la misma situación económica de los indios y de los mestizos. Siguieron aplicándose las leyes españolas, que por influencia y la denominación de Francia, adoptaron las normas del Código de Napoleón. (Vásquez, 2017, pág. 23)

En efecto, en la época republicana la clase trabajadora estaba conformada por campesinos, artesanos y obreros, casi todos analfabetos, algunos de los cuales se encontraban organizados en escasas corporaciones y gremios, por herencia colonial e influencia de Medioevo, aunque no contaban con normas, ni leyes específicas e incluso la ausencia de ellas, se encontraban reguladas por el Código Civil que ya conocemos fue inspirado en el Código Civil chileno elaborado por Andrés Bello, que se inspiró a su vez del Código de Napoleón y del pensamiento europeo.

Un acontecimiento de gran importancia en nuestra historia ecuatoriana sucedió el 18 de septiembre de 1852, cuando se dictó la Ley de Manumisión de los Esclavos. Hecho de gran importancia en el campo de lo social, a pesar de que en nuestro país el número de esclavos era reducido, esta ley transformo aspectos fundamentales del trabajo, como el de establecer la libre contratación de los trabajadores, el pago de salarios, la libertad de pensar y escribir. (Vásquez, 2017, pág. 23)

Sin duda alguna la libertad es uno de los derechos con el que nacen las personas y asimismo la dignidad humana que hoy por hoy es una realidad, debido a que estamos sujetos a cumplir diversas normas que han sido impuestas, con el fin de respetar las decisiones de otros, pero en la antigüedad era diferente, aun así se decretó la conocida Ley de Manumisión de los Esclavos en Ecuador que no es más que la abolición de la esclavitud, donde los esclavizados pasaban a una vida de oportunidades, es decir, a gozar de la nueva condición de vida, aunque no fue llevada a cabo debidamente ya que la Junta Protectora de la Libertad no tenía la suficiente capacidad para cubrir todo el territorio y lograr entregar el dinero al esclavizador para poder dar la libertad a los esclavizados.

Dentro de la época republicana, a finales del siglo XIX, en nuestro país asoman las nuevas tendencias filosóficas, el tecnicismo y la industrialización que tardíamente comienza a

surgir especialmente a principios del siglo XX, en base a las ideas y experiencias que tienen ciertos migrantes europeos que se establecen en nuestras tierras. Es en Guayaquil y luego en Quito, que se instalan las primeras industrias y el trabajo organizado en base a las nuevas tecnologías, estos hechos van marcando una división entre sus habitantes, por un lado, crece una clase poderosa de comerciantes y banqueros de igual poderío económico e influencia que los terratenientes, y por otra, una clase pobre, desposeída, de escasa cultura y con insuficiente trabajo y beneficios. Durante el mismo siglo XIX en Europa el liberalismo estaba en decadencia y el socialismo en su pubertad, en nuestro país las ideas liberales recién lograban contar con el apoyo de los grupos de poder, incluyéndose el nuevo conglomerado constituido por los banqueros. La unión de estos les permite a estos formar nuevos grupos ansiosos de poder, lograr el éxito en la revolución liberal de 1895, con el General Eloy Alfaro a la cabeza, quien en su gobierno plasma sus ideas liberales y establece mejores condiciones para la producción y para la prosperidad del país. A estos hechos se unieron otros aspectos importantes, como la introducción de las maquinarias para la industria, el establecimiento de la educación gratuita, la terminación del ferrocarril que unió a la sierra con la costa, y las ideas de libertad de pensamiento y de la mano de obra, así como el nacimiento de grupos obreros sindicalizados. A pesar de ello, en materia laboral, no existieron grandes cambios y seguía siendo el Código Civil y sus normas, las que se adaptaban para regular sus procedimientos. (Vásquez, 2017, pág. 24)

Brevemente se puede manifestar que, respecto a lo acontecido en el siglo XIX, el Ecuador se sitúa entre los países de industrialización “tardía”, debido a que existe una división de la sociedad, la clase pobre o los poco favorecidos por el Estado, de los de la clase que tienen poder o millonarios quienes en el paso del tiempo han limitado el desarrollo de la sociedad con el fin de concentrar el poder en unos pocos. Aun así, en 1895 en el gobierno del general Eloy Alfaro se considera que su legado fue el más importante ya que buscó la defensa de los valores democráticos, el laicismo, la modernización de la sociedad ecuatoriana, la educación y los sistemas de transporte y comunicación, procurando mejores condiciones para el progreso y desarrollo del Ecuador. Pero aun así no existían cambios en materia laboral que beneficien al trabajador.

Es en el año 1916, cuando se inicia realmente en el país la atención a las cuestiones sociales y el establecimiento de leyes en beneficio de los obreros. Le correspondió al Presidente Alfredo Baquerizo Moreno, en ese año, sancionar y promulgar un decreto legislativo que regulaba la jornada máxima de trabajo, en ocho (8) horas diarias y en seis (6) días a la semana, siendo ésta, la primera norma laboral en nuestra república, que se aplicó con poca acogida. El Presidente Alfredo Baquerizo Moreno, de orientación liberal, dio importancia a los problemas

sociales, propugnando la progresiva eliminación del concertaje, que era un convenio vitalicio entre el hacendado y los campesinos carentes de tierras para que laboren y vivan en sus predios. Los problemas de trabajo, la instalación de más empresas industriales y la organización del movimiento obrero, fueron tomando importancia en el país. Los primeros gremios y sindicatos debidamente organizados se formaron en Quito y Guayaquil en los albores del siglo XX. Los trabajadores de empresas de fuerza eléctrica y de carros urbanos, de transporte y otras, se organizaron para presentar sus reclamos, y fue el día del 15 de noviembre de 1922, cuando se gestó en Guayaquil, el primer gran movimiento popular, con resultados sangrientos, donde murieron muchos trabajadores, debido a la represión policial, siendo una gesta triste, pero de orgullo para la clase trabajadora. Sin embargo, en ese mismo año se dicta una ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, quizás en respuesta a esos primeros reclamos mayoritarios. (Vásquez, 2017, pág. 25)

Es necesario y conveniente conocer cuando se empezó a beneficiar y reconocer a la clase obrera sus derechos, ya que, del trabajo de estos individuos depende un país, por ende, correspondió en el gobierno de Alfredo Baquerizo, regular la situación de la jornada de trabajo en el Ecuador por lo tanto durante su gobierno se instauró un tiempo que se consideraba justo en ocho horas diarias y seis días a la semana, igualmente en el año 1922 se reconocen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que presentaban los trabajadores, debido a las condiciones de trabajo, aunque no se cumplió exactamente con lo establecido, producto de la inconformidad de los movimientos populares de trabajadores y para que se cumplan las jornadas, salarios justos, la organización de sindicatos y demás derechos, a través de los movimientos populares de trabajadores tuvieron que salir a las calles y muchos de estos perdieron su vida en estas protestas contra el Estado y de los empleadores para que se cree conciencia y se empiece a controlar, vigilar y hacer cumplir lo establecido en las leyes en beneficio de los obreros y trabajadores.

En el primer cuarto del siglo XX, las ideas innovadoras surgieron en nuevos líderes y fue la juventud militar, encabezadas por Coroneles del Ejército, quienes obtienen un brillante triunfo en la Revolución del 8 de julio de 1925, siendo esta la famosa “Revolución Juliana”, que recogería las nuevas ideas y establecería cambios de importancia en nuestro país. La creación del Ministerio de Prevención Social y Trabajo, en el año, 1925, se constituyó en el punto de partida de una fructífera evolución del derecho social en nuestro país. El Dr. Isidro Ayora en su Gobierno dictó leyes de importancia, que han sido conocidas en nuestra historia como Legislación Social Juliana. Dentro de estas leyes, en julio de 1926 se creó el primer Ministerio encargado de estos temas, denominado como Ministerio de Prevención Social y

Trabajo, igualmente se determinó la creación de la Inspección del Trabajo, como autoridad especializada en el campo laboral, así como la reglamentación y la organización de la Junta Consultiva del Trabajo; igualmente se promulga la Ley de Prevención de Accidentes del Trabajo. El 6 de octubre de 1928 se dictaron leyes de gran importancia tales como: la Ley sobre el Contrato Individual del Trabajo, la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal; La Ley de Desahucio del Trabajo; y, la ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo. Igualmente, el Presidente Ayora adoptó cambios en el sistema monetario y económico del país, atendió la salud pública y creó la Caja del Seguro, instituyendo la seguridad social en nuestro país. En 1929 la Constitución Política incorporó por primera vez normas expresas relacionadas al trabajo y a las cuestiones sociales. El 5 de Agosto de 1938, el mencionado Jefe Supremo de Gobierno, expidió el primer Código de Trabajo, que fue declarado vigente por la Asamblea Constituyente y se lo promulgo en los Registros Oficiales números 78, 79, 80 y 81 de los días 14 y 17 de Noviembre del mismo año. En años posteriores se procedió a incorporar al derecho laboral, las normas constitucionales, así como normas y leyes dispersas. En efecto, las posteriores Constituciones Nacionales, desde la de 1939, de efímera duración, han incorporado principios y normas fundamentales para aclarar la legislación laboral.

En síntesis, en el gobierno de Isidro Ayora tras la promulgación de diversas leyes que organizaron las actividades y regularon el comportamiento de las personas ante las situaciones que atravesaban es importante destacar la expedición del primer Código del Trabajo que manifiesta los derechos y deberes de toda persona que labora, ya que el patrono debe regirse a lo establecido dentro del marco legal así como también proporcionar un ambiente adecuado para el desenvolvimiento y productividad de los trabajadores.

Las condiciones económicas del país a mediados del siglo XX, fueron cambiando, la fuerza laboral paulatinamente tomó gran importancia, los convenios internacionales y nuevos pensamientos sociales, indujeron a cambios en la legislación laboral, muchos de ellos sin una técnica jurídica adecuada, sin estudios adecuados, a veces en forma desordenada, demagógica, sobre todo en el campo salarial, con la creación de bonificaciones y sobresueldos sin estudios técnicos. El Código del Trabajo fue codificado varias veces para introducir dentro de él, las diversas reformas, y es así que, en los años 1961, 1971 y 1978, se lo reforma y codifica, incluyendo en estos, los diversos decretos y leyes dictadas en esos años. La última versión del Código del Trabajo fue promulgada en el Registro Oficial N° 167, el día 18 de diciembre de 2005, sin embargo, la constante evolución y las incontables reformas laborales, hacen que sea imperiosa la necesidad de una nueva codificación.

En conclusión, conforme evoluciona el pensamiento, las costumbres, aparecen nuevas enfermedades, las condiciones de vida cambian, esto conduce a que las leyes se reajusten, por lo tanto, el Código del Trabajo debe reformarse y adaptarse a la evolución de las personas, por ello este Código debe regular y limitar las condiciones laborales, la irrenunciabilidad de derechos, la protección y seguridad del trabajador.

4.1.3 El Derecho Laboral en el Siglo XXI.

El 16 de Diciembre de 2005, el Congreso Nacional, promulgó en el suplemento del Reglamento Oficial N° 167, la vigente codificación del Código del Trabajo, que en mayo de 2014, el Presidente de la República con su Ministerio de Relaciones Laborales, pretendió cambiar, presentando un proyecto para modificarlo, que se denominaría “Código Orgánico de Relaciones Laborales”, el mismo que en diciembre de 2014, fue retirado de la Asamblea Nacional, enviando a cambio el proyecto de la denominada “Ley Orgánica de Justicia Laboral”, que luego de su trámite en la Asamblea Nacional, fuera aprobada y promulgada en el Registro Oficial, el 20 de abril de 2015.

Posteriormente a ello, se implementaron nuevas reformas para tratar de incentivar el empleo en jóvenes, y dar un paliativo a los desempleados, razón por la cual en marzo de 2016 se dictó la Ley de Promoción al Trabajo Juvenil, cesantía desempleo, que, sumadas a distintas reformas implementadas en otros cuerpos legales, han determinado que actualmente tengamos un derecho laboral diferente.

En resumen, se puede evidenciar que en nuestro país es un hito histórico el reconocimiento del Derecho al Trabajo más aun en una normativa como lo es el “Código del Trabajo” vigente, donde se establece derechos, deberes y obligaciones que mandan, prohíben y permiten, dentro de ellos tenemos derechos que dignifican a los trabajadores como; establecer el tiempo de las jornadas laborales, el descanso y todas sus formas de cumplir y hacer cumplir los derechos laborales que garanticen el buen vivir de las personas trabajadoras, así mismo sancionar toda clase de precarización laboral que pueda afectar a los trabajadores, ya que por años a través de luchas constantes del pueblo contra el Estado no pueden quedar vanamente que se reconozcan sus derechos, garanticen y amparen los mismos.

4.2 El Derecho Social y el Trabajo.

La Revolución Francesa que determinó la finalización de la Edad Media, originó la declaratoria de los derechos del hombre, y a partir de ello, el ser humano empezó a vivir una realidad distinta, libertad para el trabajo y movilidad, al igual que asomó una nueva forma de aprovechamiento por parte de los grupos hegemónicos. Por estas nuevas condiciones, se

producen reacciones de los grupos humanos, se empieza a tratar sobre las cuestiones sociales, sobre derechos para obreros y estos grupos o sectores vulnerables; se buscaba medidas de protección y ampara, más aún cuando la Revolución Industrial cambio los sistemas productivos del taller artesanal y los transformó en grandes centros industriales.

El apareamiento de la era industrial, en gran medida originó la terminación del taller medieval, la separación del trabajo a nivel familiar, se fomentó la migración de la gente del campo a las ciudades industrializadas, generando con ello un gran dinamismo en la economía, fuentes de empleo y gran actividad comercial, la construcción de viviendas, la necesidad de dotar servicios públicos, el crecimiento de almacenes, fondas, sitios de hospedaje, caminos; sin embargo, asomaron también una serie de conflictos de tipo familiar, el abuso y la miseria en ciertos grupos de obreros y por supuesto de sus familias. Fue así que los problemas sociales empezaron a inquietar a pensadores y ciertas personalidades de la época, que, analizando las distintas situaciones, fueron los abanderados para la lucha en defensa de los intereses de los obreros. Asomaron diversas doctrinas económico-sociales para configurar lo que para algunos se llamaría “Política Social” y para otros el “Derecho Social o la cuestión social”, para conseguir la realización de ciertos principios en favor de la colectividad.

4.3 El Derecho del Trabajo.

4.3.1 Definición y características.

Adentrándonos un poco más al problema que se pretende demostrar en esta investigación, primeramente, debemos abarcar épocas remotas y tomando en cuenta el libro Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano analizaremos las bases y fundamentos de la historia del Derecho Laboral y como ha progresado hasta la actualidad los derechos laborales en nuestro país.

Conforme a lo que menciona la historia la legislación laboral a nivel mundial vio sus primeras normas a finales del siglo XIX, pero su verdadera presencia la encontramos a principios del siglo XX. Su denominación inicialmente originó polémicas, al principio se lo conoció como “Legislación Industrial” o como “Leyes Obreras”, y para otros autores como “Nuevo Derecho”, por ser una disciplina legal diferente a la tradicional, con nuevas instituciones y condiciones, disciplina que por sus aspectos originales, ha ganado terreno y razón en la doctrina y ante la ley, logrando con gran aceptación la denominación de “Derecho del Trabajo” o “Derecho Laboral”, sobre todo este último por que proviene de la expresión “labor”, que es sinónimo de tareas, faenas o función, que es la actividad humana que se desarrolla como trabajo en forma sistemática o habitual. (Vásquez, 2017, pág. 101)

Por esta razón, el Derecho del trabajo surge para atender la necesidad de regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones.

En nuestro país, a inicios del siglo XX, con muy poca mano de obra en los centros manufactureros, la artesanía, la agricultura, con pocas vías de comunicación, a partir de 1916 cuando se dictan normas para atender los problemas sociales y la preocupación de la situación de los obreros. Y por iniciativa de la naciente Organización Internacional del Trabajo, se procuró estandarizar las jornadas de trabajo en sus países suscriptores, y le correspondió al Presidente Alfredo Baquerizo Moreno promulgar un decreto legislativo, que regulaba las jornadas de trabajo máximo ocho (8) horas diarias y en seis (6) días a la semana, asimismo, como se recomendó a los distintos países miembros de la Sociedad de las Naciones (Vásquez, 2017, pág. 102).

Por tal motivo, la aparición de la Organización Internacional del Trabajo que fue creada como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. La creación de la Organización Internacional del Trabajo fue impulsada por consideraciones de seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Asimismo, las áreas que consideraba fueron mejorar la reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana; reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno; la protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo; y demás consideraciones que se establecieron en beneficio de los trabajadores.

De igual forma como ya se mencionaron los antecedentes del derecho del trabajo anteriormente en el punto 4.1 hasta el presente punto, cabe destacar un dato importante donde el 5 de Agosto de 1938, el Jefe Supremo de la República, expidió el primer Código del Trabajo, y lo promulgó en los Registros Oficiales número 78, 79, 80 y 81, de los días 14 al 17 de Noviembre del mismo año este Código regula el marco legal laboral que aplica en las relaciones entre empleadores y trabajadores sobre las condiciones de trabajo.

Una vez conocido lo expuesto y a fin de conocer y establecer la definición del Derecho del Trabajo para ilustrar este estudio, es necesario recurrir a distintos criterios dados por algunos tratadistas como: El profesor mexicano Euquerio Guerrero, expresa “El Derecho al Trabajo, es la base de la cual derivan los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios” (Guerrero, 1971).

En efecto el Derecho al Trabajo es esencial ya que asegura a las personas tener un sustento para mejorar su calidad de vida y como realización personal, además es fundamental este derecho debido a que busca asegurar derechos y obligaciones que deben ser cumplidas entre el trabajador y empleador para la eficiente realización de las actividades laborales.

Desde el punto de vista del catedrático español Pérez Botija, el Derecho del Trabajo es “El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo” (Pérez, 1957).

El velar por los derechos, principios, deberes y obligaciones de los trabajadores son sustanciales para promover un trabajo digno en igualdad de oportunidades y de trato, a su vez el reconocimiento de este derecho en la norma legal es un gran avance como sociedad ya que se trata de regular y garantizar la seguridad entre trabajador-empresario que es a quien se debe el trabajador por prestar sus servicios laborales y estos en conjunto con el Estado garantista de derechos y en especial es el órgano que vigila el cumplimiento de la norma legal vigente que regula a los trabajadores.

Con una opinión más amplia para el autor Trueba Urbina en México lo ha definido de acuerdo a sus fines diciendo que:

Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana. (Trueba, 1974)

Para finalizar, del análisis realizado de los distintos conceptos y criterios, llegamos a definir al Derecho del Trabajo como: el conjunto de normas y principios en beneficio y goce del trabajador y su relación con terceras personas, a las que presta sus servicios laborales susceptibles de remuneración económica.

4.4 Principios Laborales.

Las normas jurídicas se aplican e interpretan de acuerdo con el principio de jerarquía, que establece que las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango superior.

A la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas más de carácter laboral se han de tener en cuenta unos principios específicos propios del Derecho del trabajo:

4.4.1 Derecho de protección y tutela para el trabajador.

Involucra los principios de salvaguardia y equidad del derecho social, se establecen normas especiales por la desigualdad de condiciones entre el capital y el trabajo. El Estado establece estas disposiciones para proteger a la parte más débil en la relación: el trabajador,

dado que en la realidad y en el desarrollo del trabajo, no hay igualdad de condiciones entre contratante y contratado.

En nuestro país, evidentemente la Constitución para garantizar la supuesta protección, le da al Estado la calidad de tutor, asimilando los conceptos que el derecho civil tiene establecidos al respecto, ya que tutor es la persona que protege y cuida a las personas desvalidas o incapacitadas, que tiene impedimento para desenvolverse solas, tutela de hecho para cuidar y proteger los intereses de los trabajadores la característica de ser un derecho protector, se encuentra reconocida y expresa textualmente por la Constitución de la República del Ecuador, en el Artículo 325 establece:

“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.

Su tutela es necesaria para el cumplimiento de la normativa legal ni físicamente, pero ficticiamente para efectos de aplicación de la ley, ante la posición favorable que ostenta el empleador, el Estado está encargado de proteger a la clase laboral para exigir el cumplimiento de las obligaciones del empleador. Por ello la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 329 expresa:

“Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionales, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”.

Por ello el Estado con estas normas y de constituciones anteriores, ha visto la necesidad de dictar normas y leyes en el campo laboral, a fin de regular de una manera más justa y equitativa las relaciones dentro del trabajo, a establecer disposiciones de protección y seguridad industrial, a velar por los intereses de los trabajadores y obreros en casos de siniestros, de accidentes, de enfermedades, medidas para la vejez, incluso adoptando medidas para ayudar a los familiares del trabajador en casos de accidentes, incapacidad o muerte, es decir, protegiendo a este grupo humano. Además, con evidente espíritu protector ha implantado reglamentos y sanciones para los casos de incumplimiento.

La norma constitucional también le da una característica especial “Derecho de auto sustento”, necesario para todo ser humano ya que el trabajo es un medio para la subsistencia personal y de su familia y de “cuidado humano”.

Además, decimos que es un deber social de las personas con su familia y con la sociedad, es una obligación para el crecimiento de su núcleo íntimo y de la colectividad que le rodea, progreso que solo se logra con el trabajo fecundo y honrado, de manera que quienes tienen conductas apartadas de estos conceptos, están al margen de las necesidades de la colectividad, le causan perjuicios a ella y se desenvuelven en ciertas circunstancias, en una carga. Para que se respeten estos principios, es necesario que el Estado de su protección, adoptando medidas y normas adecuadas, y que establezca autoridades que vigilen el cumplimiento de las mismas.

4.4.2 De interpretación favorable para el trabajador.

También conocido como “In dubio pro Operario”, establece que en caso de duda se aplicará en la forma más favorable para el trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, la interpretación será con un sentido protector e inclinado hacia el trabajador, favoreciéndole como dispone la ley.

Teniendo en cuenta al Dr. Julio Cesar Trujillo, en sus apuntes para la cátedra del Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, que este es un principio de aceptación general, además afirma que la norma legal es más amplia y complementaria, ya que en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Criterio que se fundamenta en el texto de nuestra legislación y que el Código del Trabajo lo recoge de la siguiente forma: “Artículo 7.- Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.

Al respecto cabe recordar que, tanto en la Constitución de la República como en el Código del Trabajo, se encuentran reconocidos estos criterios, ya que se dispone además que al existir normas legales, reglamentarias o contractuales que causen duda o que en la práctica están obligados a aplicarlas en sentido favorable para el trabajador. La duda nace generalmente cuando no están documentadas las obligaciones contractuales, y la versión del trabajador es diferente a la del empleador.

La Corte Nacional de Justicia ha establecido que la jurisprudencia de casación, cuando los fallos sobre un mismo aspecto, son reiterativos o similares adquieren un carácter obligatorio o de interpretación en ese sentido. Esta disposición en un gran porcentaje beneficia a los

trabajadores, ya que hay normas o situaciones resueltas que quedan ya aclaradas para futura aplicación en situaciones similares.

4.4.3 Principio de estabilidad y continuidad laboral.

La estabilidad es una permanente aspiración de los trabajadores, para poder organizar su vida familiar, cumplir sus obligaciones, pero a la empresa también interesa ya que, en un ambiente de trabajo estable, el rendimiento es más efectivo, disminuyen costos de capacitación y se pueden cumplir metas.

El Código del Trabajo en forma categórica, reconoce este principio de estabilidad en el Art.14, fijando en un año como duración mínima de los contratos de trabajo. Una vez vencida la estabilidad mínima, los contratos adquieren la calidad de indefinidos, y únicamente pueden terminar por las causales expresamente previstas en los Arts. 169, 172 y 173 del referido Código.

La estabilidad laboral es aquella que tiene o reclama el trabajador, con el afán de permanencia en la fuente de sus ingresos, y como tal entendemos al derecho a conservar el puesto de trabajo durante la vigencia de la relación laboral, hasta cuando esta termine por una de las causas legales previstas en la ley o cuando el trabajo se retire voluntariamente u opte por la jubilación, existiendo normas constitucionales y legales que protegen y procuran que se respete este principio.

A más del principio de estabilidad, existe implícito el de la continuidad, como un principio laboral no escrito, ya que la permanencia conlleva a la antigüedad y por supuesto, ciertos beneficios que ello otorga, como en el caso de las vacaciones anuales, que, a partir del quinto año, da derecho al trabajador a un día adicional por cada año posterior al quinto año.

Por ende, la estabilidad es el cimiento de la continuidad, y las dos dan solvencia y seguridad al trabajador, quien aspira a que se respeten estas garantías y le permitan cumplir su vida laboral con normalidad, hasta lograr una jubilación justa, que le conceda una vida decente al finalizar su ciclo productivo o vida laboral. La Estabilidad laboral se puede decir que comprende un trabajo estable y responsable, ya que el trabajador y el empleador depende el uno del otro para el mejoramiento y crecimiento de la empresa y de la vida familiar.

4.4.4 Principio de intangibilidad.

Por disposición constitucional, el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, para que estos no sean disminuidos, desconocidos o tocados; y está conminado a adoptar medidas adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos en la Constitución de la República del Ecuador en el Art.326.-

numeral 2 manifiesta: “los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”.

Por tanto, no caben acuerdos, contratos o disposiciones que afecten los derechos legalmente adquiridos por los trabajadores. Este principio pretende establecer que no existan normas o leyes posteriores que traten de desmejorar los beneficios ya concedidos al grupo laboral.

4.4.5 Principio de irrenunciabilidad de derechos.

Según establece el Código del Trabajo en el artículo 4 los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Esto es que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los períodos de descanso. La condición de derechos irrenunciables, también hace alusión a que no se los puede perder, originando la nulidad de cualquier acuerdo y convenio adoptado en contrario.

4.5 Obligatoriedad del Trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en el Artículo 33 establece muy específicamente que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Asimismo, este principio se encuentra establecido en el Artículo 2 del Código del Trabajo (2021), dado que establece: “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”.

Por ende, el trabajo es un deber social ya que la subsistencia de los trabajadores y de las familias dependen precisamente del trabajo, de las actividades productivas que este llegue a realizar, ya que quien no labora es muy proclive a la marginación.

Asimismo, el trabajo es obligatorio, de manera que todo ciudadano se encuentra obligado a laborar, teniendo entendido que hay grupos sociales, llamados como vulnerables que están exentos de esta obligación, ya que por lógica y justicia se exceptúan los jubilados e incapacitados. Los primeros porque ya cumplieron con su obligación social y los segundos por encontrarse inhábiles físicamente para laborar. Con el fin de ser productivos en beneficio de la

sociedad más íntima que es la familia, y la sociedad en general, para evitar problemas más graves.

Se reconoce también la libertad de trabajo, es decir que la persona puede voluntariamente escoger el tipo de actividad laboral y económica que le permita obtener los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia.

4.6 Relaciones del derecho del trabajo con otras ramas del derecho.

Toda rama del derecho tiene sus vinculaciones con otras disciplinas legales que merecen su estudio y análisis.

4.6.1 Derecho Constitucional.

Los Estados, las Repúblicas al establecer las bases de sus instituciones, fijan en su constitución los principios rectores de los derechos y obligaciones de sus ciudadanos. De allí que las normas laborales nacen y se encuentran protegidas por las Constituciones, aún más, el Estado se ve obligado a dictar leyes específicas para regular los principios que se recogen en las normas constitucionales.

Nuestra última carta constitucional, aprobada en el 2008, tiene una sección dedicada exclusivamente al trabajo, que en los Arts. 33 y 34 a partir del Art. 325, donde determina los principios regidos de la legislación laboral, en base a los cuales el Estado y la Función Legislativa, han ido adaptando las normas del Código del Trabajo y de leyes afines.

4.6.2 Con la Seguridad Social.

La legislación de la seguridad social fue reconocida y tuvo lugar desde inicios del Siglo XX, a nivel mundial como respuesta a las distintas contingencias laborales. En nuestra legislación a partir de Noviembre del 2001, se promulgó una nueva Ley de Seguridad Social, sus prestaciones y disposiciones tienen relación directa porque tienen que ver con el trabajo.

aquí aparece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que debe brindar atención y servicio a sus afiliados, asimismo en sus controles, cuando se debe reportar el ingreso y salida de trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, las aportaciones, los permisos por enfermedad o accidentes de trabajo, la jubilación, los cambios de remuneraciones y otras prestaciones que nacen de las relaciones laborales.

4.6.3 Relación con otras ciencias

La Medicina y la Psicología, que tienen que ver con la salud física y mental del trabajador, sus problemas de salud, medidas de prevención y control. Enfermedades, permisos

o incapacidades del trabajador, son y deben ser una preocupación no solo de la ley, sino del Estado y de los empleadores. Fuentes del Derecho del Trabajo.

4.7 Las fuentes del Derecho del trabajo.

Es importante conocer el estudio de las fuentes del derecho para conocer la forma y el origen de las normas.

4.7.1 Fuentes internas.

4.7.1.1 La Constitución de la República del Ecuador.

Las primeras constituciones en nuestro país, no hacían referencia al trabajo y sus garantías, es únicamente después de la Revolución Juliana, desde el año 1925. Que hay un cambio real en materia laboral, abanderada por el Presidente Isidro Ayora, quien promulgó las primeras leyes de tipo laboral y de seguridad social, ello influyó para que, desde la Constitución Política de 26 de marzo 1929, se incluyan las primeras normas de tipo social, que garantizaban los derechos laborales y regulaban las relaciones de trabajo y la seguridad social.

Tabla 1. Clasificación del contenido laboral de la Constitución de la República del Ecuador del 2008

Contenido laboral de la Constitución	
Derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección. • Derecho a la huelga • Derecho a no ser discriminado por razón de etnia, sexo, identidad de género, religión, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.
Derechos y libertades de los ciudadanos	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo • Derecho a la elección de profesión u oficio • Derecho a la negociación colectiva • Derecho a un salario digno
Principios rectores de la política económica y social	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un régimen público de Seguridad Social • Realizar políticas orientadas al pleno empleo • Velar por la salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar en el trabajo

	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento y descanso • Fomentar programas de capacitación laboral
--	---

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón

4.7.1.2 La Ley.

La Ley es una fuente fundamental del derecho laboral, ya que, conforme a sus alcances y atribuciones relacionadas al trabajador, es norma complementaria del Código del Trabajo, se encarga de aspectos como la salud, los accidentes de trabajo, las jubilaciones, los riesgos y más aspectos de prevención que son necesarios y fundamentales para el trabajador, su familia y la colectividad.

4.7.1.3 La jurisprudencia de casación.

La jurisprudencia es considerada como un conjunto de procedimientos que tiene la Corte Suprema de Justicia y las Cortes Superiores, es de suma importancia como fuente de derecho, puesto que sus fallos sirven de referente para su aplicación futura para casos similares, o establece principios y normas que interpretan la ley o reconocen derechos laborales, que serán utilizados a futuro por otros jueces.

La jurisprudencia de Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Es un aspecto especial y diferente. Es evidente que el Derecho del Trabajo tiene dos grandes aspectos, dos tipos de normas, unas para el derecho laboral **individual** y otras para el derecho colectivo de trabajo, que tienen características especiales y procedimientos diferentes a la tramitación de los conflictos de trabajo, puesto que los individuales pueden en primera instancia ser resueltos por el Inspector del Trabajo, y luego por los Jueces de Trabajo, en Cortes provinciales o en la Nacional, según los recursos que se presenten; en tanto que en materia laboral **colectiva**, estos conflictos de naturaleza especial, originados por pliegos de peticiones de organizaciones sindicales o por desacuerdos en la contratación colectiva, son sometidos a la resolución de tribunales especiales, conformados por autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo, y vocales nombrados por las partes en litigio, es decir por los empresarios y los sindicalistas, que en base a un procedimiento especial, contemplado en el Código del Trabajo, realicen en primer término la mediación y luego vía arbitraje, emiten fallos, totalmente válidos y obligatorios para las partes en conflicto, llegando de alguna manera, a conformar un tipo de

jurisprudencia de origen administrativo, que tiene plena validez para resolver el conflicto y un valor referencial para otros casos similares.

4.7.2 Fuentes internacionales.

El Estado ecuatoriano, en su relación con otros países, organismos e instituciones internacionales asume una serie de obligaciones, como resultado de éstas, se incorporan al derecho ecuatoriano unas fuentes de origen internacional que se caracteriza por su primacía sobre el derecho interno. Son fuentes internacionales, los tratados e instrumentos internacionales

4.7.2.1 Los tratados internacionales.

Los tratados internacionales válidamente celebrados por el Ecuador pasan a formar parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano una vez ratificados.

Los tratados prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público siempre y cuando reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución.

4.7.2.2 La Organización Internacional del Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas. Su finalidad es promover acciones internacionales para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores; así mismo se encarga de elaborar programas de asistencia y asesoramiento a los países que lo requieran.

Tabla 2. Normas jurídicas de la Organización Internacional del Trabajo.

Normas jurídicas de la Organización Internacional del Trabajo	
Convenios	Tienen carácter de tratados internacionales que, al ser suscritos por varios Estados, dan lugar a una especie de Derecho internacional del trabajo. En Ecuador los convenios se convierten parte de la legislación ecuatoriana, cuando el presidente de la República debe suscribir o ratificar los convenios internacionales, luego se informará a la Asamblea Nacional con indicación precisa de su carácter y contenido, ya que un tratado solo podrá ser ratificado, para su posterior canje o depósito, diez días después de que la Asamblea haya sido notificada sobre el mismo.
Recomendaciones	Son normas que carecen de carácter vinculante para los Estados miembros y sólo obligan a informar al director de la Organización

	Internacional del Trabajo sobre el grado de cumplimiento de lo recomendado; también pueden servir para aclarar el contenido de los convenios.
Resoluciones	Expresan los criterios de la organización Internacional del Trabajo sobre determinadas materias; carecen de obligatoriedad y suelen ser un anticipo de futuras recomendaciones y convenios.

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón

4.7.2.3 El Contrato Colectivo.

Esta es una fuente de derecho con características especiales, ya que afecta solo a las partes del convenio colectivo, tiene gran importancia puesto que es un medio para superar lo previsto en la ley. Para algunos defensores del sindicalismo, el contrato colectivo se ha constituido en un modo de reivindicación de derechos laborales y de justificación de la actividad sindical, como elemento para mejorar el desarrollo del Derecho del Trabajo. (Vásquez, 2017, pág. 150)

Por contratación colectiva conocemos a los acuerdos a los que llegan los empleadores y los trabajadores sindicalizados dentro de la empresa, para regular las condiciones de trabajo, establecer nuevas condiciones y otras cuestiones que se adaptarán y modificarán los contratos individuales de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, la Recomendación sobre los contratos colectivos, núm. 91, lo define:

El Contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador o un grupo de empleadores y una o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y, por otra parte, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, de representantes interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo a la legislación nacional. (Organización Internacional del Trabajo, 1951)

En otras palabras, el contrato colectivo tiene carácter vinculante ya que ambas partes que se obligan están destinadas a cumplir el acuerdo, así las partes en este caso el trabajador y el empleador no pueden contradecir lo establecido en el convenio.

Por tanto, en consideración a esta definición, en nuestro Código del Trabajo, en el Art.220, encontramos una definición que establece:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (2021)

En efecto el contrato colectivo es aquel convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o empleadores con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo que se llevaran a cabo en las empresas o establecimientos.

De estas definiciones, se desprenden como características principales del contrato colectivo, las siguientes:

1. **Partes contratantes:** Por un lado, el empleador en forma individual o varios empleadores asociados; y, por la otra parte los trabajadores vinculados necesariamente en una asociación profesional o varias organizaciones debidamente constituidas.

Generalmente se da entre un empleador y trabajador legalmente constituidos, como las partes que intervienen en un contrato donde se rigen en los términos que quisieron obligarse.

2. **El objeto:** Lograr un acuerdo sobre las condiciones que regirán en lo posterior las relaciones de trabajo, a las cuales se sujetarán obligatoriamente los contratos individuales.

Las partes contratantes no pueden contradecir el convenio pactado ya que se deben al cumplimiento de las condiciones en que se desarrollaran las actividades laborales.

3. **Ámbito de aplicación:** Puede ser amplio o reducido, regional, provincial o nacional, acorde a la ubicación de sucursales de la empresa, o del grupo de empleadores.

Su propósito es satisfacer las necesidades que acordaron en el contrato prestar o servir acorde a la ubicación donde se obligaron.

4. **Vigencia:** El contrato podrá ser de tiempo indefinido, a plazo fijo, a pesar de tener una duración determinada, su vigencia es más amplia ya que va hasta la suscripción del siguiente. Es un típico contrato de “tracto sucesivo”, y para muchos autores, es un solo contrato que se lo revisa periódicamente.

El tiempo determinado en el contrato de trabajo es importante establecerlo ya que el trabajador conocerá su situación bajo qué condiciones desarrollará su actividad laboral en la empresa o establecimiento.

5. **Es un mecanismo para superar** las regulaciones legales y mejorar las condiciones de los trabajadores.

Regular las relaciones del empleador y trabajador en el marco legal propicia a que cualquiera de las partes, mediante el contrato pactado puedan reclamar si presencian vulneración a sus derechos.

Brevemente se puede establecer que la contratación colectiva tiene como propósito, el establecer disposiciones que normen de mejor manera las relaciones entre empleadores y sus trabajadores; y estos a su vez logran beneficios en el campo individual como en el sindical. Todos estos se adhieren y modifican los contratos individuales de trabajo.

4.8 Sujetos de la Relación Laboral.

Para el estudio cabe revisar lo que la ley conceptúa como empleador y como trabajador, y estas definiciones que encontramos en los Arts. 9 y 10 del Código del Trabajo, que establece:

4.8.1 Trabajador.

De acuerdo al Código del trabajo el trabajador es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Estas dos calidades del trabajador asimismo las encontramos en el Código del Trabajo cuando hablamos sobre el salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

Así también que el salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborales.

Cabe mencionar además una diferencia respecto de que el obrero es aquel trabajador en el cual prima la actividad manual, el esfuerzo físico y su capacidad de realizar actividades y obras materiales, mientras que; el empleado es quien realiza servicios y actividades que suponen un conocimiento o capacidad intelectual mayor, y que desarrollan sus actividades en base a sus estudios o capacitación, especialmente en áreas administrativas o similares.

En resumen y en base a las definiciones mencionadas se puede decir que, trabajador es la persona que se compromete a la prestación de un servicio, o a la ejecución de una obra, dependiendo naturalmente de otra, este trabajador puede ser empleado u obrero, asimismo puede ser una persona natural, hombre o mujer, que, teniendo capacidad para obligarse, realiza en forma personal la actividad laboral contratada.

4.8.2 Empleador.

Según refiere el Código del Trabajo el empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Además, cabe mencionar que el empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes, que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente representarles e intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades.

En pocas palabras tras mencionar las anteriores conceptualizaciones el empleador es aquella persona o empresa, compañía o firma que se encarga de contratar o emplear a trabajadores a su empresa, este ejerce el mando de guiar a sus subordinados para que puedan gestionar las actividades que se les encomiende a realizar dentro de la empresa.

4.9 Obligaciones del Empleador y de Trabajadores.

4.9.1 Obligaciones del Empleador.

Las obligaciones del empleador son muy diversas, amplias, que no solo constan en el Código del Trabajo, si no en una serie de leyes diversas o vinculadas, de manera que procederemos a analizar las distintas obligaciones del empleador agrupadas por su importancia:

De tipo económico. - Obligaciones de suma importancia en la relación laboral, tal vez la de mayor impacto ya que el trabajador labora para subsistir, por tanto, la principal obligación que la ley impone al empleador es pagar la remuneración en la cantidad acordada o pactada en el contrato, que será de acuerdo a lo fijado en la Ley, en el contrato o en la costumbre, conforme se acordó en la suscripción del contrato, como base económica, para la subsistencia del empleado y de su familia.

Estas obligaciones no solamente se refieren a la remuneración, sino a una serie de responsabilidades económicas del empleador, que se determinan en el Código del Trabajo y en leyes afines, como son el pago de décimas terceras y cuarta remuneraciones, las utilidades, vacaciones anuales, recargos en horas extraordinarias y suplementarias, incluyendo la obligación de pagar el 50% de la remuneración cuando el trabajador todavía no tenga derecho a la atención por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, hasta por dos meses y

pagar remuneraciones por el tiempo perdido por culpa del empleador. Adicionalmente existe otras obligaciones pecuniarias que se debe cumplir, como el dotar de ropa de trabajo, pagar los fondos de reserva, viáticos, bonos y subsidios que sean pactados, incluso el pago de las pensiones jubilares patronales y todas las obligaciones de tipo económico que resulten de la contratación colectiva. (Vásquez, 2017, pág. 235)

La obligación de económica es un derecho del trabajador ya que, al ejecutar el trabajo en los términos del contrato, el esmero, el tiempo dedicado al mismo merecen una remuneración o recompensación, e inclusive para el subsistir de la persona y poder cubrir los gastos de sus necesidades básicas.

De protección, seguridad e higiene en el trabajo. - El empleador está obligado a instalar sus centros de trabajo, en adecuadas condiciones para la realización del mismo, velando por la seguridad, salud y sanidad del local. Todo esto con la finalidad de evitar problemas que puedan afectar al trabajador, ya que su incumplimiento ocasionará enfermedades profesionales, y por supuesto costos a cargo del empleador, en forma adicional a las normas existentes en el Código del Trabajo, el empleador tiene obligaciones establecidas al respecto por la Ley de Seguridad Social y por reglamentos de seguridad e higiene, que le exigen adoptar una serie de normas y seguridades para que el trabajo se desenvuelva sin riesgos y sin ocasionar perjuicios a la salud de los trabajadores. (Vásquez, 2017, pág. 236)

De hecho, esta obligación tiene como finalidad aplicar medidas y proyectos necesarios para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Asimismo, establecer ambientes adecuados que protejan la integridad, la salud del trabajador y pueda realizar sus actividades laborales.

Obligación de respeto. - Normativa que se ha ido incrementando para mejorar el trato que el superior debe dar a sus dependientes. El empleador está obligado a no inferir maltratos y proceder con la debida consideración a sus empleados; ya no puede actuar en forma arbitraria y algunas veces agresiva como en tiempos de antaño. Además, está obligado a atender oportunamente las reclamaciones de sus trabajadores, y conferir certificados de trabajo gratuitamente, cuando se lo requiera. Todo ello responde a un afán de lograr un trato adecuado y digno para los trabajadores. (Vásquez, 2017, pág. 237)

Para generar un buen ambiente laboral debe existir el respeto hacia los trabajadores abarca diversidad de ámbitos como atender la satisfacción laboral, el intercambio de conocimientos, mantener una escucha activa con el trabajador, impulsar canales de participación, fomentar la cooperación entre compañeros de trabajo y demás que garanticen un espacio adecuado y satisfactorio en la relación empleador y trabajador.

Obligaciones de ayuda para alimentación y educación. - En distintas épocas se ha implementado varias normas para apoyar situaciones humanas, que pueden afectar a los trabajadores, como lo relacionado a su alimentación, educación y necesidades familiares, para paliar aquello, tenemos así las siguientes disposiciones:

- Si la empresa sobrepasa el número de 50 trabajadores y el centro de trabajo está a más de 2km del perímetro urbano, el empleador deberá instalar comedores para que los trabajadores tengan un lugar digno para ingerir sus alimentos.
- Igualmente, como obligación se dispone que, si existen 10 o más trabajadores, es obligación patronal establecer almacenes para el expendio de artículos de primera necesidad, o afiliarse a comisariatos que ofrecen este servicio. Disposición que a finales de los años sesenta del siglo XX, permitió el crecimiento de empresas dedicadas a brindar estos servicios.
- De igual manera se encuentra establecido que las empresas deben establecer escuelas elementales para los hijos de los trabajadores, si los centros de trabajo están a más de 2 km de las poblaciones y son más de veinte años que requieran instrucción.
- Se dispone también que el empleador está obligado a declarar en comisión de servicios hasta por un año, con derecho a remuneración, si un trabajador obtuviere una beca para estudiar en el extranjero.

Propiciar al trabajador condiciones que le faciliten realizar de manera rápida y ágil su trabajo es fundamental, ya que al tener todo al alcance y sin mantenerse sin preocupaciones el trabajador va a ser más productivo y eficiente al momento de realizar sus actividades laborales.

Obligaciones para la organización interna del trabajo:

- Se debe proveer en forma oportuna los materiales, útiles y herramientas adecuadas para la realización de las tareas, por ello es que, si por culpa del empleador no se realiza el trabajo, este tiempo debe ser cancelado por él.
- Debe igualmente proporcionar un lugar seguro para guardar los instrumentos, útiles y bienes pertenecientes al trabajador, sin que pueda retenerlos a título de indemnización.
- Pagar viáticos cuando el empleador deba trasladarse fuera del lugar de su residencia, por motivos de su trabajo.
- Proporcionar gratuitamente por lo menos un vestido adecuado para el trabajo.

Respeto a la libre asociación y al derecho sindical. - La actividad sindical tiene un tratamiento especial en nuestra legislación, existen capítulos y normas expresas que tratan de su conformación, de sus garantías y de los procedimientos para el derecho laboral colectivo.

Para lograr que ellos se cumplan, el empleador debe respetar el derecho a constituir libremente la asociación, a no despedir a sus dirigentes, a permitir el funcionamiento y organización de las asociaciones y sindicatos.

Además, dentro de esta normativa, se le ha obligado al empresario a:

- Conceder permisos a los dirigentes para desempeñar comisiones de su asociación;
- Dar facilidades para las actividades sindicales proporcionando un local para sus reuniones, si lo requieren;
- Descontar de las remuneraciones las cuotas sindicales;
- Acordar el procedimiento de quejas y la constitución de un comité obrero patronal; y,
- Entregar a la asociación o sindicato el 50% de las multas que se recauden.

Cabe decir que, la libre asociación es un derecho que le permite al trabajador una participación efectiva en la política económica y social, ya que se garantiza la participación y la representación de los trabajadores garantizando una sociedad libre y abierta.

Obligaciones con el Seguro Social. - En forma coordinada con la Ley de Seguridad Social, el empleador está obligado a inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día, debiendo comunicar la entrada y salida de sus empleados en forma inmediata dentro de los quince días siguientes a su ingreso, al igual que las modificaciones de los salarios, accidentes y enfermedades del trabajador; deberá también suscribir los avisos de enfermedad necesarios y cumplir las demás disposiciones que la seguridad social le impone, debiendo pagar los aportes mensuales y los fondos de reserva cada año. Los empresarios están obligados a exhibir las planillas mensuales de aportes cancelados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La falta de afiliación o la falta de pago de las aportaciones y valores retenidos por el empleador por estos conceptos, ahora tiene sanción penal. (Vásquez, 2017, pág. 239)

De hecho, el empleador está obligado a registrar al trabajador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labor. Cuando el empleador no afilia al trabajador a la seguridad social conlleva a una multa o incluso una sanción penal en caso de no prevenir de que el trabajador enferme o se accidente.

Obligaciones con el Estado. - La ley impone al empleador la obligación de colaborar con ciertos requerimientos que tiene el Estado, para ciertas actividades necesarias como el de facilitar el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio cuando existen elecciones populares; a dar permiso para atender citaciones o notificaciones judiciales; y, sobre todo respetar el

derecho de los trabajadores cuando son llamados al servicio militar obligatorio. (Vásquez, 2017, pág. 240)

En efecto, el ejercicio del sufragio es un derecho de todo ciudadano ecuatoriano a votar libre y de forma anónima para la designación de sus representantes.

Obligaciones de solidaridad. - Este aspecto ha sido mejorado en la última década, en la cual se ha tomado en cuenta el lado humano, y la necesidad de la inclusión social y la solidaridad, por ello se dispone que el empresario está obligado a conceder tres días de licencia en casos de fallecimiento del cónyuge y familiares hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad; así como contratar a mujeres y trabajadores discapacitados en un porcentaje mínimo de trabajadores, si superan los veinticinco empleados; a permitir que los trabajadores sean atendidos por los facultativos de la Dirección Médica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sin reducción de la remuneración. Además, como una nueva obligación de este tipo, está el permiso de paternidad, de adopción y por enfermedades catastróficas o degenerativas, dictado por la Asamblea Nacional desde febrero de 2009, a las de las últimas reformas para los permisos de maternidad y paternidad prolongados por nueve meses más, sin remuneración, pero con estabilidad. (Vásquez, 2017, pág. 240)

Cabe decir que, conceder una licencia con remuneración al trabajador por cuestiones de fallecimiento de familiares, por atención médica, por maternidad o paternidad, permiten al trabajador tomar días libres, con ello el empleador garantiza su apoyo a causas o intereses ajenos, en situaciones difíciles que se le puedan presentar al trabajador.

4.9.2 Obligaciones de los Trabajadores.

Cumplimiento del contrato. – la principal obligación del trabajador radica en prestar sus servicios, ejecutar las tareas y actividades contratadas, que él las admitió, en los términos y condiciones del contrato, ya que para ello fue seleccionado, de manera que deberá demostrar sus aptitudes y los conocimientos que expuso para su contratación. Además, debe laborar en casos de peligro o siniestro inminente, en días de descanso o jornadas suplementarias. (Vásquez, 2017, pág. 242)

De hecho, el cumplimiento del contrato se puede ejercer por una de las partes del contrato para que la otra cumpla con los términos y condiciones establecidos en el mismo, es decir para lo que se obligó a prestar o servir.

Observar normas de Seguridad Industrial. - Al ser muy importante la salud y seguridad del trabajador, al empleador se le ha obligado a dotar de implementos y equipos de seguridad para la instalación y desarrollo del trabajo, por tanto, los trabajadores deben sujetarse

y cumplir las medidas de seguridad e higiene en el trabajo; y comunicar al empleador sobre los peligros de daños materiales que amenacen a la vida o a los intereses del empleador. (Vásquez, 2017, pág. 243)

En lo esencial, la seguridad industrial radica en la reducción de los riesgos del trabajo en las instituciones o empresas, públicas o privadas, que buscan la prevención y seguridad ante las diversas adversidades que se puedan presentar en las actividades laborales.

Confidencialidad. - Un aspecto muy importante que las empresas defienden y exigen cada vez más, es la reserva en la información de carácter confidencial. Los empresarios para mejorar sus sistemas o para hacer nuevos productos, invierten mucho en pruebas, invenciones o procedimientos que no deben ser revelados a terceros, peor a empresas competidoras, por tanto, se obliga a los trabajadores a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación, que lleguen a tener conocimiento en razón de su trabajo. (Vásquez, 2017, pág. 243)

Uno de los componentes que se consideran muy importantes es en efecto la confidencialidad ya que compromete al trabajador a no difundir secretos de la empresa, debido a que, representa una garantía de la información que se protege para que no sea divulgada sin consentimiento de la empresa.

4.10 De las Jornadas de Trabajo, Días de Descanso y Vacaciones Anuales.

La fijación o establecimiento de la jornada de trabajo tienen antecedentes de opresión y lucha, de abuso y protección en varias regiones del mundo. La necesidad de descansos equitativos para el trabajador, marcaron grandes jornadas de lucha en distintos países occidentales. Las primeras normas para regular las jornadas en América, nacieron en épocas de la Colonia con las Leyes de Indias dictadas por los Reyes de España, que determinaban que el trabajo debía realizarse durante ocho (8) horas diarias y siete (7) horas en las minas. Leyes que se dictaron con orientación cristiana y de protección para evitar la explotación al indígena, pero que no se efectuaron a cabalidad, por la distancia y falta de controles y de autoridades que hagan cumplir las mismas, o por compromisos e intereses de quienes ejercían la autoridad con los empresarios de esas épocas, por ello en muchos países y regiones de Iberoamérica no se dio justo cumplimiento a estas regulaciones (Vásquez, 2017, pág. 257).

Conviene enfatizar que, en esa época no existía un control que le diera seguridad y protección al trabajador para realizar sus actividades laborales que promovieran un desarrollo de vida digna, una labor productiva o eficiente en lo que realizaba, asimismo la falta de periodos de descanso para que pudieran atender de su salud física y mental, con ello lograrían mejorar la

productividad en el trabajo o incluso la concentración de lo que realizaban, sino más bien existía una explotación laboral deshumanizadora, empresarios y autoridades que abusaban de su poder contra los trabajadores, concentrando las riquezas en unos pocos, no existía una limitación al poder y la actuación de las autoridades, menos aún derechos que reconozcan la labor y descanso que merecían los trabajadores por sus actividades laborales que realizaban.

Con los cambios luego de la revolución Industrial, se fomentó el trabajo en los grandes talleres, llamados como industrias, se reconocieron los derechos del hombre y por supuesto la libertad del trabajo, termino el servilismo, se desterró el feudalismo y el hombre se trasladó a las ciudades en busca de mejores días, con una sola garantía, la libertad para trabajar en donde él quisiera, dejando atrás siglos de opresión, pero por falta de normas sobre el trabajo, también se exageró en las jornadas de trabajo, existieron abusos, originando reclamos y protestas en distintos países especialmente de Europa. Con el pasar del tiempo, los obreros se organizaron y revivieron a la sindicalización, presentándose con más crudeza las luchas organizadas de la clase obrera, para evitar abusos empresariales, conseguir salarios justos y sobre todo la disminución de la jornada de trabajo, mujeres trabajadoras llegaron hasta la cruel masacre de Chicago, buscando la reducción de las jornadas laborales a ocho (8) horas diarias, rubricando con sangre la conquista de este derecho (Vásquez, 2017, pág. 257).

En efecto, la lucha constante del obrero por un trabajo productivo, con igualdad de oportunidades, digno, seguro y que garantice la protección en el lugar del trabajo es lo que todo trabajador anhela por ello la sociedad en unión y buscando un interés general presionaron a las autoridades de aquellas épocas para que se les reconozca una jornada laboral que dignifique su labor, tiempos de descanso que los alivie y desconecte de las actividades laborales, la búsqueda de que se les reconozca derechos fundamentales para cubrir las necesidades básicas de sus familias, tras la lucha constante lograron ser escuchados pudiendo así los trabajadores ser libres de emigrar a otras ciudades o incluso a otros países en busca de trabajos que presenten mejores condiciones de vida, trabajos proporcionales a sus capacidades físicas o mentales.

El 1° de mayo de 1886, alrededor de 350.000 obreros de los Estados Unidos, especialmente de Chicago, sujetos a una exagerada explotación, iniciaron un movimiento de protesta que tenía por objeto obtener una reducción en la jornada de trabajo, para evitar el desgaste físico de los trabajadores y dar oportunidad a los desempleados para obtener un trabajo remunerado en las fábricas. Este movimiento obrero contaba en la ciudad de Chicago con más de 110,000 trabajadores y obreras dispuestos a lanzarse a la huelga. El Congreso de Sindicatos y sociedades obreras de Estados Unidos de Norteamérica, celebrado en la ciudad de Chicago, determinó iniciar una huelga general el 1 de mayo, si la parte patronal no aceptaba la jornada

laboral de ocho (8) horas. Se cree que grupos empresariales para boicotear estas acciones, usando infiltrados, enfrentó a los trabajadores con la Policía, y con ello se generó una violenta represión y el asesinato de muchos trabajadores, especialmente de mujeres.

Ante este sacrificio humano, el Congreso de la Segunda Internacional celebrado en París en 1889, instituyó el 1° de mayo de cada año, como el día internacional del trabajo, fecha insigne en la que se rinde homenaje a los obreros asesinados y que encabezaron la huelga en Chicago, y tomando en cuenta esta lucha por los derechos de los trabajadores, se acordó que se adopte la jornada laboral en ocho (8) horas al día. México fue el primer país latinoamericano, que comenzó a conmemorar el día del trabajo desde el 1° de mayo de 1923 (Vásquez, 2017, pág. 258).

Definitivamente para que este derecho este plasmado en las normas que regulan el derecho al trabajo, y conmemorar el 1 de mayo como Día Internacional de los Trabajadores tuvieron que asistir miles de obreros a las calles a protestar para que exista el reconocimiento de un trabajo productivo, seguro, con remuneraciones adecuadas, descansos dignos y con protección social para el trabajador es así que siendo un hito en la historia de la humanidad específicamente en Chicago los trabajadores bajo el lema “ocho horas para trabajar, ocho horas para dormir y ocho horas para hacer lo que quiera” (Medina, 2020, págs. 1-3).

Con respecto a lo mencionado los trabajadores intentaban obtener la jornada de ocho horas de trabajo, el incremento de salarios, el reconocimiento de las organizaciones sindicales y los derechos de la mujer, seguro obligatorio contra accidentes de trabajo, así como también la prohibición del trabajo infantil, se hizo realidad los derechos por lo que tanto lucharon aquellos obreros y en la actualidad lo conocemos como el Derecho al Trabajo o Derechos Labores que reconocen y garantizan derechos inalienables, inviolables e irrenunciables que hoy por hoy se encuentran plasmados en leyes en pro de los trabajadores lo que ha permitido crear civilizaciones enteras a lo largo del tiempo.

En nuestro país, conforme se ha analizado en la historia laboral, la industrialización se inició tardíamente, en las primeras décadas del siglo XX. El Ecuador al igual que en otros países no contaba con leyes adecuadas para tratar las situaciones del trabajo, ello generó problemas y preocupaciones en los trabajadores, que, en busca de reconocimiento de sus derechos, organizaron protestas y una huelga violenta en Guayaquil, por una serie de reivindicaciones entre ellas el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo en ocho (8) horas (Vásquez, 2017, pág. 259).

Sin duda la masacre del 15 de noviembre de 1922 en Guayaquil, se considera el sacrificio de un pueblo, teniendo en cuenta la obra las Cruces sobre el Agua indica que “cientos

de cristianos asesinados se les abrió el estómago y les colocaban piedras, para que no floten y se hundan en el río Guayas” (Gallegos, 1946, págs. 253-254).

Acontecimiento triste, pero de orgullo para el pensamiento de jóvenes políticos, de orientación liberal, que reconocerían luego esta justa aspiración al triunfar en 1925 la “Revolución Juliana” al mando de jóvenes militares que buscaron caminos para cambiar la situación del país.

Es así que, el primer país en América Latina que aplica la jornada máxima de 8 horas fue Uruguay en 1915, y luego lo hizo México en 1916, año que también Ecuador reguló en igual sentido, bajo la presidencia de Baquerizo Moreno. Como se mencionó anteriormente fue con la creación de la Organización Internacional del Trabajo, en 1919, se estableció para todos los países asociados este tipo de jornada.

En nuestro país se fijó en ocho (8) horas diarias, de lunes a sábado, es decir cuarenta y ocho (48) semanales, luego de algunos años se determinó que se labore únicamente cuarenta y cuatro (44) horas, y desde el 1° de octubre de 1980 se fijó en cuarenta (40) horas, con descanso forzoso en los días sábados y domingos de cada semana. Sin embargo, como las condiciones económicas del país y del mundo han cambiado, siendo los días de descanso obligatorio, en los cuales se pueden efectuar una gran cantidad de actividades económicas, la ley permite que se sustituya el descanso de estos días por otros dentro de la semana, situación similar ocurre para el caso de empresas que no pueden paralizar su producción, y que deben laborar en forma continua (Vásquez, 2017, pág. 259).

En síntesis, la iniciativa de distintos países de ajustar las jornadas laborales fue impulso para nuestro país para regular la jornada laboral, sin embargo, para el año 1919 creada la Organización Internacional del Trabajo, como parte del Tratado de Versalles se establece sobre reglamentación de horas y días de trabajo que no se podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, a la cual debieron acogerse los países ratificados a la Organización Internacional del Trabajo para alcanzar una paz universal y permanente es así que en Ecuador el 5 de Agosto de 1938, el Jefe Supremo de la República, expidió el primer Código del Trabajo, y lo promulgó en los Registros Oficiales número 78, 79, 80 y 81 de los días 14 y 17 de Noviembre del mismo año. En el cual se reguló las relaciones entre trabajadores y empleadores. Esta norma recogía disposiciones previas relativas a la protección social, al desahucio, jornada de trabajo, días de descanso y el contrato laboral.

4.10.1 La jornada de trabajo en nuestra legislación.

En la normativa ecuatoriana podemos evidenciar en el Artículo 47 del (Código del Trabajo, 2021) se determina que la jornada máxima de trabajo será de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas semanales. Señala también que el trabajo efectivo en el subsuelo será de seis (6) horas diarias y sólo podrá permitirse una hora suplementaria, extraordinaria o de recuperación dándole protección especial a este trabajo. Es el Artículo 50 del (Código del Trabajo, 2021) que limita en cinco (5) jornadas diarias, es decir ocho (8) al día y señala como días de descanso forzoso los sábados y domingos. Solo en casos especiales, las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo están facultadas para determinar jornadas especiales para ciertas industrias en donde puede fijarse jornadas diferentes.

En efecto establecer las horas de trabajo son fundamentales para que el trabajador no se vea afectado con horarios excesivos caso contrario son jornadas laborales extra que deben ser remuneradas, muchos de estos casos se dan debido a que la tecnología y la globalización ha influido en los nuevos procesos industriales en nuestro país y en el mundo ya que existen industrias con maquinarias y procesos en serie, que obligan a trabajar largas jornadas, incluso en las veinticuatro horas del día, como por ejemplo las farmacias que deben ofrecer sus servicios las veinticuatro (24) horas, los servicios de taxi, servicios de hoteles y otros, por lo que la ley ha recogido estas nuevas situaciones, permitiendo incluso el trabajo por horas que antes lo prohibía.

En consecuencia, en nuestra legislación encontramos diversos tipos de jornadas de trabajo, ya que por las circunstancias actuales de la economía mundial y para optimizar los sistemas productivos y como ya se mencionó anteriormente es necesario laborar no solo durante el día, sino en la noche e inclusive en días de descanso semanal, por tanto, tenemos que existen diversos tipos de jornadas de trabajo, a conocer:

4.10.1.1 La jornada diurna.

La jornada habitual o normal es de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, en máximo cinco (5) jornadas diarias, en horas diurnas. Los días sábados y domingo son de descanso obligatorio.

Las jornadas ordinarias pueden ser divididas en dos partes, con descanso de hasta dos (2) horas, pudiendo ser jornada única, si a juicio del Director Regional de Trabajo y las circunstancias lo justificaren conforme el Artículo 57 de la división de la jornada del Código del Trabajo.

Igualmente ratificamos que dentro de este tipo de jornada ordinaria está el trabajo efectivo en el subsuelo, que será de seis (6) horas y solo en casos excepcionales se podrá laborar una hora suplementaria o extraordinaria, o de recuperación ya que este tipo de trabajo es de gran esfuerzo y afecta en su mayoría a la salud de los trabajadores.

Figura 1

Jornada diurna y jornada nocturna

Figura 1. Jornada diurna y jornada nocturna



Elaborado: Mayra Alicia Abad Ramón

En la presente [figura 1](#) se entiende que la jornada de trabajo no puede excederse por más de ocho horas diarias, así como cuarenta horas semanales. La jornada diurna de trabajo comprende entre las seis de la mañana y las diecinueve horas de la noche, estas ocho horas de trabajo que se comprenden en este horario mencionado no cuentan con un recargo.

4.10.1.2 Jornada nocturna.

Es similar a la diurna, puede tener la misma duración y da derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada con un recargo del 25% de su remuneración, ya que científicamente se ha comprobado que el trabajo nocturno demanda mayor esfuerzo y causa más desgaste físico en el trabajador. Esta jornada se realiza entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente.

Efectivamente, en la actualmente el trabajo nocturno en las industrias y en ciertos establecimientos comerciales es muy común, ya que cada vez las empresas requieren trabajadores para que laboren en tres turnos, incluyendo a grupos que laboran por la noche y la madrugada, como por ejemplo los servicios de taxi 24 horas, hoteles, las clínicas veterinarias, junto a las farmacias deben satisfacer la demanda de la población esto debido a que existe la intención empresarial de optimizar el tiempo, trabajando todas las horas del día, que le permitirá una mayor rentabilidad.

Figura 2. Jornada diurna y jornada nocturna



Elaborado: Mayra Alicia Abad Ramón

En la presente [figura 2](#) se entiende que la jornada de trabajo no puede excederse por más de ocho horas diarias, así como cuarenta horas semanales. La jornada nocturna de trabajo comprende entre las diecinueve horas de la noche y las seis de la mañana, estas ocho horas de trabajo siempre deben llevar un recargo del veinticinco por ciento.

4.10.1.3 Jornada suplementaria.

En la legislación ecuatoriana establece que son aquellas horas que se realizan luego de cinco (5) jornadas diarias en la semana, usualmente de lunes a viernes. Es aquel tiempo dedicado a actividades laborales que sirven para complementar lo realizado en la jornada diaria ordinaria, actividades que se ejecutan a continuación de la jornada normal.

Estas horas tienen un recargo adicional, del cincuenta por ciento (50%), por ser un esfuerzo realizado luego de haber culminado la jornada diaria. Según el Art. 55 del Código del Trabajo, hay limitaciones ya que estas no podrán exceder de cuatro (4) en un día y ni de doce (12) en la semana, justamente para evitar agotamiento de los trabajadores o el excesivo requerimiento empresarial.

Su cálculo tiene una variante que se debe observar, si estas labores se ejecutan hasta las doce de la noche (24h00) tienen un recargo del 50%; y, si se realizan entre las doce (12) de la noche y las seis (6) de la mañana siguiente, tienen un recargo del 100% por ciento en el valor de cada hora.

Figura 3. Jornada suplementaria



Elaborado: Mayra Alicia Abad Ramón

En la presente [figura 3](#) con referencia del Código del Trabajo divide en dos tipos las horas suplementarias entre las cuales tenemos: la jornada suplementaria diurna la cual se encuentra establecida dentro de las seis de la mañana hasta la media noche, es decir, si una persona trabaja ocho horas en la mañana, en el horario de seis de la mañana a diecinueve horas y excede su tiempo de trabajo con horas suplementarias comprendidas entre las seis y la media noche estas horas tendrán un recargo del cincuenta por ciento; por otro lado las horas suplementarias nocturnas son aquellas que se encuentran encasilladas entre la media noche y las seis de la mañana, es decir, que si una persona trabaja en un horario nocturno y excede su tiempo de trabajo con horas suplementarias, comprendidas entre las doce y las seis estas tendrán un recargo del cien por ciento.

4.10.1.4 Jornada extraordinaria.

Se ha establecido como norma fundamental, que los días sábados, domingos y feriados son de descanso forzoso, y solo en ciertas circunstancias se puede autorizar o ejecutar tareas, conociéndose a estas jornadas como extraordinarias, y por ser realizadas en estas condiciones tienen un recargo del cien por ciento en el valor de cada hora.

Este tipo de trabajo extraordinario según el Artículo 52 del Código del Trabajo, solo puede autorizarse en circunstancias especiales o emergentes, que precisamente se dice:

1. Necesidad de evitar un grave daño a la explotación amenazada por la inminencia de un accidente; y, en general, caso fortuito que demande atención impostergable. Sin que sea necesaria la autorización del Inspector del Trabajo; y,
2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no puede interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público.

Figura 4. Jornada extraordinaria



Elaborado: Mayra Alicia Abad Ramón

En la presente [figura 4](#) sobre las horas extraordinarias son aquellas que se trabajan en los días libres o en feriados y siempre tendrán un recargo del cien por ciento.

4.10.1.5 Jornadas reducidas y jornadas prolongadas de trabajo.

Efectivamente se dispone que, en casos excepcionales, entendido como tales, situaciones de crisis o poca actividad empresarial, mediante un acuerdo entre empleador y sus trabajadores, por un período no mayor a seis meses, que podrían ser renovados por una sola ocasión, con igual duración, se podría reducir la jornada de cuarenta horas semanales, hasta treinta horas a la semana (Vásquez, 2017, pág. 83).

Tomando en cuenta que nuestra sociedad y las empresas atraviesan situaciones de crisis y la posibilidad de que se cierren fuentes de empleo, con esta ley se garantiza que se regule y establezca dos opciones para los empresarios o empleadores de *reducir las jornadas de trabajo o prolongar los horarios para que se labore menos días en la semana.*

Para obtener tal autorización, el Ministerio de Trabajo puede exigir justificativos que obliguen a tomar tal decisión, que se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas.

En otras palabras, demostrar que es una medida necesaria e imperiosa, que con ella la empresa puede superar una etapa de depresión, medida que le permita su reactivación, a cancelar remuneraciones menores y rebajadas a los trabajadores, por las horas que se redujeron en ese periodo. Mas si al superar esta etapa, esta normativa dispone que, si la empresa obtiene beneficios, deberá pagar a los trabajadores las diferencias de las remuneraciones no pagadas durante este periodo, debiendo hacerlo antes de repartir los beneficios sociales a los conductores, socios o accionistas de las empresas. Procedimiento que no ha traído a los empresarios, por sus condicionamientos, puesto que si la medida fue adoptada para superar la crisis, con sacrificio de las dos partes, al final se dará un efecto contraproducente, al tener que pagar lo no pagado por haber superado la crisis, y resultaría que el único que perdería por esta situación es el empleador, toda vez que los valores que dejó de pagar para superar la crisis, los tiene que forzosamente erogar cuando la medida dio un resultado positivo, pagara las remuneraciones completas de sus empleados sin que pueda recuperar el tiempo no laborado por aquellos (Vásquez, 2017, pág. 84).

Reducir las jornadas de trabajo sería un gran avance en la sociedad ya que se ampara los derechos de protección, seguridad y bienestar de los trabajadores en cuanto a su salud física y psíquica, debido a que dedicar menos horas al trabajo garantiza al trabajador tener mejores condiciones de vida para que pueda disfrutar más tiempo junto a la familia, amigos y encontrarse a sí mismo a través de la rehabilitación física y mental debido a las actividades que

realiza diariamente y para salir de esta rutina debe tener un tiempo considerable para desconectarse del trabajo y recuperarse.

En tanto que, para las Jornadas Prolongadas de trabajo, se establece la posibilidad de acordar con los trabajadores que se labore en jornadas que excedan las 8 horas diarias, siempre que no se supere las 40 horas semanales, es decir que se podrían establecer jornadas diarias de 9 y hasta 10 horas al día, lo que abre la posibilidad de que puedan existir en una semana, cuatro jornadas de 9 horas y una de 4 horas, o solamente 4 jornadas de 10 horas en la semana. Opciones que, si han tenido acogida en ciertas empresas, puesto que diariamente requieren horarios más amplios y no tendrían que pagar los recargos de las horas suplementarias laboradas. (Vásquez, 2017, págs. 84-85)

En la actualidad existe la prueba de la semana laboral de cuatro días “4 Day Week Global” muestra que el modelo 100% sueldo; 80% de tiempo; 100% de productividad se considera la solución perfecta para ofrecer a los trabajadores horarios flexibles y aumentar la productividad durante las horas de trabajo. El mejor ejemplo, hasta ahora es Microsoft Japón, que, en agosto de 2019, implemento una semana de cuatro días para sus dos mil trescientos trabajadores, con cinco viernes libres seguidos, donde los resultados fueron un éxito debido a que la productividad aumentó un cuarenta por ciento y que las reuniones fueron más eficientes, así como la mejora en la moral de sus trabajadores.

4.11 De los horarios y su exhibición.

Se puede decir que esta es una obligación expresa para todo empleador, ya que está establecido en el Artículo 63 del Código del Trabajo, y mediante la cual, en todo establecimiento de trabajo deberá exhibirse en lugares visibles el horario, los turnos de labor y las alteraciones que se dieren lugar a interrupciones para que el trabajador con anticipación y desde la víspera pueda conocer tales modificaciones, así como las horas de inicio y fin de sus actividades y los reemplazos e incluso le permite reclamar las remuneraciones por las horas de espera, si no se le ha hecho conocer tales cambios con anticipación (Vásquez, 2017, pág. 268).

Desde luego, la exhibición de los horarios laborales o el reglamento interno de una institución no son muy frecuentes en los lugares de trabajo, es por ello que se debe exigir su cumplimiento para que sea de conocimiento de los trabajadores, ya que esto da iniciativa a que se pueda rechazar o reclamar las sanciones y normas que les pueda perjudicar en el desarrollo de sus actividades laborales.

4.12 Días de descanso forzoso.

En las mismas circunstancias de las vacaciones anuales, son días de descanso semanal forzoso y remunerado los días sábados, domingos y días feriados. Los trabajadores tienen derecho al pago íntegro de la remuneración de estos días, salvo en el caso de obreros y jornaleros que perciben salario diario y que por haber faltado a media jornada o a una o más jornadas de trabajo, que por tal situación perderán el derecho al pago de los días de descanso semanal, conocida como “semana integral”. Sin embargo, si por circunstancias especiales del negocio, no se puede suspender el trabajo en esos días, acogiéndose la norma del Artículo 50 del Código del Trabajo, el empleador asignará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre las partes. (Vásquez, 2017, pág. 269).

Por esta razón, en la actualidad los días de feriado o fines de semana se toman con más periodicidad para continuar trabajando esto mediante acuerdo entre las partes donde establecerán quedar en otro día para remplazar los días de descanso, ya que, los centros comerciales, negocios, instituciones y las empresas públicas o privadas tienen mayores ventas los fines de semana y los días de feriado, debido a que los consumidores utilizan esos días precisamente para abastecerse de víveres, adquirir bienes y obtener ciertos servicios que durante los días hábiles de la semana, no los pueden adquirir precisamente por la obligación de atender a sus respectivos trabajos.

4.13 Fiestas cívicas y descanso obligatorio.

El Código reconoce que además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio ciertos días que conmemoran fechas importantes de la historia del país o de ciertas ciudades o de festividades mundialmente reconocidas, las mismas que luego de la reforma establecida por iniciativa del Presidente de la República, se dictó la Ley Orgánica reformativa a la Ley orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, publicada en el suplemento del R.O.N°906 de 20 de Diciembre de 2016, por tanto estas son las siguientes:

1° de enero, año nuevo; lunes y martes de carnaval, viernes santo; 1° de mayo, día universal del trabajo; 24 de mayo, aniversario de la Batalla de Pichincha; 10 de agosto, aniversario del primer Grito de la Independencia; 2 de noviembre, día universal de los difuntos y 25 de diciembre, día de navidad.

En tal sentido se puede mencionar son nueve (9) días distribuidos de manera aleatoria por concepto de descanso obligatorio. Asimismo, señala que son días de descanso obligatorio, para las respectivas circunstancias territoriales, provinciales y cantonales y ramas especiales de trabajo, las señaladas en las correspondientes leyes que reconocen tales aniversarios.

Para que sea efectiva esta disposición, se prohíbe expresamente que se realice el trabajo en todo centro de trabajo, exceptuando el trabajo que deben realizar boticas y farmacias, que son necesarias para la colectividad.

Específicamente en la provincia de Loja son días de descanso obligatorio los siguientes:

Enero 1 año nuevo; lunes y martes de carnaval, viernes santo; 1 de mayo; 24 de mayo; 10 de agosto primer grito de la independencia; 2 de noviembre día universal de los difuntos; 18 de noviembre independencia de Loja; 8 de diciembre fundación de Loja; 25 de diciembre día de navidad.

Con esto se puede comprobar que son once (11) días de descanso obligatorio, pero uno o dos días en cierto mes, por lo que no son continuos o que garanticen un fructífero descanso y si mencionamos las vacaciones anuales que son de quince (15) días, dan un total de veintiséis (26) días, pero como ya lo mencione son días aleatorios en determinados meses, por tanto lo que se busca es que el trabajador sea merecedor de treinta (30) días por concepto de vacaciones anuales en días hábiles que pueden ser distribuidos: **primera alternativa** se desarrollaría en una etapa, es decir, treinta días hábiles que se tomaría el trabajador al finalizar el año de trabajo; **segunda alternativa** se llevaría a cabo en dos etapas, es decir, quince días después de seis meses de trabajo y los otros quince días al finalizar el año de trabajo; y, **tercera alternativa** en tres etapas del año, es decir, diez días por cada tres meses, en este caso al finalizar el año de trabajo se lo podría acoplar para que termine con diez días de vacaciones así se cumplirían los treinta días por concepto de vacaciones anuales.

Estas alternativas se presentan con la finalidad de que el trabajador pueda desarrollar o realizar actividades que ayuden a la rehabilitación física y mental durante o luego del año de trabajo, alejado de las preocupaciones y de la rutina profesional.

En consecuencia, la falta de descanso debidamente en los trabajadores debería alertar a las autoridades y a los propios trabajadores, ya que, aquí es donde surgen síntomas propios de las enfermedades profesionales en este caso el síndrome de Burnout debido a que su prolongación en el tiempo acaba por convertirlo en crónico lo que conlleva riesgos como un estilo de vida estresante, actividades extralaborales exigentes.

Si apelamos un ejemplo con lo mencionado anteriormente se puede evidenciar que existen casos donde el exceso de trabajo conlleva a la muerte un caso de los que se puede mostrar brevemente ya que los demás se presentan a continuación en derecho comparado, por tal motivo el siguiente es:

“La joven que falleció en Japón tras trabajar 159 horas extra en un mes y librar solo dos días en el mes previo a su muerte” (BBC, 2017). Miwa Sado, una periodista de 31 años

de la cadena pública NHK, murió por consecuencias directa de sus largas jornadas laborales y falta de descanso. Horas después de confirmarse este caso, un tribunal condenó a la empresa de publicidad japonesa Dentsu a pagar US\$4.400 por obligar a sus empleados a trabajar más horas de las permitidas por la ley.

No muy alejados de nuestra realidad nacional, el personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19 fue un grupo muy expuesto a factores estresantes, sumado el exceso de la carga laboral, hizo que contribuyera al manejo inadecuado del estrés crónico, que se lo conoce como síndrome de Burnout (Vinueza et al., 2021).

Por lo cual es de suma relevancia destacar estos casos ya que sirven para concientizar de que la salud debe ir por encima de cualquier cosa, incluso del trabajo, ya que estamos en una sociedad que no concientiza sobre los riesgos que atentan contra la salud y las medidas que se pueden llevar a cabo para generar un mejor ambiente laboral, que en este caso es el debido descanso ya que las enfermedades profesionales son casos graves que están encaminados a la muerte, los riesgos laborales que por concepto de enfermedades profesionales y para efectos de responsabilidad del empleador debe tomar las medidas de precaución necesarias ante los riesgos del trabajo que se puedan suscitar en los trabajadores, por tal motivo en la investigación de la presente el síndrome de Burnout catalogada por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad profesional debe alertar a los empleadores, y tomar medidas urgentes, ya que el cuidado de los trabajadores de la seguridad, salud, bienestar depende de estos, con un correcto plan de prevención ante riesgos del trabajo e incluso fomentando una cultura de prevención.

4.14 De las vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales son un período de descanso anual legalmente reconocido para empleados y trabajadores, al que tienen derecho los trabajadores que han laborado por un año consecutivo en su trabajo. Los estudios técnicos han encontrado que es necesario que el empleado cuente con un período anual para que, cesando de sus obligaciones diarias, salga de la rutina del trabajo, destine un tiempo para compartir con su familia, o aproveche dicho tiempo para realizar gestiones o actividades que, por sus tareas, se ve impedido de ejecutarlas, o para que realice viajes o movilizaciones que habitualmente no podría por sus obligaciones. Este tipo de descanso lo recomiendan los expertos en medicina ocupacional, con fines de mejorar la salud física y mental, para descargar al trabajador de tensiones y preocupaciones y mejorar su estado anímico. (Vásquez, 2017, págs. 271-273)

En concordancia, las vacaciones anuales son necesarias y esenciales para lograr una sana desconexión del entorno laboral con el fin de cuidar la salud y bienestar de los trabajadores,

a través de una debida rehabilitación de la salud física y psíquica, que los mismos organismos de seguridad social brindan por ende el trabajador debe exigir su cumplimiento ya que es un derecho que se le garantiza por ser afiliado al sistema de seguridad social y se debe cumplir con el correcto cumplimiento.

Además, podemos mencionar que según investigaciones realizadas por Harvard Business Review (Zucker, 2020) indica que, el rendimiento cae considerablemente cuando se labora durante largos períodos sin descanso, por ende, tomarse unas vacaciones mejoran la productividad, reducen el estrés y mejoran la salud mental en general. Investigaciones sobre atletas de élite demuestra que el descanso es lo que les permite rendir en los niveles máximos, y lo mismo ocurre con nosotros. Tomar unas vacaciones permite volver a las actividades laborales renovados y recargados, con una concentración renovada.

Así mismo, según la publicación de Forbes en un estudio de la Organización Mundial de la Salud, se encontró que en 2016, las jornadas laborales prolongadas provocaron 745.000 defunciones por enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares el estudio concluye que trabajar 55 horas o más a la semana aumenta en un 35% el riesgo de presentar un accidente cerebrovascular y en un 17% el riesgo de fallecer a causa de una enfermedad cardíaca con respecto a una jornada laboral de 35 a 40 horas a la semana. (Castrillón, 2021)

Cabe destacar que las vacaciones ayudan a prevenir enfermedades que incluso conllevan a la muerte, por ende, tomar las medidas de prevención a tiempo son fundamentales, ya que la esperanza de vida de un país por estas enfermedades que se pueden ocasionar en los trabajos reduciría el mismo, además tener personas en vacaciones ayuda al turismo de un país y asimismo el ingreso de dinero por los servicios que puedan acogerse a disfrutar, las vacaciones benefician al trabajador, al Estado y al empleador, porque este último no se ve afectado de futuras enfermedades que le puedan desarrollar al trabajador y no tendrá que cubrir gastos por su irresponsabilidad de riesgos del trabajo, ya cuenta con medidas de prevención y garantiza vacaciones anuales a tiempo del trabajador velando así por el bienestar, salud e integridad física y psíquica.

En el primer Código del Trabajo de 1938, solo se reconocía vacaciones para los empleados privados, únicamente a partir del 9 de agosto de 1944, se hizo extensivo este beneficio a los obreros. En tanto que mediante Decreto N° 32 de 11 de enero de 1946, se determinó la calidad de derecho irrenunciable, que no puede ser compensado en dinero, y el 13 de noviembre de 1957 se determinó la forma de calcular la liquidación, como la veinticuatroava parte del total ganado en el año. En otras palabras, equivale a una quincena promedio de ingresos.

El reconocimiento de las vacaciones adicionales por antigüedad fue establecido a partir del 18 de diciembre de 1964, mediante Decreto N° 2912, y vigente desde enero del año siguiente. Manteniéndose estas normas hasta la actualidad. Hoy constituyen un derecho personal e intransferible del trabajador y una obligación forzosa del empleador.

Además, como se ha anotado, la ley le ha dado ciertas características y protección para lograr su cumplimiento, ya que dispone que las vacaciones anuales sean obligatorias e irrenunciables, y para que sea efectiva, impide que sean compensadas en dinero. Es más, se dispone que ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador haya gozado de este descanso, excepto en casos especiales de postergación.

El período de vacaciones en países vecinos como Bolivia, Colombia y Venezuela es de quince (15) días hábiles, es decir, sin contar con los días de descanso obligatorio semanal, en tanto que en nuestro país es de quince (15) días ininterrumpidos, es decir, se incluyen los días de descanso forzoso y los días feriados.

Por consiguiente, en nuestro medio, las vacaciones son de dos tipos: las vacaciones ordinarias, período ininterrumpido de quince (15) días, incluidos los días no laborables. Para los menores entre diez y seis años, es de veinte (20) días, y de diez (10) y ocho (8) días para los menores entre diez y seis y diez y ocho años. Si en el contrato de trabajo no se ha fijado el período, el empleado debe hacer conocer al trabajador con tres meses de anticipación, el período en el cual este gozará de este derecho; y, las vacaciones adicionales o por antigüedad, la ley permite a los trabajadores que hayan prestado servicios en la misma empresa o al mismo empleador por más de cinco (5) años, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada año excedente, hasta un máximo de quince (15) días adicionales. (Vásquez, 2017, págs. 272-273)

Considerando que el tiempo de vacaciones es de quince días y aumentar quince días más, en un total de treinta días por concepto de vacaciones es garantizar la salud de los trabajadores, ya que, como establece el Artículo 166 de la Ley de Seguridad Social que el Seguro General de Riesgos del Trabajo protegerá al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física, y mental y la reinserción laboral.

Además hay que tener en cuenta que los periodos de recuperación o vacaciones a tiempo son beneficiosos para la productividad que va a tener el trabajador al desarrollar las actividades laborales, debido a que si no se toma las medidas de prevención necesarias la empresa o institución se va ver afectada por la incidencia de enfermedades profesionales que en el paso

del tiempo la responsabilidad caerá sobre el empleador, al hablar de incidencia de enfermedades un claro ejemplo es el síndrome de Burnout que se desarrolla en el tiempo de seis meses, suficiente para calificar a enfermedad profesional.

Sin dejar de un lado los Arts. 69 y 70 Código del Trabajo, debido a las necesidades de la industria o negocio, ya que evidentemente en ciertas industrias la ausencia de un trabajador o un grupo de obreros, interrumpe o impide el desarrollo normal del proceso productivo, el empleador puede compensar este descanso adicional con dinero el empleador puede elegir entre conceder los días adicionales o pagar su valor en dinero.

La postergación de las vacaciones se admite cuando se trata de labores técnicas o de confianza, por las cuales sea difícil reemplazar a este tipo de trabajador, razón por la cual se puede acumular este descanso a la del siguiente año, estableciéndose como máximo la acumulación hasta por tres años, para que la goce en el cuarto año.

La empresa tiene el derecho y la obligación de establecer en primer lugar dentro del contrato de trabajo, el período en el cual el trabajador gozará de sus vacaciones, y de no haberlo, establecerá administrativamente un calendario de vacaciones, que deberá comunicar al trabajador con tres meses de anticipación. Opción adecuada para organizar la marcha de la empresa y no paralizar ciertas secciones o actividades productivas.

En resumen, las vacaciones deben garantizar la rehabilitación física y psíquica de los trabajadores debido a las actividades que realizan por el tiempo de un año por ende si se deja de un lado las vacaciones o periodos de descanso o recuperación nos convertiremos en una sociedad inhumana que solo genera consumismo y no vela por su propia salud al tomar alternativas de recompensa, en vez de tomar el tiempo de vacaciones anuales, por ello tomar en cuenta las alternativas que se han planteado en esta investigación van a favorecer al trabajador, empleador y al Estado, así poder cubrir la demanda de los servicios que puedan prestar las instituciones o empresas, públicas o privadas con un debido manejo en la prevención de riesgos del trabajo, en este caso dando un buen manejo en cuanto a los periodos de descanso o de recuperación.

Liquidación y pago

Como una ayuda especial de la ley, se dispone que la remuneración correspondiente a este período se deberá entregar al trabajador por adelantado, antes de iniciar este período de descanso anual, para que pueda realmente gozar de este período, que podrá incluir viajes, etc., con la suma correspondiente a estos días. La forma de efectuar la liquidación para el pago de vacaciones, según, Artículo 71 del Código del Trabajo, se hará computando la veinticuatroava parte del total percibido o ganado por el trabajador durante el año completo de trabajo, es decir,

se deberá tomar en cuenta todo lo que se ha pagado al trabajador, ya sea por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución que haya tenido el carácter de normal en este período, conforme lo previsto en Artículo 95 del Código del Trabajo, es decir en base a todo aquello que se considera como remuneración. De ese monto total, el valor por vacaciones que recibirá, será equitativo al esfuerzo realizado durante el año. (Vásquez, 2017, pág. 273)

El descanso remunerado obligatorio es esencial para que el trabajador goce debidamente las vacaciones anuales por concepto del año de trabajo para tener un mayor entendimiento explicaremos con el siguiente ejemplo:

Ejemplo: El señor Tayler Espinoza labora en una empresa desde el 15 de octubre del año 2021 y saldrá de vacaciones el 25 de octubre del año 2022, su sueldo es de US\$400 mensuales. Durante estos meses de trabajo ha obtenido \$300 por sobre tiempo (horas extra). ¿Cómo calcularíamos el pago de las vacaciones?

Procedimiento:

$\$400 \text{ sueldo} \times 12 \text{ meses del año} = \$4,800$

$4,800 + 300 \text{ (valores adicionales)} = 5,100$

$\text{US}\$5,100/24=212.5 \text{ (liquidación para pago de vacaciones)}$

Para el caso de aquellos trabajadores que por cualquier motivo fueren separados o voluntariamente salieren del trabajo, sin haber gozado de vacaciones, o sin haber cumplido el año de trabajo, se deberá pagarles por este concepto en forma proporcional al tiempo que prestó sus servicios. Para el caso de los trabajadores que por realizar labores técnicas o de confianza, haya postergado y acumulado vacaciones, por no haberlas podido tomar a su debido tiempo, por necesidades de la empresa, y salieren o fueren separados de la empresa, tendrán derecho a cobrar las remuneraciones de estos períodos con un recargo del ciento por ciento. (Vásquez, 2017, pág. 274).

Es primordial que se les reconozca a los trabajadores el pago por concepto de vacaciones, ya que en muchos de los casos se les presentan circunstancias que les impiden gozar del tiempo de vacaciones, por tal motivo es fundamental que se les reconozca el pago de estos días no disfrutados, ya que se debe ser proporcionales y justos al tiempo que prestaron de servicio al trabajo.

En otros países de la región la forma de cálculo es diferente, por ejemplo, en Bolivia el trabajador tiene derecho al ciento por ciento de las remuneraciones de los últimos noventa días, en tanto que en Colombia el trabajador recibe por este concepto la remuneración ordinaria que esté devengando el día en que comienza el descanso, pero cuando el salario es variable, el valor

de la remuneración se liquida en base al promedio de lo ganado en el último año. En Perú, el pago de los días de vacaciones es equivalente a la remuneración que el trabajador percibe habitualmente, no siendo parte de ella los conceptos que no son computables para el caso de indemnizaciones. En Venezuela la retribución es en base al salario nominal del mes anterior al día de inicio de las vacaciones. (Vásquez, 2017, pág. 275)

Tomar en cuenta el cálculo por concepto de las vacaciones de otros países es de gran importancia, ya que, son una guía para que se pueda implementar en la legislación ecuatoriana respecto de que el pago debería ser conforme a la remuneración mensual que el trabajador percibe habitualmente, así, se lograría motivar al trabajador para que cuando debe reintegrarse al trabajo sea más productivo en las actividades laborales.

4.15 La remuneración laboral

Remuneración es un concepto actualmente utilizado, que se deriva del latín *remuneratio* y como tal es una contraprestación por motivo de la existencia de una relación laboral, puesto que es evidente que las labores que realiza el trabajador, sirven para generar riqueza al empleador y es totalmente justo que exista una retribución de tipo económica, al empleado por estas actividades realizadas.

Nuestra legislación al respecto dice: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, y que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo, y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”, Art.80 del Código del Trabajo. Estableciendo de una vez una clara diferenciación entre lo que se cancela a los trabajadores, que también se denomina jornal y la que se paga a los empleados conocida como sueldo.

Entendemos por tanto que salario es un sinónimo de remuneración, constituye el pago equitativo a las actividades y obras realizadas en forma personal por el trabajador, y por el tiempo puesto a disposición de la empresa o empleador en virtud de un contrato laboral. Nuestra legislación tiene en el fondo una consideración muy especial del salario, al ser un ingreso para el sustento familiar, lo protege y evita que se lo afecte, ya que ello causará inconvenientes a la economía familiar.

En la actualidad y desde inicios de este siglo XXI, por efectos de la dolarización que se implementó en nuestro país, con normas y reformas legales, se utiliza el término “remuneración”, que inicialmente era “remuneración básica unificada” por cuanto es el ingreso total del empleado, por los elementos que se dispusieron se integren al salario. Efectivamente es una verdad que el trabajador mensualmente, por sus gestiones, percibe ingresos por varios

conceptos, de manera que en la legislación ecuatoriana se aplica para los fines legales la expresión de remuneración. (Vásquez, 2017, págs. 277-279)

Así pues, entendemos que la remuneración es un valor que se paga mensualmente por una institución o empresa, pública o privada, a sus trabajadores, obreros, empleados, servidores públicos indistintamente, esta remuneración incluye el pago por horas extra, comisiones, subsidios, transporte entre otros, es el precio que se le cancela por los servicios que ha prestado o brindado en virtud de su trabajo, asimismo es la cantidad pactada mediante un contrato de trabajo.

4.15.1 Formas de salario.

Por norma general el salario puede ser acordado por unidad de tiempo, jornal o sueldo, o por unidades de obra. A este efecto el Art. 80 del Código del Trabajo establece que existe una distinción: el salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; habitualmente se utiliza para los *obreros*, que desarrollan actividades manuales; el sueldo por meses, sin suprimir los días no laborales, que normalmente se paga a los *empleados*, que realizan actividades administrativas o de conocimientos intelectuales; y, por unidades de obra conocido como destajo o tarifas, y por tareas. (Vásquez, 2017, pág. 285)

Estas distinciones se dan porque, primero, el salario por jornal debido a que el trabajador gana por cada día de trabajo; segundo, el sueldo que se retribuye mensualmente al empleado por las funciones que desempeña en su puesto de trabajo; y, tercero por unidad de obra cuando se haya finalizado la obra sin importar el tiempo que se haya empleado así el trabajador va a recibir la remuneración.

4.16 La seguridad social.

Íntimamente ligada al derecho laboral está la seguridad Social, que constituye un servicio público de orden social y de carácter obligatorio, es un deber del Estado y un derecho irrenunciable de los trabajadores, consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, y cuya organización y administración están a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, este servicio se prestará con la participación de los sectores público y privado.

A principios del año 2000, a consecuencia de la galopante inflación y dura devaluación de nuestra economía nacional, el Congreso Ecuatoriano, estudió y preparó una normativa, acorde a los tiempos, la que mediante Ley N° 2001-55, publicada en el Registro Oficial N° 465 de 30 de Noviembre del 2001, entró en vigencia como la nueva Ley de Seguridad Social, sustituyendo a la derogada ley anterior del Seguro Social Obligatorio, que se encuentra en actual vigencia.

Breve Historia.

La previsión o seguridad social tiene su origen en la Edad Media, en la evolución de los “collegios romanos” y los talleres medievales, que originaron las corporaciones, es decir los gremios y cofradías, que fueron constituidas con una orientación cristiana de ayuda mutua y capacitación, en principio para los compañeros y aprendices de sus gremios, en casos de enfermedad o calamidad, y luego hicieron extensiva esa ayuda a las viudas, ancianas y huérfanos. La corporación fue constituyéndose en una verdadera institución de apoyo que beneficiaba a la gente humilde, a los trabajadores y sus familiares, cuando situaciones de enfermedad o muerte les afectaba.

Principios.

El régimen de Seguridad Social, se rige por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia, incluida la obligatoriedad para trabajadores y sus empleadores (Ley de Seguridad Social, 2022). Además, por norma constitucional es un derecho irrenunciable e imprescriptible de todos los trabajadores y de sus familias. Principios que le obligan al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a actuar en forma oportuna, con eficiencia y servicios de calidad en las prestaciones que debe cumplir con los asegurados, además deberá adoptar normas para la descentralización y la desconcentración que por años ha perjudicado a los afiliados.

Sujetos de protección.

En el Art. 2 de la Ley de Seguridad Social (2022) establece una amplia gama de sujetos obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio pueden ser en calidad de afiliados, especialmente todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en especial señala a: a) El trabajador en relación de dependencia; b) El trabajador autónomo; c) El profesional en libre ejercicio; d) El administrador o patrono de un negocio; e) El dueño de una empresa unipersonal; f) El menor trabajador independiente; y, g) Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado; y, las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales. (Vásquez, 2017, pág. 266)

Los trabajadores de instituciones o empresas públicas o privadas, están obligados a solicitar la protección del Seguro General Obligatorio, ya que este cubre de manera íntegra todos los ciclos vitales del asegurado, asimismo lo protege ante contingencias de enfermedades o accidentes producto del trabajo. Dentro de este trabajo de titulación hemos abordado particularmente del trabajador en relación de dependencia ya que este establece un vínculo laboral con un empleador a través de la celebración de un contrato de trabajo.

Objetivos.

La seguridad social tiene como objeto proteger, sin distinción de sexo, nacionalidad y ocupación a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, a los servidores públicos, a los trabajadores autónomos, agrícolas, artesanos y sus operarios, y demás detallados en el Artículo 2 de la Ley de Seguridad Social.

Prestación del seguro social.

Según el Artículo 3 los riesgos cubiertos de por esta Ley, el seguro general obligatorio protegerá a sus afiliados en casos de: enfermedad; maternidad; riesgos del trabajo; vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y, cesantía, y el seguro de desempleo. Dentro del cual hablaremos a profundidad del siguiente:

a. Enfermedad.

Siendo este tipo de seguro uno de los aspectos más importantes para los afiliados, y conforme lo dispone la ley, no solamente el asegurado, sino los hijos de las afiliadas durante el primer año de vida; los jubilados; y la viuda con derecho a montepío, están protegidos. Tienen derecho a asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y subsidio en dinero cuando la enfermedad produce incapacidad para el trabajo.

A saber, las enfermedades son alteraciones al estado fisiológico de una o varias partes del cuerpo, que se presentan de manera repentina, imprevista e inexplicable que en algunos de los casos puede o no producir una incapacidad como consecuencia o con ocasión originado por el trabajo.

b. Riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

Todas las personas que se encuentren afiliadas al Seguro Social, ya sea bajo el régimen del seguro general obligatorio o de los regímenes especiales, se encuentran protegidos por riesgos del trabajo y enfermedades profesionales, desde el primer día de sus labores.

Los riesgos de trabajo son eventualidades a las cuales están expuestos los trabajadores, en todos los centros laborales, por ello, en caso de accidentes producidos en el trabajo o de enfermedades profesionales, los afiliados tienen derecho a asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, a los servicios de prótesis y ortopedia y a subsidios en dinero, es decir, a recibir pensiones por incapacidad parcial o total.

En el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en el Artículo 19 nos establece los efectos de los siniestros por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales u ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los asegurados:

- *Incapacidad temporal (Art. 20)*

Es la que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad profesional u ocupacional; o accidente de trabajo, se encuentra imposibilitado temporalmente para concurrir a laborar, y recibe atención médica, quirúrgica, hospitalaria o de rehabilitación y tratándose de períodos de observación. Califica la incapacidad temporal generará derecho a subsidio y a pensión provisional según corresponda.

La incapacidad temporal producida por enfermedad o accidente imposibilita al trabajador desarrollar sus actividades laborales, por lo tanto, el asegurado tendrá derecho a recibir el subsidio por incapacidad temporal y el año de pensión provisional.

- *Incapacidad permanente parcial (Art. 28)*

Es la que se produce cuando el trabajador, como consecuencia de una enfermedad profesional u ocupacional, o accidente de trabajo; y que debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas; presenta una secuela de su siniestro para el ejercicio de la profesión u ocupación habitual, sin impedirle realizar las tareas fundamentales.

La incapacidad permanente parcial ocasiona en el trabajador una disminución en su rendimiento normal, pero sin impedirle la realización de tareas fundamentales de la misma, igualmente el asegurado afectado por una incapacidad permanente parcial tiene derecho a una indemnización.

- *Incapacidad permanente total (Art. 33)*

Es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de su profesión u oficio habitual, y es compatible con la realización de una tarea distinta a la que ocasionó esta incapacidad. Se produce como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad profesional u ocupacional debido a que presenta reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas.

La incapacidad permanente total inhabilita al trabajador de las actividades habituales, de modo que, el asegurado tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al ochenta por ciento del promedio mensual de la remuneración base de aportación del último año.

- *Incapacidad permanente absoluta (Art. 36)*

Es aquella que le inhabilita por completo al asegurado para el ejercicio de toda profesión u ocupación, requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanente. Se produce como consecuencia de un accidente de trabajo, o enfermedad profesional u ocupacional, y que debido a que presente reducciones anatómicas o perturbaciones funcionales definitivas.

La incapacidad permanente absoluta inhabilita por completo al trabajador para todo trabajo, por tal motivo tendrá derecho a una pensión mensual equivalente al ciento por ciento.

- *Muerte del asegurado (Art. 40)*

El asegurado que falleciere a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional u ocupacional, generará derecho a la prestación de montepío cualquiera sea el número de aportaciones, con sujeción a lo establecido en la Ley de Seguridad Social y en la reglamentación interna. Igualmente, al fallecimiento del pensionista por incapacidad permanente total o incapacidad permanente absoluta.

El asegurado que llegare a fallecer origina derecho a la pensión de montepío, quienes se benefician directamente a través de las pensiones de viudedad, orfandad y otros ya que su muerte genera alteración en la vida de quienes han dependido económicamente de su protección, por ende, con sujeción a los porcentajes fijados en la Ley de Seguridad Social y en la normativa interna del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social recibirán pensión.

4.17 Medicina del trabajo.

A mediados del siglo XVI, (Agricola, 1556) y (Paracelso, 1567), escribieron acerca de las enfermedades de los mineros, y en el siglo XVIII apareció la obra clásica de (Ramazzini, De Morbis Artificum Diatriba , 1633-1714), considerado como el padre de la medicina del trabajo, se trata de la obra titulada De Morbis Artificum Diatriba (Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores).

La aparición del Tratado de las enfermedades de los Trabajadores (Ramazzini, De Morbis Artificum, 1700), obra que se considera clásicamente como la iniciadora de la tradición científica de la higiene y la medicina del trabajo, supone una compilación original por su alcance, pero notoriamente antigua por sus objetivos. Su intención enciclopédica resulta novedosa (revisa 42 oficios distintos en su primera edición y 54 en la segunda y última, analizando los riesgos derivados de la práctica de cada uno, así como las medidas de prevención convenientes para aminorarlos), y aunque fuera habitual en su época, también es destacable su metodología empírica de observación, que le hizo comparar «los tugurios donde se trabaja» con «centros de instrucción», a los efectos del conocimiento sobre esta patología y los modos de prevenirla: él los inspeccionó en persona y considero la experiencia de los propios trabajadores. Sus agudas observaciones le llevaron a distinguir entre enfermedades causadas por el empleo de determinados materiales de otras causadas por el empleo de determinados materiales de otras cuya razón de ser estribada en el proceso productivo.

4.17.1 Objetivos de la medicina del trabajo.

De acuerdo con Guillermo Cabanellas, los objetivos de la medicina del trabajo son: La higiene del ambiente del trabajo; la organización técnica laboral para obtener el máximo

rendimiento con la menor pérdida de energía y tiempo; el conocimiento exacto del obrero, a través del examen biopatológico que pretende: a) conocer las aptitudes físicas y psíquicas, así como la capacidad y diferencia productiva individual, para que cada obrero desempeñe el puesto que le corresponda; b) examen de las predisposiciones morbosas y los tipos constitucionales que favorecen los accidentes y las enfermedades profesionales; c) conocimiento del estado anterior, para facilitar así la resolución de múltiples cuestiones medicolegales en caso de accidentes o enfermedades; d) el Estudio de la traumatología del trabajo y de las enfermedades profesionales.

En efecto, el conocimiento a través de un examen biopatológico ayudaría en creces a la salud de los trabajadores ya que se busca a través de un estudio científico sobre las alteraciones que llegan a desarrollar algunos componentes del cuerpo como los órganos, células, tejidos así como también el correcto funcionamiento de los organismos del cuerpo y a través de este examen se va a recopilar la información médica necesaria para facilitar a los trabajadores obtener datos útiles que permitan valorar su estado de salud ante enfermedades profesionales.

4.17.2 Funciones del médico del trabajo.

Una de ellas es el examen de ingreso conocido como reconocimiento previo, se practica en función del dístico hombre-puesto, que define la evaluación de la aptitud. La orientación del examen la proporciona el puesto que el candidato pretende ocupar.

La investigación debe conducir a la evaluación de los factores positivos y al descubrimiento de eventuales factores negativos. Esta adaptación de la maquina al hombre equivale a disminuir el umbral de aptitud requerido y facilitar la ecuación hombre-trabajo. El medio de que se dispone para este fin es el examen clínico.

Mediante las conclusiones obtenidas, el médico redacta una ficha de aptitud dirigida al patrono. En ella expresa la aptitud del candidato para ocupar uno o varios puestos. Desde luego, la ficha queda sujeta a modificaciones en función de enfermedades o de posteriores accidentes, o por variaciones en el mismo trabajo.

Examen médico periódico. – tiene por fundamento “la vigilancia de la aptitud biológica para el trabajo”. En este examen se analizan los órganos y sistemas de acuerdo con los antecedentes patológicos personales y familiares, así como las exigencias y los perjuicios del trabajo.

Vigilancia especial. – se refiere a la atención para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo.

En este sentido, el médico debe estar atento a la detección y prevención de riesgos para la salud del trabajador. Así, debe enterarse de los productos utilizados y de los métodos de fabricación, mediante la visita personal a los establecimientos de trabajo.

4.17.3 Riesgos del trabajo.

Un riesgo de trabajo es todo aquel causado por accidente o enfermedad directo o indirectamente relacionado con la prestación de trabajo subordinado, y que tenga por efecto la imposibilidad absoluta o la incapacidad total o parcial, temporal o permanente de la víctima para trabajar.

4.17.4 Accidentes de trabajo.

Reclus define el accidente de trabajo como “un hecho súbito e imprevisto, sobrevenido por el hecho o en ocasión del trabajo y que ocasiona en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o transitorias”.

En otras palabras, los accidentes de trabajo son acciones traumáticas, violentas, ocurridas durante el trabajo y cuya consecuencia puede o no conllevar a una incapacidad o enfermedad del trabajador.

Las enfermedades junto con los accidentes de trabajo, conforman el concepto de riesgos del trabajo.

Nuestra legislación recoge que un 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.

En tal sentido el accidente de trabajo es toda lesión corporal que puede sufrir un trabajador y esta sobrevenga con ocasión o consecuencia del trabajo que realiza.

La Organización Internacional del Trabajo destacó una serie de características que debía reunir la acción para considerarla accidente de trabajo, en un intento de diferenciarla de otras enfermedades, ligadas también al trabajo, las características que debe tener son: por su origen, es imprevisto y repentino; por su naturaleza, es variable y no se puede predecir su alcance, ni las consecuencias que puedan derivarse; por su patogenia, puede precisarse y medirse el momento en que se produjo y cuando se inició la lesión; y, la muerte o la lesión resultan de un hecho único: el traumatismo.

4.18 Enfermedades del trabajo.

Algunos autores distinguen entre enfermedades del trabajo y enfermedades profesionales.

- Enfermedades del trabajo son aquellas desencadenadas o agravadas por el ambiente laboral.
- Enfermedades profesionales son las debidas única y exclusivamente a determinados ambientes peligrosos de trabajo, capaces de producirse en quienes obligadamente deben laborar en ellos por la naturaleza especial de su oficio a continuación abordaremos más sobre el tema.

4.18.1 Enfermedades profesionales.

La enfermedad profesional se define en el artículo 349 del (Código del Trabajo, 2021) como «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 produce incapacidad».

Según menciona Fernando Gil (2012): El diagnóstico de una enfermedad profesional se basa en una presunción legal surgida a partir de tres elementos: el trabajo por cuenta ajena, la inclusión en una lista de las actividades y sustancias peligrosas y, por último, una doble relación de causalidad estricta entre el trabajo o actividad y la enfermedad, así como entre la acción de los elementos nocivos y la dolencia padecida. Así, si la enfermedad está en el listado y quien la padece desarrolla una actividad con riesgo de adquirirla, se establece una presunción iuris et de iure de que es profesional, por lo que no se impone la prueba de la relación de causalidad a diferencia de la enfermedad del trabajo, donde sí es necesaria.

Conforme al Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo las enfermedades profesionales u ocupacionales son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral.

Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, así como las que determina el Comité de Valuación de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal, para lo cual se deberá comprobar la relación causa-efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

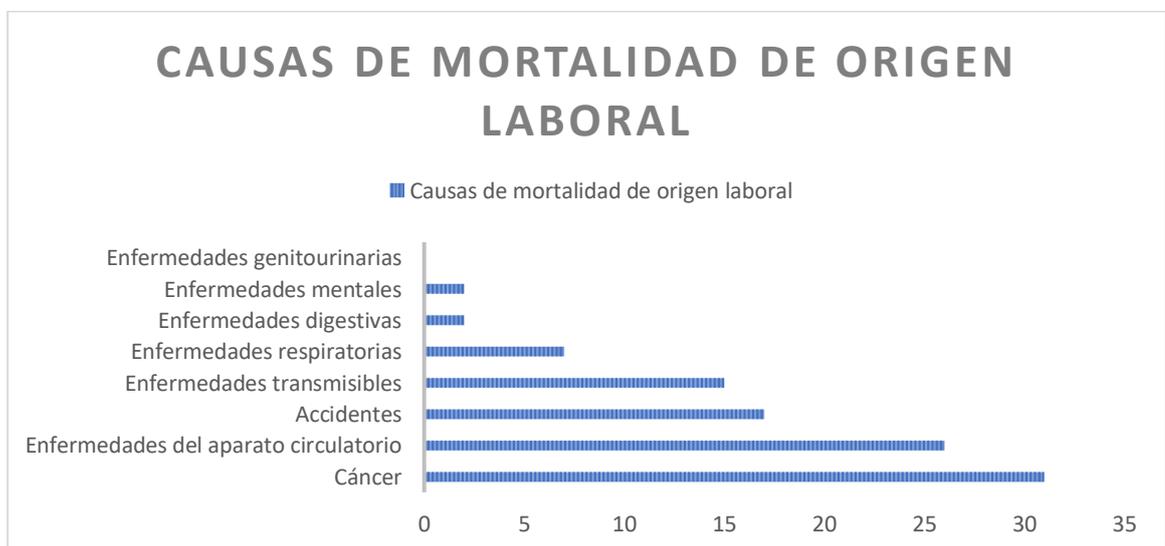
4.18.2 Factores de riesgo de la enfermedades profesionales u ocupacionales.

Se consideran factores de riesgo específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo y que constan en el primer Anexo de la presente Resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en los instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales el Ecuador sea parte.

4.19 Condiciones de trabajo.

La morbimortalidad que produce el trabajo, con investigaciones realizadas llevada a cabo desde organizaciones internacionales. Se ha estimado que cada año mueren 2,3 millones de personas por accidentes de trabajo o enfermedades relacionadas con el trabajo, representando que cada día mueren 6.000 trabajador. Igualmente, se producen unos 330 millones de accidentes con un absentismo laboral superior a 4 días. No obstante, si observamos la figura 1 comprobamos que no son los accidentes la principal causa de mortalidad relacionada con el trabajo, sino que a estos les antecede con gran diferencia la mortalidad asociada al cáncer laboral o a las enfermedades del aparato circulatorio, algo que no debe resultar raro por cuanto son las principales causas de muerte en general. También llama la atención el porcentaje de las enfermedades respiratorias, la tradicionalmente más relacionadas con el trabajo o la aparición, aunque en porcentajes bajos, de muertes laborales relacionadas con enfermedades mentales y que rara vez pueden demostrarse su etiología laboral (2007).



Fuente: Causas de mortalidad de origen laboral.

Autor: Hamalainen P, Takala J, Saarela KL. Global estimates of fatal work-related diseases. A, J Ind Med. 2007; 50:28-41

Los riesgos presentes en las condiciones de trabajo son:

- Estructurales (seguridad en el trabajo).

- Ambientales (higiene industrial).
- Ergonómicos.
- Organizativos (psicosociales).

Para cuestiones del presente trabajo abarcaremos tres tipos de riesgos que son estructurales, ergonómicos y organizativos:

Riesgos estructurales (seguridad en el trabajo).

También conocidos como riesgos de seguridad en el trabajo, tenemos los relacionados con las instalaciones o la edificación (normativa de lugares de trabajo), en los que se incluyen los riesgos de caídas al mismo (superficies deslizantes) o distinto nivel (trabajo en alturas), riesgos mecánicos por el uso de máquinas, equipos de trabajo o herramientas, eléctricos, incendios o explosiones.

Trabajar en una empresa pequeña, disponer de un contrato temporal o la falta de contrato son factores que favorecen que se produzca un accidente.

Un 69% de los trabajadores afirma estar expuesto a alguno de ellos, dándose un mayor porcentaje entre los trabajadores de la construcción, conductores, mineros y mecánicos, reparadores o soldadores. Entre los riesgos más percibidos se encuentran los cortes y punzamientos (29%), golpes (26,6%), caídas al mismo nivel (19,3%) o desde altura (15,8%), las caídas de objetos (13,3%) y los accidentes de tráfico (12%). Las principales causas de estos son las exigencias en el trabajo (32,1%), los factores personales (27,1%) y las deficiencias en el lugar de trabajo (18,5%) (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

Riesgos ergonómicos.

Los trastornos osteomusculares representan 3 de cada 4 de las enfermedades profesionales y 1 de cada 4 de los accidentes (por esfuerzo) declarados en los países desarrollados, entre los que se encuentran España, siendo la principal causa de discapacidades entre los adultos. Está asociado con las actividades que representan esfuerzos musculares, pero también está influenciado por factores psicológicos y culturales, y así, se presentan con más frecuencia en los trabajadores cuyo trabajo tiene grandes demandas, menos libertad para la toma de decisiones y menor apoyo de sus compañeros, alterando asimismo la percepción sobre la salud mental (Palmer, 2005, como se citó en Hernández, 2018, p.11).

En España, el porcentaje de trabajadores que afirman estar expuestos a movimientos repetitivos de manos o brazos es del 59%, y el 36% debe adoptar posturas dolorosas o fatigantes, estando más expuestas las mujeres (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

Riesgos organizativos (psicosociales).

Tipo de modalidad preventiva en la empresa

El modelo de sistema preventivo del que disponen las empresas es un determinante de la salud de sus trabajadores; así, que la opción elegida para gestionar los riesgos laborales en la empresa sea un servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno, podemos considerarlo como un determinante de la salud. El modelo de recurso preventivo al que han optado la mayoría de las empresas en España es la contratación de un servicio de prevención ajeno, aunque un 30% de los trabajadores consultados desconocía el modelo preventivo existente en su empresa, al igual que tan solo en el 55% de las empresas se había nombrado delegados de prevención.

En teoría, la opción de disponer de un servicio de prevención propio es mejor que la de contratar todo con un servicio de prevención ajeno, por cuanto implica la presencia de personas formadas dentro de la empresa y que posibilitan la incorporación de la gestión preventiva en la empresa. (Olavarri, 2008, como se citó en Hernández, 2018, p.11)

4.20 Ergonomía en diseño de puestos de trabajo.

En el momento actual la ergonomía forma parte indiscutible de las herramientas que se utilizan en salud laboral. La intervención ergonómica en el diseño de puestos de trabajo debe buscar la mejor adaptación entre las demandas de la tarea que se va a realizar y las capacidades de las personas que deben realizar dicha tarea.

La ergonomía ha adquirido un mayor protagonismo entre los profesionales de la salud laboral a medida que hemos sido capaces de ir controlando otros problemas de mayor «gravedad», y que, por lo tanto, requerían una parte importante de nuestra dedicación. Era el caso de las clásicas enfermedades profesionales o de los accidentes muy graves o mortales. El mejor control de estos graves problemas ha permitido que otras patologías, que con seguridad estaban presentes, pero pasaban desapercibidas, ocupasen un primer plano. Es el caso, entre otros, de los problemas relacionados con el diseño ergonómico de los puestos de trabajo.

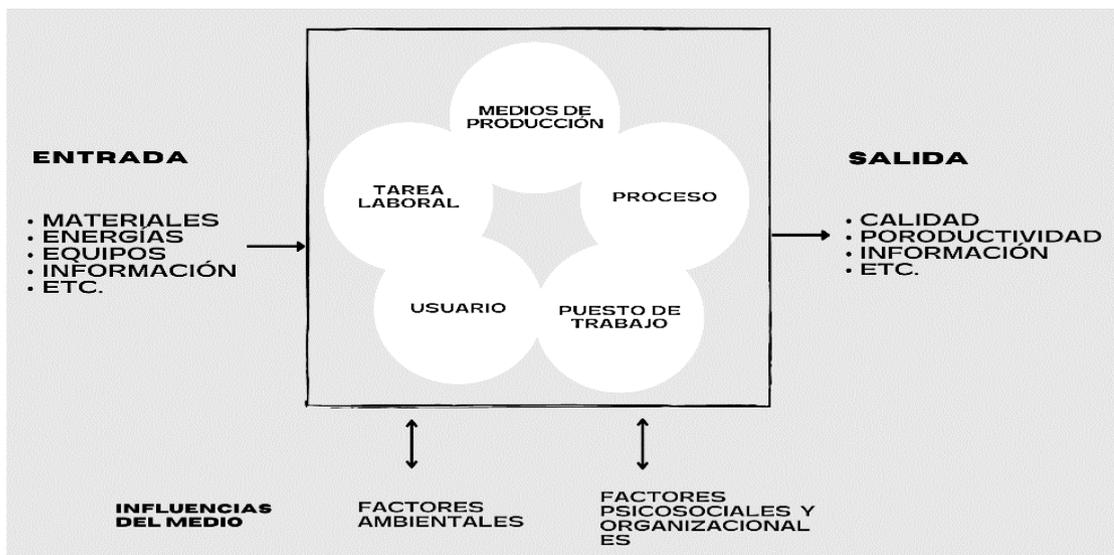
Existen dos grandes tipos de actuación dentro de la ergonomía aplicada:

- *Ergonomía proactiva*, de concepción o preventiva, orientada al diseño de futuros puestos de trabajo. Se trata de un enfoque fundamental de la ergonomía, ya que suele ser el más económico y, al mismo tiempo, el más eficaz desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- *Ergonomía correctiva*, encaminada a la modificación de puestos de trabajo ya existentes y que fueron diseñados erróneamente desde el punto de vista ergonómico, habiendo

incluso podido producir daños a la salud si no hemos sido capaces de detectarlos a tiempo a través de una adecuada evaluación de riesgos.

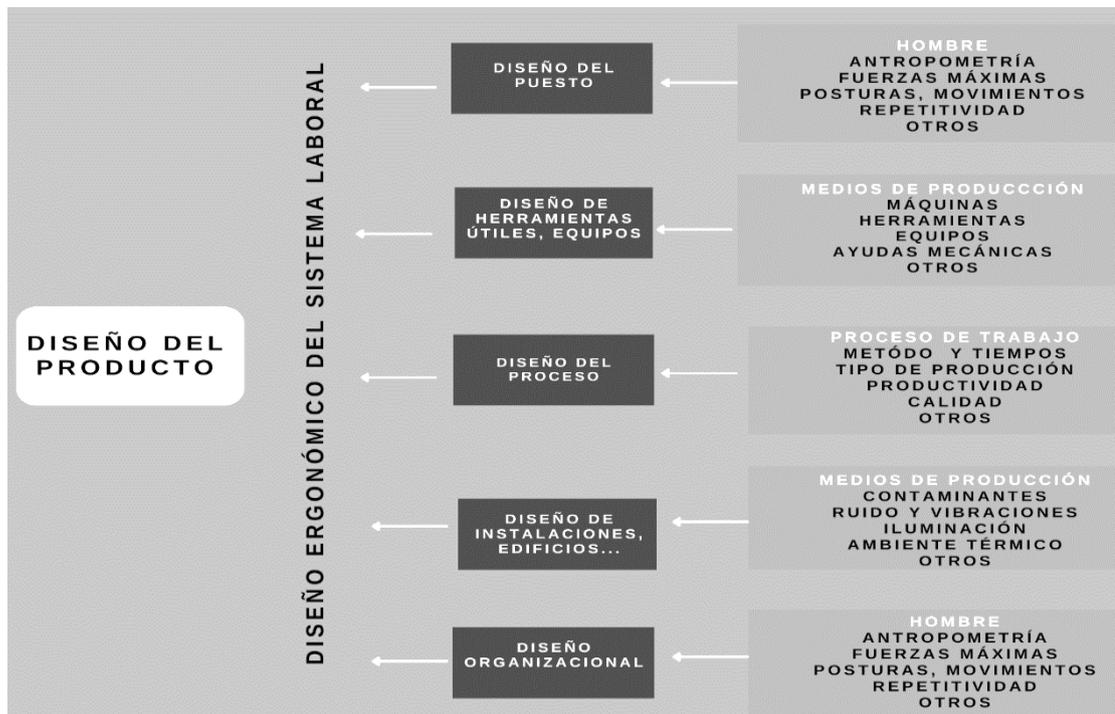
Asimismo, dentro de la ergonomía podemos encontrar diferentes líneas de aplicación en función del tipo de trabajo sobre el que queramos actuar. Así pues, cuando hablamos de diseño de puestos de trabajo de una línea de montaje industrial, el énfasis recaerá sobre la parte de la ergonomía orientada a prevenir riesgos relacionados con la biomecánica, los movimientos repetitivos y las posturas mantenidas o forzadas. En cambio, si hablamos del diseño de puestos de trabajo con menor carga física y mayor carga intelectual (sector servicios, hospitales, banca, etc.), aunque también habrá determinados aspectos biomecánicos que se deben tener en cuenta, deberá los sistemas de comunicación, de la accesibilidad o de los procesos de la propia organización. La ergonomía aplicada al diseño de puestos de trabajo busca optimizar a interacción entre todos los elementos de este sistema laboral.

Figura 5. Elementos del Sistema Laboral



Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo, Fernando Gil Hernández.

Figura 6. Elementos fundamentales del diseño ergonómico



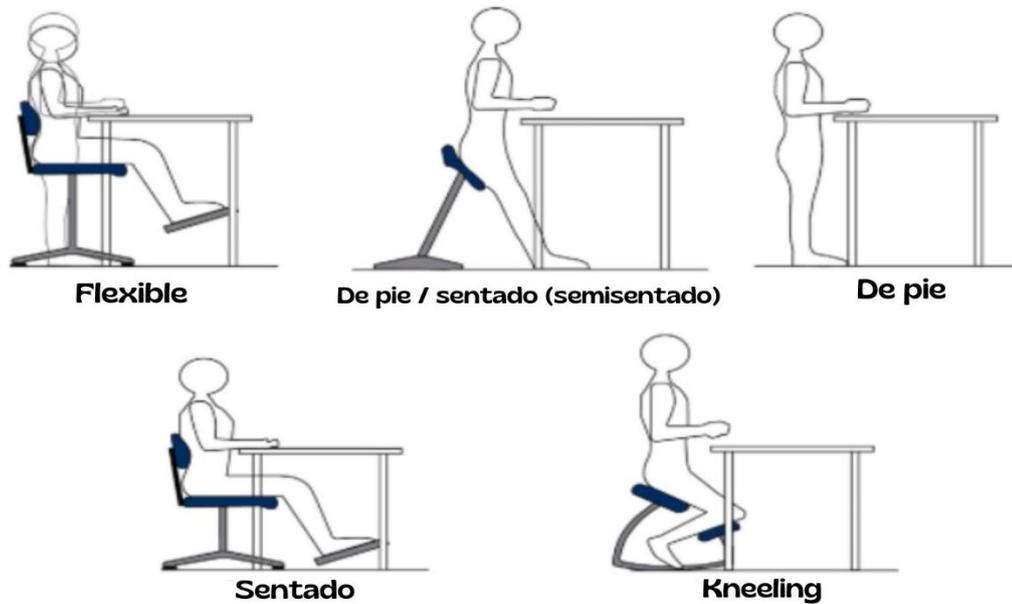
Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo, Fernando Gil Hernández

4.20.1 Diseño ergonómico del puesto de trabajo.

El objetivo «ideal» o «utópico» del diseño ergonómico de los puestos de trabajo sería conseguir que estos se adaptasen a toda la población. Obviamente esto es imposible porque prácticamente todas las variables humanas (dimensiones, capacidades, etc.) siguen una distribución normal, e intentar cubrir con nuestro diseño las «colas» de la distribución normal (± 2 desviaciones estándar) implicaría que ninguna persona quedase fuera de la población cubierta por nuestro diseño.

Por ello, el primer paso a la hora de plantearse el diseño de un puesto de trabajo es definir la población usuaria, y conocer de la forma más detallada posible sus características principales (antropometría, capacidades, etc.). dado que, como ya se ha comentado, cubrir con el diseño a toda la población es imposible, el objetivo debe ser conseguir una óptima adaptación entre las capacidades humanas y las exigencias del puesto para el mayor porcentaje posible de usuarios. Para considerar un diseño como ergonómico, este debe adaptarse, como regla general, al 90% de los usuarios. Este concepto general puede tener excepciones puntuales, como es el caso de la adaptación específica de un puesto para ser ocupado por personas con una determinada discapacidad.

Figura 7. Postura de Trabajo



Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo, Fernando Gil Hernández.

Así pues, en el campo de la ergonomía laboral, como norma general buscaremos un objetivo de diseño para el 90% de la población adulta laboral sana (para mujeres y hombres en edad laboral). Partiendo de esta premisa, las variables del sistema laboral antes comentadas deben tenerse en cuenta para un buen diseño de un puesto de trabajo. Estas son: características de los usuarios (datos antropométricos, rango de edad, entrenamiento, motivación, etc.); tarea laboral (qué es lo que se pretende hacer y cómo); requerimiento del puesto (posturas, movimientos, esfuerzos, repetitividad, trabajo estático o dinámico, manipulación de cargas, etc.); medios de producción utilizados (tecnología, herramientas, máquinas, etc.); características de los materiales (productos, partes, piezas, etc.); factores ambientales y condiciones de seguridad. (Hernández, 2018, pág. 336)

La ergonomía influye en el trabajo de manera significativa ya que se debe proteger y atender la salud y el bienestar de los trabajadores, esto ayudara a reducir los riesgos del trabajo y mejorara la productividad de las empresas.

Diseño espacial del puesto de trabajo.

A la hora de establecer las características espaciales del puesto de trabajo hay que considerar dos variables importantes: la postura y el tipo de trabajo.

Postura habitual de trabajo.

Las posturas de trabajo pueden ser: flexible, de pie/sentado (semisentado), de pie, sentado o apoyando las rodillas- también conocido como Kneeling. No existe una postura

«ideal» de trabajo. La idoneidad de la postura estará en relación con el tipo de trabajo que se desarrolle. Por el contrario, si puede decirse que hay una mala postura desde el punto de vista ergonómico que es la estática, tanto si es sentado como de pie. El concepto de que la mejor postura es la siguiente, implica que lo recomendable es tener la posibilidad de efectuar cambios posturales con relativa frecuencia. (Hernández, 2018, pág. 336)

Como concepto general, y siempre que el proceso productivo lo permite, debe tenderse a diseñar puestos de trabajo flexibles, que son aquellos en los que el usuario tiene la posibilidad de alterar, a voluntad, entre las posturas de pie y sentado. Esto permite combatir la fatiga causada por el trabajo postural estático prolongado. Si esto no fuera posible, es preferible la postura de sentado antes que la de pie, aunque incluso en este caso es recomendable hacer cambios posturales.

Postura de pie. Aunque obviamente genera una mayor fatiga y consumo energético, es la más adecuada cuando se realizan trabajos que requieren manejar cargas o aplicar fuerzas, aunque siempre es conveniente evitar el mantenimiento estático. Esta postura también es recomendable cuando el plano de trabajo está muy por encima de la altura de los codos (p.ej., un pintor de paredes) o bien cuando existen alcances horizontales importantes (p.ej., >60cm) o alcances verticales frecuentes muy bajos (aproximadamente <60cm). En algunos puestos de trabajo de pie a veces cabe la posibilidad de diseñar un apoyo que permita la postura semisentada, especialmente beneficiosa para descargar las piernas y la espalda cuando el trabajo debe realizarse principalmente de pie.

Posición sentada. Esta postura, por el contrario, tiende a producir menor fatiga, dado que pasa su mantenimiento exige una menor actividad muscular y un menor gasto energético. Dado que la posición sentada es cada vez más frecuente en los países industrializados, vamos a comentar con cierto detalle los aspectos y conceptos más relevantes en el diseño de puestos sentados.

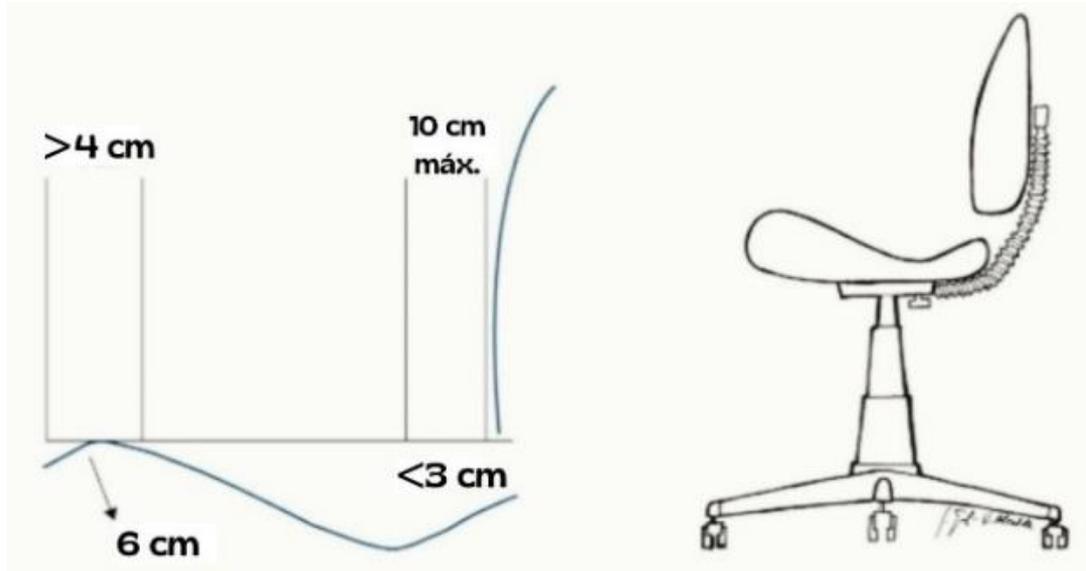
Una posición de sentado correcta proporciona gran estabilidad para realizar tareas que requieran movimientos de precisión de las manos u operaciones de control con los pies, dado que tenemos una mayor base de apoyo (espalda, nalgas, pies). Como contrapartida a estas ventajas, la movilidad, el alcance y la fuerza en tareas manuales son menores que estando de pies; asimismo, es muy conveniente que los pies tengan un apoyo adecuado. Además, para evitar molestias en la espalda y los hombros, un buen diseño contempla el respeto de los ángulos de confort articular y una abducción de los brazos entre 5 y 25°, pero no mayor. La silla debe cumplir una serie de requisitos:

- El soporte debe ser estable y absorber la energía del impacto al sentarse. La silla debe tener cinco patas radiales para obtener mayor estabilidad. Si la silla es regulable, los controles deben ser el fácil manejo.
- Para actividades prolongadas se recomienda que los pies puedan apoyar completamente sobre el suelo o sobre un reposapiés y que las rodillas formen un ángulo entre 60 y 85°; es decir, el asiento debe tener la altura del hueco poplíteo.
- La profundidad del asiento debe ser inferior a la longitud del muslo, con el fin de que se pueda utilizar eficazmente el respaldo sin que el borde de la silla presione la parte posterior de las piernas a la altura de las rodillas. El borde anterior del asiento debe ser redondeado, para evitar que presione en los muslos.
- El asiento no debe tener formas acusadas ni relieves marcados, ya que, aunque se adapte muy bien a una posición determinada, estar muy «encajado» no facilitaría el cambio de postura; no obstante, puede aceptarse un suave relieve, que consiste en una ligera depresión en la zona de las nalgas, con una cierta elevación en la parte posterior del asiento, dejándolo plano en la zona de los muslos. El apoyo para la pelvis evita también la retroversión pélvica excesiva. Si la ascendente, «obliga» a la persona a adoptar siempre un apoyo correcto en el respaldo.
- Cuantas más horas al día se deba permanecer sentado, tanto, mayor deberá ser la altura de apoyo de la espalda. El respaldo no será excesivamente blando, y debe tener una convexidad en la zona lumbar que penetre de 2 a 4cm para evitar que la columna adopte una postura en cifosis que le es perjudicial, pues en ella se comprimiría la parte anterior de los discos, muy nervada y propensa a la aparición de dolor. Para favorecer el apoyo en el respaldo, es una buena idea inclinar el asiento hacia atrás unos 5-10°.
- Para permitir el cambio postural, es bueno que el respaldo sea reclinable.
- Es recomendable el uso de reposabrazos porque sirven de apoyo tanto al levantarse como al sentarse.
- La mesa o tablero de trabajo debe habilitar suficiente espacio para los miembros inferiores. La pelvis no debe estar oblicua a la mesa, sino en posición paralela.
- El esfuerzo estático de los músculos de la región del cuello y de los hombros depende fundamentalmente de la relación entre la altura de la mesa y de la silla, así como del uso y de las características de los reposabrazos. (Hernández, 2018, págs. 337-338)

El diseño del espacio de donde se va a laborar requiere un estudio exhaustivo ya que es el lugar donde el trabajador va a permanecer durante largas jornadas de trabajo, y como tal debe

estar adecuado los aspectos de la superficie a la funcionalidad, teniendo en cuenta el equipo material y humano disponible, ya que de esto dependerá la productividad del mismo en las actividades laborales a realizar.

Figura 8. Asiento de trabajo



Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo, Fernando Gil Hernández.

Diseño de herramientas

Las herramientas son un elemento común en muchos puestos de trabajo y tienen importantes connotaciones desde el punto de vista ergonómico. A la hora de diseñar una herramienta, al igual que en el diseño del puesto de trabajo, es fundamental tener en cuenta a los futuros usuarios y las características antropométricas y biomecánicas de la población, incluyendo las fuerzas máximas. Asimismo, habrá que tener en cuenta la tarea que se va a realizar. Por ejemplo, un tipo de empuñadura puede ser adecuado para una tarea, pero totalmente inadecuado para otra.

Los aspectos básicos que hay que considerar en el diseño de herramientas son: a) peso de la herramienta; b) tipo de empuñadura; c) adaptación de la empuñadura a la mano; d) fuerza necesaria para la activación de gatillos; e) vibración y ruido producido por la herramienta. (Álvarez & Cavero, 1999)

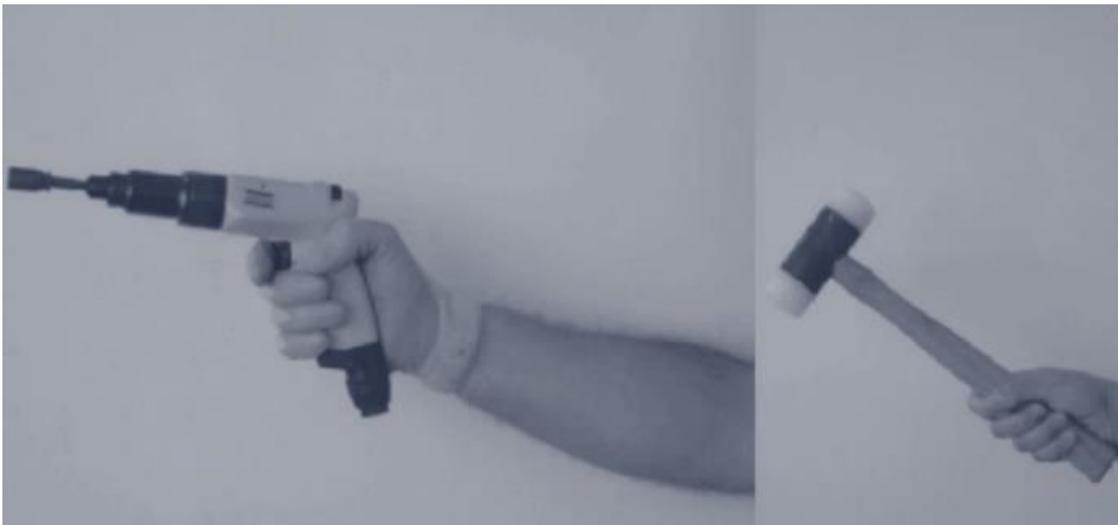
Elegir siempre la herramienta adecuada para cada área de trabajo es importante, ya que el trabajador tendrá mejor conocimiento del manejo, uso y mantenimiento de las herramientas de trabajo por tal motivo formar a los trabajadores en aspectos que puedan prevenir los riesgos ergonómicos es fundamental debido a que el trabajo que realice va a ser más productivo por las buenas técnicas que ponga en práctica y poder rendir durante las largas jornadas de trabajo.

Asimismo, a continuación, se explica acerca de los aspectos generales en el diseño de herramientas.

Tipo de agarre.

Se debe optar por un agarre de fuerza frente a un agarre de precisión. Es conveniente tener presente que en los agarres de fuerza intervienen habitualmente grupos musculares más fuertes, mientras que en los de precisión lo hacen musculares de menor resistencia y, por lo tanto, más susceptibles a la fatiga y a la lesión (fig. 9).

Figura 9. Tipo de agarre



Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo, Fernando Gil Hernández.

Postura de la mano

El diseño de la herramienta debe permitir que se utilice correctamente desde el punto de vista ergonómico. Cada tarea u operación requerirá a la selección de la herramienta apropiada y de un uso adecuado. A veces observamos problemas ergonómicos que tienen mucho que ver con una utilización inadecuada (fig. 10).

Figura 10. Postura de la mano



Fuente: Tratado de Medicina, Fernando Gil Hernández.

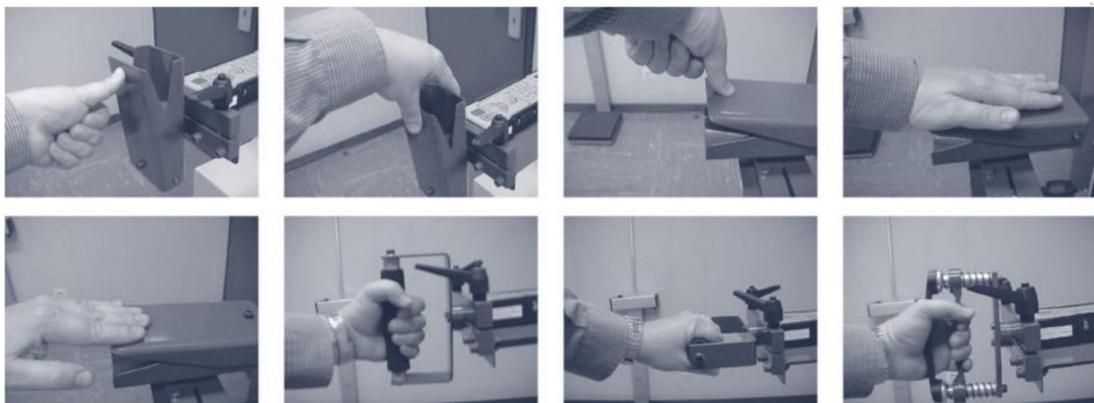
Peso de las herramientas.

Aunque no existe un criterio sobre el peso máximo o límite para las herramientas, ya que cada caso habrá que considerar la tarea que se realice, la postura requerida y las fuerzas de accionamiento. Existen dos mecanismos habituales de suspensión (fig. 11).

- *Equilibrio de muelle.* - se trata de un mecanismo de suspensión dotado de un muelle que mantiene la herramienta en una posición de reposo hasta que vaya a utilizarse. En ese momento el operario debe vencer la fuerza del muelle para situar la herramienta en la posición de trabajo, lo cual puede representar un inconveniente de este tipo de mecanismo.
- *Equilibrador de tensión constante.* - es un dispositivo mecánico de palancas y/o neumático, normalmente a través de un brazo articulado, que en todo momento ofrece la misma resistencia a la tracción o al desplazamiento; tiene también la ventaja de absorber el par de apriete de la herramienta. Su desventaja es que tiene un campo de movimiento más limitado y, por lo tanto, menor radio de acción que un balanceador con muelle. (Hernández, 2018, págs. 340-341)

Encontrar un equilibrio siempre con las herramientas de trabajo es fundamental ya que estas deben ser ligeras el mayor tiempo posible ya que se lograría reducir los riesgos por trastornos musculoesqueléticos que se originan por las actividades relacionadas al trabajo, debido a las fuerzas que ejerce el peso sobre el conjunto mano, brazo y hombro.

Figura 11. Accesorio para la medida de fuerzas del sistema mano-brazo.



Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo, Fernando Gil Hernández.

4.20.2 Tratamiento ergonómico de las condiciones ambientales: confort acústico, térmico, lumínico y cromático.

Las condiciones ambientales constituyen un campo de estudio de extraordinaria importancia para la higiene industrial y la ergonomía, aunque el enfoque de aplicación es completamente diferente en ambos casos, ya que mientras la primera es una técnica que tiene

como objetivo prioritario la prevención de las enfermedades profesionales que puedan derivarse de la exposición a contaminantes físicos, químicos y biológicos en el lugar de trabajo, la segunda busca un equilibrio entre la persona y el entorno que le rodea. Para optimizar la relación entre la persona y el medio ambiente que subyace en el puesto de trabajo, es preciso aplicar un tratamiento ergonómico de los factores ambientales. Deben considerarse los siguientes criterios de confort:

- *Acústico*. Viene determinado por las características sonoras de los locales de trabajo, el tratamiento de los ruidos y la música ambiental.
- *Térmico o climático*. Contempla las condiciones de temperatura, humedad y circulación del aire de la atmosfera del lugar donde se trabaja
- *Visual*. Está relacionado con las características de iluminación y cromáticas de los lugares de trabajo.
- *Cromático*. La luz que llega al ojo produce en la retina una serie de estímulos que comunican las sensaciones cromáticas al cerebro, y de esta forma el color de la luz y los colores de los objetos existentes en el espacio facilitan el reconocimiento de todo cuanto nos rodea.

4.20.2.1 Confort acústico

Es difícil conocer con exactitud los límites de incomodidad y molestias causadas por el ruido debido al carácter subjetivo de estas. Se entiende como ruido todo sonido no deseado por el receptor, tanto por las características físicas del sonido en si como por las psicofisiológicas del receptor, lo que introduce una notable subjetividad. El ruido puede considerarse además como un fenómeno molesto o un elemento perturbador con efectos sobre la comunicación entre los trabajadores, la concentración y la ejecución de tareas complejas. No obstante, se cree que una exposición continuada a niveles elevados de ruido puede producir alteraciones psíquicas, estrés, irritabilidad, insomnio, etc., e incluso, de forma transitoria, un aumento de la frecuencia cardíaca y de la presión arterial. (Vásquez, 2017, pág. 344)

Un sistema para valorar los niveles de ruido es el Criterio de Ruido Preferido (Preferred Noise Criterion, PNC) de la Sociedad Americana de Acústica, que muestra valores máximos de nivel de presión sonora a distintas frecuencias dependiendo del tipo de ambiente en que se desee valorar el confort acústico, así como el valor máximo del nivel de presión sonora en decibelios para cada frecuencia, dependiendo del valor de criterio de ruido preferido, asignado a un ambiente determinado.

Tabla 3. Valores de presión sonora (dB) según la frecuencia del Criterio de Ruido Preferido

Valor PNC (Hz)				
	40	45	50	60
	Ambiente			
Valor de frecuencia (Hz)	Despacho	Oficinas	Salas	Almacenes
31,5	64	67	70	76
63	59	63	66	73
125	54	58	62	69
250	50	54	58	66
500	45	50	54	63
1.000	40	45	50	59
2.000	36	41	46	56
4.000	33	38	43	53
8.000	33	38	43	53

Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo

Autor: Fernando Gil Hernández

En base a lo mencionado sobre la presión sonora que es en decibeles (dB) estos pueden causar daños auditivos inmediatos e irreversibles por ende tomar medidas de actuación para prevenirlo es lo más acertado, es decir, enfrentarse al problema del ruido en su origen buscando el foco de ruido y así lograr evitar que se transmita al medio donde se están desarrollando las actividades laborales, esto mediante la colocación de obstáculos capaces de absorber la energía sonora utilizando aislantes, revestimientos, sistemas de pantallas, blindajes o cabinas.

4.20.2.2 Confort térmico.

El ser humano es un animal de sangre caliente, y para su supervivencia necesita mantener la temperatura interna del cuerpo dentro de un intervalo muy estrecho. El cuerpo dispone de medios de regulación para luchar contra situaciones térmicas adversas, consiguiendo mantener, en la mayoría de las situaciones, una temperatura constante. Una persona que trabaje en un ambiente muy caluroso, y cuyas tareas impliquen un esfuerzo físico considerable, correrá un posible riesgo de estrés térmico, basado en una pérdida de agua y sales; al mismo tiempo, la acumulación de calor en su cuerpo provocará un aumento de su temperatura. En estos casos el cerebro ordena una serie de reacciones para compensar, y se produce un aumento del ritmo

cardíaco y del flujo de la sangre a la superficie del cuerpo como el aumento de la sudoración. (Hernández, 2018, pág. 348)

Así pues, neutralizar y mantener un equilibrio térmico del ambiente, es decir, que las condiciones de temperatura de calor deben ser favorables para el desarrollo de las actividades del trabajador para que exista una satisfacción sensorial con el ambiente de trabajo. Si el problema es causado por el frío, el proceso es a la inversa, y se produce una disminución del flujo sanguíneo hacia la periferia, al mismo tiempo que ciertas excitaciones musculares (tiritar) aumentan la generación de calor metabólico para compensar el ambiente frío y las consiguientes pérdidas de calor. (Hernández, 2018, pág. 348)

En otras palabras, cuando existe una exposición a bajas temperaturas de forma continuada durante la jornada de trabajo y donde las medidas de prevención son deficientes o ausentes, provoca estrés en el trabajador y esto provocara una disminución en la realización de las actividades laborales que debe llevar a cabo.

Condiciones de confort

Tabla 4. Condiciones ergonómicas de bienestar térmico

Parámetros de bienestar térmico	Condiciones	
	Invernales	Veraniegas
Temperatura operativa (°C)	20-24	23-26
Velocidad del aire (m/s)	<0,15	<0,25
Humedad relativa (%)	50	50
Resistencia térmica del vestido (clo) ^a	1	0,5

Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo

Autor: Fernando Gil Hernández

El confort térmico se alcanza cuando se produce un cierto equilibrio entre el calor generado por el organismo, como consecuencia de la demanda energética, y el que es capaz de ceder o recibir del ambiente.

4.20.2.3 Confort lumínico.

Se considera que alrededor del 80% de la información sensorial que recibe un ser humano es de características visuales, y en gran mayoría de los puestos de trabajo la visión es primordial. Un adecuado ambiente visual incide directamente en el resultado productivo con el logro de una mayor precisión y seguridad mediante una buena visibilidad y vigilancia además de evitar la fatiga del órgano de la visión. El confort lumínico se centra fundamentalmente en la iluminación y en el color.

Sistemas de iluminación.

La tendencia actual es construir los locales de trabajo obteniendo el máximo rendimiento posible de la luz natural mediante amplios ventanales, pero dado que la intensidad de la luz natural varía con el tiempo, la hora del día y las estaciones del año, también es preciso disponer de un sistema de iluminación artificial: como las lámparas de incandescencia y las halógenas están indicadas cuando la iluminación artificial solo sea precisa de forma ocasional y cuando sea necesario un haz luminoso concentrado y potente, pero su menor duración y eficacia luminosa las hacen menos ventajosas para instalaciones de iluminación general; las lámparas fluorescentes son las recomendadas para instalaciones de iluminación general debido a su larga duración y alta eficacia luminosa; las lámparas de descarga de gases, de mercurio o de sodio, están indicadas en edificios industriales de gran superficie y altura, así como para la iluminación de exteriores. (Hernández, 2018, pág. 352)

Por ende, es necesario valorar la iluminación que incide sobre el plano de trabajo, ya que la luz debe contener tanto componentes de radiación directa como difusa, cuya resultante produzca sombras suaves, lo cual permite percibir la forma y posición de los objetos y facilita la creación de contrastes que revelen su textura.

4.20.2.4 Confort cromático.

La luz que llega al ojo produce en la retina una serie de estímulos que comunican las sensaciones cromáticas al cerebro, y de esta forma el color de la luz y el color de los objetos existentes en el espacio facilitan el reconocimiento de todo en cuanto nos rodea. La percepción que tenemos del color de los objetos que nos rodean depende del color de la luz con la que se iluminen y de las propiedades que posean de reflejar esa luz, ya que todos los colores no se reflejan por igual. El color influye en el comportamiento de las personas y produce distintas sensaciones. El aspecto y el tono o temperatura del color contribuyen al bienestar, de forma que pueden mejorar el rendimiento energético y laboral de una instalación.

Tabla 5. Aspecto del color según el nivel de iluminación

Nivel de iluminación	Cálido	Intermedio	Frío
<500 lux	Agradable	Neutra	Fría
1.500 lux	Estimulante	Agradable	Neutra
>3.000 lux	No natural	Estimulante	Agradable

Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo

Autor: V. Durán y E. García

Así pues, el confort cromático de un espacio es muy fundamental ya que es el lugar donde se va a desempeñar el trabajo, por ende, desde la fase de proyecto de un edificio se deben considerar estos aspectos de color para mejorar la armonía y calidad del lugar de trabajo.

Tabla 6. Temperatura de color según la fuente luminosa

Fuente luminosa	Temperatura de color (°K)
Cielo azul brillante	10.000-30.000
Cielo nublado	6.400-7.000
Luz solar	5.300-5.800
Lámpara fluorescente fría	3.500-4.500
Lámpara fluorescente cálida	3.000-3.500
Lámpara de incandescencia	2.500-3.050
Lámpara de parafina	1.800-2.050
Vela	1.900-1.950

Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo

Autor: V. Durán y E. García

En síntesis, la calidad del ambiente interior en las instituciones o empresas de trabajo hay que tenerlo previsto desde su inicio, es decir, desde la fase de proyecto de un edificio, en la que hay que establecer y definir las características técnicas en relación a la calidad del ambiente interior como mantener ordenado los espacios de trabajo, limpiar las superficies de forma periódica o diaria entre otros mantenimientos preventivos.

4.21 La carga de trabajo: carga física y mental.

Los trastornos musculoesqueléticos asociados a esfuerzos, posturas anómalas o movimientos repetitivos constituyen un problema de primer orden en el entorno laboral. En la Unión Europea se estima que un 30% de los trabajadores sufren dolor en la espalda, lo que supone la pérdida aproximada de 600 millones de jornadas de trabajo al año. Además, el 25% de los accidentes causantes de baja laboral están clasificados bajo el epígrafe de sobreesfuerzos. En la Encuesta Nacional sobre condiciones de trabajo, editada en 2007 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se observa que el 74,2% de los trabajadores encuestados señala sentir alguna molestia que atribuye a posturas y esfuerzos derivados del trabajo que realiza. Entre las molestias más frecuentes figuran las localizadas en la zona baja de la espalda (40,1%), la nuca y cuello (27%) y la zona alta de la espalda.

Si atendiéramos al sentido literal de la palabra «ergonomía» (del griego ergos, trabajo)- es decir, el estudio del trabajo-, podríamos llegar fácilmente a la conclusión de que cualquier tarea laboral requiere un esfuerzo tanto físico como cognitivo, en distinta proporción, según el puesto de trabajo. Por lo tanto, es competencia del ergónomo el análisis y la adecuación de los requerimientos del sistema a las características físicas y las posibilidades intelectuales del trabajador. Para este cometido se sirve de diferentes campos del conocimiento científico, imprimiéndole un carácter multidisciplinario.

Así pues, la fisiología, la psicología o la biomecánica aplicadas al trabajo tratan de conseguir que el trabajador pueda concluir su jornada laboral sin síntomas de fatiga derivada de la carga de trabajo, entendiendo esta última, de una manera simplista, como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometida la persona durante su jornada laboral. Todas las actividades laborales pueden tener tres aspectos que están interrelacionados y que pueden influir en la carga de trabajo: 1) *carga física*: consecuencia del esfuerzo muscular; b) *carga cognitiva*: debida al esfuerzo mental; y, c) *carga psíquica*: derivada del componente afectivo de la tarea. Es la parte emocional del trabajo. (Hernández, 2018, pág. 356)

En los países en vías de desarrollo, el esfuerzo muscular sigue siendo una práctica muy extendida, circunstancias que no ocurre en los países industrializados, donde se acepta que aproximadamente el 20% de los trabajadores continúan desarrollando trabajos que requieren un gran esfuerzo muscular. En este último caso, el número de trabajos físicos que exigen un gran esfuerzo se ha reducido; en cambio, otros muchos se han transformado en estáticos, asimétricos y sedentarios, sustituyendo en muchos casos la carga física por la carga cognitiva.

La *fisiología del trabajo* se ocupa de analizar y explicar las modificaciones y alteraciones presentes en el organismo humano por efecto del trabajo realizado, determinando niveles máximos de carga de trabajo de los operarios para diferentes actividades, dentro de unos límites saludables.

La *psicología del trabajo* abarca cuestiones científicamente fundamentales, como el tiempo de reacción, la memoria, el uso de la teoría de la información, el análisis de tareas, la naturaleza de las actividades, y las pone en concordancia con la capacidad mental de los trabajadores.

No obstante, y dado el perfil del lector, obviaremos los aspectos básicos de estas disciplinas, en tanto que constituyen la base de materias curriculares, centrándonos en aquellos otros puntos que consideramos específicos de la ergonomía relacionada con la carga del trabajo.

4.21.1 Fisiología del trabajo muscular.

El grado de carga física que experimenta una persona en el curso de un trabajo muscular depende del tamaño de la masa muscular que intervienen, del tipo de contracciones musculares (estáticas o dinámicas), de la intensidad de estas y de las características individuales (ej., sexo, edad, entrenamiento, etc.). Mientras la carga laboral no supere la capacidad física de la persona, el organismo se adaptará y se recuperará con el reposo. (Hernández, 2018, pág. 356)

Trabajo muscular dinámico.

En el trabajo dinámico, los músculos implicados recibirán el flujo sanguíneo adecuado para satisfacer las necesidades metabólicas. La frecuencia cardíaca y la presión sanguínea aumentarán en relación directa con la intensidad del trabajo. Asimismo, se producirá una taquipnea compensatoria con idéntica finalidad, esto es, mejorar la llegada de oxígeno a los músculos implicados. (Hernández, 2018, pág. 357)

Trabajo muscular estático.

En el trabajo estático aumenta la presión interna del músculo; en ocasiones esta compresión mecánica puede llegar a reducir total o parcialmente la circulación sanguínea a este nivel, y pueden quedar comprometidos tanto el aporte de nutrientes y de oxígeno al músculo como los procesos catabólicos. De esta forma, en los trabajos estáticos la musculatura se fatiga con más facilidad que en los dinámicos. Proporcionalmente, el parámetro que más se ve afectado en el trabajo estático es la presión sanguínea, que suele aumentar. La frecuencia y el gasto cardíaco no suele variar. (Hernández, 2018, pág. 357)

4.21.2 Carga de trabajo mental.

Usualmente en la mayoría de los puestos de trabajo la disminución de la carga física va acompañada de un aumento de la carga mental o de la cantidad de información que tiene que gestionarse. La carga de trabajo mental es el conjunto de tensiones inducidas en un trabajador por las exigencias del trabajo mental que realiza. Es la relación entre las demandas del trabajo y los recursos mentales disponibles. Los sistemas complejos exigen demandas complejas al trabajador. A menudo se introducen nuevas tecnologías para dar respuesta a una demanda de producción elevada. Sin embargo, un exceso de automatización puede comportar la exclusión del ser humano del sistema, y a pesar de esto no reducir la carga de trabajo, sino todo lo contrario.

Los factores que contribuyen a la carga de trabajo mental y ejercen presiones sobre la persona son: las exigencias de la tarea; las circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización); los aspectos del exterior de la organización; las características individuales

(motivación, cualificación/capacitación, experiencia, edad, salud, etc.). (Hernández, 2018, pág. 364)

Fuentes de presión mental.

De acuerdo con la norma ISO 100075-1991, las fuentes de presión mental son (2001): exigencias de la tarea; atención sostenida; tratamiento de la información, teniendo en cuenta el número y calidad de las señales que deben detectarse, las inferencias que hay que hacer a partir de informaciones incompletas, las decisiones entre varios modos de acción posibles, etc.; responsabilidad por la salud y la seguridad de otras personas, pérdidas de producción, etc.; contenido de la tarea: control, planificación, ejecución, evaluación; peligros: trabajo subterráneo, tráfico, mantenimiento de explosivos, etc.; condiciones físicas del entorno: iluminación, temperatura, ruido, etc.; factores sociales y de organización: tipo, estructura de control y de comunicación, clima/ ambiente de la organización, factores de grupo, jerarquía de mando, etc.; conflictos (en el seno del grupo, interpersonales, etc.); contactos sociales: trabajo aislado, relaciones con clientes; exigencias sociales: responsabilidad en relación con la salud y el bienestar público; normas culturales: sobre las condiciones de trabajo, los valores, las normas aceptables, etc.; situación económica. (Hernández, 2018, pág. 365)

Efectos de la carga mental.

Sus consecuencias pueden traducirse en un aumento de errores y accidentes, así como en absentismo de duración breve o variaciones en el rendimiento. Los síntomas son: cansancio, somnolencia, alteraciones en la atención y fallos en la precisión de movimientos, entre otros. Para su estimación se utilizan indicadores fisiológicos (presión sanguínea, electroencefalograma, frecuencia cardíaca), de conducta (tiempo de reacción, errores, olvidos, modificaciones del proceso operativo) y psicológicos (memoria, atención, coordinación).

Desde un punto de vista de carga mental, se considera como fatiga la alteración temporal de la eficiencia funcional de la personal. La monotonía podría definirse como la reducción de la actividad que puede aparecer en tareas largas, uniformes y repetitivas. Hablamos de hipovigilancia para referirnos a la reducción de la capacidad de detección que suele darse en tareas de control; por último, la saturación mental se define como el rechazo a una situación repetitiva (De Arquer & Nogareda, 1998, citado por Hernández, 2018, p.365).

La empresa saludable.

En el caso de las empresas socialmente responsables, la salud como valor ético y moral se considera un derecho básico. Por otro lado, los cambios sociales y demográficos que se han producido en el último decenio, a los que se ha añadido la crisis global, otorgan a la salud un valor económico en varias dimensiones: como bien necesario para aumentar la productividad,

innovación y competitividad de las empresas: esencial para la comunidad para aumentar el número de personas productivas y para disminuir los costes sanitarios ligados a la mala salud, y finalmente, como origen de bienestar e independencia personal y base indispensable para generar ingresos.

Una empresa saludable satisface las necesidades de todos los actores:

- El trabajador se mantiene sano, aumenta su rendimiento y conserva su capacidad para trabajar.
- La empresa mejora su imagen y aumenta su productividad y competitividad.
- La sociedad disminuye los costes relacionados con la asistencia sanitaria y dispone de la suficiente población activa para mantener el estado del bienestar.

En conjunto, mantener una empresa saludable ayuda a garantizar la calidad de vida, bienestar, integridad física y psíquica y la salud de los trabajadores ya que con ello se logra un entorno saludable que hará que la productividad o el desempeño de quienes realizan el trabajo mejore.

4.22 Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud

conexos.

La Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos que se lo encuentra con el acrónimo CIE-11 en la página oficial de la Organización Mundial de la Salud para estadísticas de mortalidad y morbilidad presentado en la Asamblea Mundial de la Salud de mayo de 2019 para su adopción por los Estados Miembros, y que entró en vigor el 1 de enero del 2022 se reconoce al *Síndrome de Burnout* o **Síndrome de Desgaste Ocupacional** como una enfermedad profesional. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

4.23 Estrés laboral.

Estrés laboral y psicopatología.

En el ser humano se integran una serie de elementos orgánicos y psíquicos cuya resultante es una unidad que se manifiesta a través de una conducta intencional dirigida por la racionalidad y la voluntad. Ningún acto humano es neutro, ya que goza de un sentido para la propia persona y para los que le rodean. Por este motivo, comprendemos la actividad laboral como una conducta humana, dirigida a realizar una tarea a través de la que se recibe la correspondiente gratificación, económica, social o personal. En la actividad laboral se comprende toda la persona, con su manera de ser o personalidad, y a través de ella pone su sello

a lo que hace; la personalidad es la manera de pensar, de sentir, de relacionarse con los demás y con el entorno, de enfrentarse a los acontecimientos sencillos y complejos de la vida diaria, incluyendo, por lo tanto, no solo la actividad laboral, sino también la forma de establecer las relaciones humanas implicadas en el trabajo. (Pinilla, Sanz, Vadillo, & al., 2004, pág. 105)

El trabajo puede tener una dimensión positiva cuando es vivido como vehículo de eliminación de la propia energía y expresión de creatividad, y/o como fuente de bienestar material, de satisfacción personal y de reconocimiento social; sin embargo, su influencia será negativa cuando este sea una amenaza para la salud física, fuente de tensión en las relaciones interpersonales, fuente de monotonía o de frustración, en cuyo caso puede ligarse, incluso, a los trastornos mentales pueden tener múltiples orígenes. De forma sintética podemos considerar tres:

1. El síntoma psicopatológico consecutivo a las enfermedades o daños cerebrales. Son los síntomas orgánicos.
2. El síntoma psicopatológico como expresión de vulnerabilidad constitucional. Son los síntomas primarios y endógenos propios de diversos trastornos mentales.
3. El síntoma psicopatológico que aparece como respuesta a las circunstancias del entorno. Son los síntomas denominados reactivos.

El médico del trabajo puede encontrarse con cualquiera de estas circunstancias; sin embargo, al hablar del estrés laboral nos referiremos específicamente a la psicopatología reactiva a las exigencias y dificultades que el trabajo representa para una persona concreta, lo cual guarda estrecha relación entre la personalidad de este individuo y la forma subjetiva en que vive el trabajo que realiza, sus características, el ambiente en que se desarrolla, etc. (Collantes et al., 2012).

Brevemente se puede manifestar que el estrés laboral en el transcurso del tiempo desarrolla reacciones físicas y emocionales nocivas debido a las exigencias del trabajo, ya que en algunos casos los trabajadores creen que no igualan las capacidades o necesidades que la empresa les exige, por tal motivo las consecuencias llegan a ser graves que no únicamente afectan a su salud, sino inclusive a su entorno ya que se genera un desequilibrio entre el trabajo y lo personal.

Concepto de estrés.

En el año 1935, Cannon denominó *stress* a la situación que provocaban algunas reacciones de huida y ataque observadas experimentalmente en el laboratorio; en 1936, Selye describe el síndrome general de adaptación considerando que es la respuesta a un estrés inespecífico generador de una tensión que produce cambios morfológicos en varios órganos.

Posteriormente, se ha demostrado que los cambios aparecen frente a circunstancias diversas cuando estas se viven como amenazantes o dañinas, y engloban también las de tipo emocional.

Según Valdés (1991), entiende al estrés relacionándolo con las teorías cognitivas de las emociones y como elemento presente en la génesis de los síntomas psicósomáticos: «el estrés es un estado de activación autonómica y neuroendocrina, de naturaleza displacentera, que implica un fracaso adaptativo, con cognición de indefensión inmunológica y conductual».

La vivencia de estrés se produce cuando la persona se ve desbordada por el entorno, cuando siente que su propia seguridad escapa de su control, lo cual le produce malestar psíquico y un esfuerzo de adaptación en el que se compromete toda persona. Autores precursores de estas ideas fueron Lazarus (1984), Seligman (1981) y Rahe (1976), que nos llevan a una visión cognitiva del estrés en el que intervendría.

- Un ambiente familiar o laboral conflictivo o acontecimientos vitales concretos e importantes en la psicobiografía del individuo, circunstancias que acaban generando una tensión crónica.
- La vulnerabilidad personal. Este concepto va ligado a la personalidad o manera de ser de cada individuo; ya que todo acontecimiento externo se vive a través de la propia conciencia y la estructura psicológica o personalidad.
- La experiencia desde el nacimiento, el aprendizaje a lo largo de la evolución, la forma de enfrentarse a los acontecimientos, la adquisición de las habilidades, etc. son factores importantes en la consolidación del carácter del individuo, concepto que incluye también la influencia que el ambiente, la educación y la cultura tiene sobre lo específicamente genético.
- A esto se une el sustrato orgánico cerebral, con las respuestas neuroendocrina e inmunitaria.

De lo mencionado anteriormente deducimos que un estímulo se convierte en estresante o nocivo cuando el individuo que lo experimenta vive un desequilibrio entre las demandas y su propia capacidad de respuesta, percibe la sensación de fracaso ante la situación y la pérdida del control de sí mismo y del entorno pues su deseo sería atender a las demandas y resolverlas satisfactoriamente.

Desde esta perspectiva, el estrés resulta de los procesos de interacción del individuo con el medio, lo que da lugar al binomio estímulo-efecto, en el que el estímulo es la circunstancia estresante y el efecto su respuesta o consecuencia.

Los estímulos permiten a priori su calificación de positivo o de negativo para la generalidad de los individuos y, por lo tanto, permiten prever un efecto favorable o desfavorable para ellos; sin embargo, en la vida cotidiana son múltiples las circunstancias que actúan como estímulos cuya valoración estará en función de las características personales del individuo que lo vive y de sus propias circunstancias existenciales.

El estrés además puede analizarse desde otros puntos de vista. Así pues, desde una explicación *fisiológica* el estrés es solo una respuesta estereotipada del organismo. Desde la perspectiva *psicobiológica*, es un estado psíquico y/o biológico provocado por un estado de conciencia de pérdida de control sobre el entorno. Para el *conductismo*, es un estado de desorganización de la actividad nerviosa superior, provocada por la acción de estímulos inadecuados o excesivos.

Estrés y actividad laboral.

En medicina del trabajo estamos habituados a valorar los denominados «riesgos», entendidos como estímulos de carácter físico, químico, mecánico, biológico, etc. Sus efectos son bien conocidos y pueden controlarse desde la prevención y la salud laboral. Más complejos son los estímulos constituidos por las llamadas «exigencias» o aspectos subjetivos del trabajo, ya que el estrés emocional a que dan lugar tiene unos efectos muy personalizados en cada uno de los individuos expuestos. La Organización Internacional del Trabajo, en su informe de 2000 sobre «La salud mental en el trabajo», concluye que uno de cada diez trabajadores de los países industrializados sufre estrés o enfermedades mentales relacionadas con él, lo que confirma su importancia. El estrés generado en el trabajo puede tener mayor o menor gravedad atendiendo tanto a sus características cualitativas como cuantitativas (Velázquez, 2005). Podemos encontrar:

- *Estrés laboral simple*, sin otros componentes que la sobrecarga mental y la ausencia de gratificación.
- *Trabajo traumático*, por su propia naturaleza: contacto con enfermos en circunstancias especiales (terminales, críticos, etc.), toma de decisiones inmediatas en relación con la vida o la seguridad de otras personas, riesgo constante para la seguridad personal, etc.
- *Desgaste profesional (burnout)*, en personas con poca participación en la organización de su trabajo, alta exigencia por parte de las personas a las que se atiende, etc.
- *Acoso moral o psicológico en el trabajo (morbbing)*, ocasionando por una o más personas aprovechando la propia organización empresarial.

Estrés laboral simple.

Las condiciones laborales actuales se caracterizan por la competitividad y el alto nivel de exigencias, lo cual llega a constituir una sobrecarga mental mantenida para el trabajador que puede conducirlo a un estado de cansancio, fatiga, dificultad para la atención y agotamiento. Este estado de fatiga crónica llega a deteriorar las relaciones con los compañeros cuando la ocupación continua en la que se sumerge el trabajador le impide un cierto contacto interpersonal con el que mantener viva la comunicación sobre algunos aspectos personales y familiares. También puede repercutir en las propias relaciones familiares cuando la persona afectada pierde la capacidad para disfrutar y distraerse durante los días libre o fines de semana con los miembros de su familia, reduciendo su interés por ellos y por el entorno.

Estas situaciones de estrés simple o de fatiga crónica originan, cuadros de características depresivas- ansiosas que encajan clínicamente en los llamados *trastornos adaptativos*, los cuales son la respuesta psicológica a un estrés identificable que comporta la aparición de síntomas emocionales o de comportamiento clínicamente significativo. Los subtipos son: con estado de ánimo deprimido; con ansiedad; mixto con ansiedad y estado de ánimo deprimido; con alteración de la conducta; con alteración mixta de las emociones y de la conducta; otro trastorno relacionado con traumas y factores de estrés especificado y trastorno relacionado con traumas y factores de estrés especificado (American Psychiatric Association, 2014).

En la siguiente tabla se detallan los signos y síntomas clínicos que con mayor frecuencia pueden aparecer en el estrés laboral.

Tabla 7. Signos y síntomas clínicos

Signos y síntomas clínicos	
Órgano/sistema	Signos/síntomas
Aparato digestivo	Actitud ante la comida (anorexia-bulimia, repugnancia, náuseas-vómitos). Problemas gastrointestinales (pirosis, meteorismos, diarrea-estreñimiento, dolor, etc.)
Aparato locomotor	Dolor en extremidades, nuca y/o espalda, calambres, parestesias, problemas posturales, lumbalgia
Piel y faneras	Onicofagia, alopecia, prurito
Estado general	Sensación de enfermedad, bochornos, cefaleas, vértigos-mareos, hipertensión arterial, palpitaciones, disnea.

Sistema nervioso	Irritabilidad, explosividad incontrolada, fatiga nerviosa, pérdida de concentración, temblor, tamborileo de dedos, llanto fácil, signo de las piernas inquietas.
Sueño/vigilia	Insomnio, interrupciones del sueño, pesadillas, somnolencia, sueño no reparador.

Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo 3era edición, Fernando Gil Hernández

Autor: M. Castellano y J. Díaz

Fundamentalmente considero que el estrés es un agente potencialmente peligroso, ya que, si no se establecen medidas de prevención a tiempo las consecuencias podrían ser lamentables en los trabajadores, debido a que, el estrés no únicamente afecta la integridad psíquica de las personas sino también los sistemas de órganos, digestivo, cardiovascular, gastrointestinal y demás que afectan a la salud.

Asimismo, en la presente tabla se indica la valoración biológica y fisiológica que se han relacionado con las diferentes situaciones del estrés.

Tabla 8. Valoración biológica y fisiológica

Valoración biológica y fisiológica		
Datos	Alteración	
Biológicos	Catecolaminas	Aumento de dopamina y noradrenalina
		Aumento de enzimas: dopamina betahidroxilasa y feniletanolamina n-metil-transferasa Aumento de metabolitos urinarios de catecolaminas (ácido vanilmandélico y metoxi-hidroxi-fenilglicol)
	Eje hipófisis-suprarrenal	Aumento de cortisol, ACTH y betaendorfinas
	Respuesta metabólica	Aumento de glucocorticoides y glucemia Aumento en la secreción de LDL y colesterol Aumento de aminoácidos (Ala, Val, Isoleu, Leu) en plasma Disminución de IL-2
	Eje inmuno-endocrino	Disminución de linfocitos y monocitos Aumento de neutrófilos
Fisiológicos	Aumento de la frecuencia cardíaca y de la presión arterial	

ACT, hormona adrenocorticotropa; IL-2 interleucina 2; LDL, lipoproteínas de baja densidad.

Fuente: Tratado de Medicina del Trabajo 3era Edición, Fernando Gil Hernández.

Autor: M. Castellano y J. Díaz

4.24 Síndrome de burnout.

Un médico psiquiatra llamado Herbert Freudenberger (1974), relacionó los estados de ansiedad y depresión con un estado al que denominó to burn-out, sinónimo de estar quemado o consumido, ya que las respuestas era la pérdida de ilusión, el absentismo, conductas evitativas y de renuncia, etc. En sus trabajos observó que estos cuadros se daban en individuos de educación rígida, competentes, con capacidad de ejercer poder y de inspirar confianza, lo que llevó a denominar el cuadro como enfermedad de los dirigentes.

Desde el punto de vista de Gil-Monte y Peiró (1999), el Burnout es “una respuesta al estrés laboral crónico compuesto por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la experiencia de agotamiento”.

La psicóloga social Cristina Maslach y Jackson (1981), lo definió como la respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta por un conjunto de síntomas y de signos, entre los que destacan un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en las relaciones con los demás, y un sentimiento de inadecuación a las tareas que deben realizarse, para después proponer un procedimiento de evaluación.

Entienden que el Burnout se configura como un síndrome de tres dimensiones: a) agotamiento emocional, b) despersonalización y c) reducida realización personal.

Las circunstancias que favorecen la aparición de este cuadro están ligadas a los siguientes factores:

- *Sobrecarga laboral*, a menudo desplazada hacia tareas burocráticas y marginales.
- *Presión en el trabajo* con exigencias de rendimientos a través de resultados.
- *Baja implicación laboral*, escasa autonomía, poca participación en la organización, gestión y planificación, indefinición de actividades, carencia de innovaciones laborales e incomodidad física.
- *Falta de apoyo de los mandos* que, a menudo, son responsables de una organización poco afortunada en la que el profesional recibe poco reconocimiento, está sometido a una gran demanda y control, y percibe un salario bajo.
- *Características determinadas por el propio puesto de trabajo.*
- *La propia personalidad del individuo*, ya que todos los acontecimientos los va a vivir a través de su afectividad, de su estabilidad emocional, de sus intereses, de su

autosuficiencia, de su tendencia o no a sentir ansiedad, etc. Esta forma de ser es el terreno desde el que se responde a los estímulos y exigencias laborales; la interacción entre ambos dará resultados positivos o negativos.

Sobrecarga y presión laboral existen actualmente en numerosas tareas y puestos de trabajo ya que, en general, la competitividad, la necesidad de bajar costes, etc., impone en las empresas una organización laboral rígida y exigente, lo cual acarrea este sentimiento de sobrecarga para una gran mayoría de trabajadores (Flórez, 1994).

Como ha señalado Gestal Otero (2003), las personas predispuestas a padecer este síndrome son los educadores, los cuidadores de personas con enfermedades crónicas y degenerativas, los que realizan labores de atención al público en servicios burocráticos, etc., es decir, aquellos que llevan a cabo actividades que requieren conocimientos y concentración intelectual, y al mismo tiempo precisan de una implicación emocional intensa al ser trabajos dirigidos a través de la comunicación interpersonal con el objeto de satisfacer las necesidades de otras personas.

El sentimiento de presión o sobrecarga se acentúa con los siguientes factores:

- Tareas de alta responsabilidad personal tanto moral como legal (sin embargo, el profesional no puede desarrollarla según su criterio porque se le impone una organización y unos medios a menudo insuficientes).
- Burocratización excesiva y tareas administrativas o de gestión al margen de la propia competencia profesional.
- Falta de incentivos profesionales y económicos que suele ir acompañada de una gran exigencia de trabajo personal, de puesta al día de conocimientos y gastos en la actualización profesional, todo ello en tiempo no laboral y sin que aumenten el reconocimiento y el prestigio social ni los beneficios económicos.

El hecho de que las propias personas sobre las que recaen los esfuerzos de estos profesionales no los reconozcan, e incluso los ataquen o critiquen, van dando paso a pensamientos negativos respecto a la utilidad de su trabajo, a la satisfacción que les produce, y acaba creando un clima de desánimo que desemboca en conductas evitativas y en falta de compromiso e implicación. El desajuste con los compañeros y con las personas hacia las que se dirigen sus servicios aumenta y, de forma paralela, su malestar con lo que hace y consigo mismo. Esto da paso a la patología, a menudo de tipo psicosomático, que justifica el absentismo laboral y el distanciamiento del trabajo.

El proceso se complica porque la vuelta se hace cada vez más dura, complica porque la vuelta se hace cada vez más dura, no hay motivación, baja el rendimiento y cuesta mantener las

habilidades, las inquietudes intelectuales y organizativas, etc. El pensamiento imperante es el desánimo; no merece la pena seguir porque lo que se hace no se aprecia. Todo puede resumirse en un cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación capaz de evolucionar a sentimientos de fracaso. A partir de este momento las reacciones están en función de los propios mecanismos de defensa y de afrontamiento de la situación; así pues, el grado de fragilidad o vulnerabilidad o de fortaleza psicológica va a condicionar respuestas conductuales mejor o peor adaptadas, y que pueden llegar a ser enormemente autodestructivas; como dice Díaz Franco (2002), no es aventurado afirmar la relación existente entre este estado anímico y el suicidio, lo que confirmo una sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia de Valladolid.

Esa gama puede ir desde una actitud de indiferencia, de mero cumplimiento carente de implicaciones emocionales y afectivas, para progresar hacia cuadros más serios con trastornos ansioso-depresivo, del sueño, irritabilidad, disfunciones digestivas, mialgias, cefaleas (tabla 1) o lo relacionado con la activación nervioso, como taquicardia, temblores, incremento del consumo de tabaco, alcohol, tranquilizantes, etc. Además, estos problemas van más allá del mundo laboral y acaban por influir en el ambiente familiar generando violencia familiar y social.

Actualmente este síndrome es reconocido como una enfermedad en la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), que entró en vigor el primero de enero del 2022 por la Organización Mundial de la Salud OMS, que lo conceptualiza como el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Y que se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y, 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. Este síndrome se refiere específicamente a los fenómenos en el entorno laboral y no debe usarse para describir experiencias en otras áreas de la vida (Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a.revisión, 2022).

De modo que, el proceso de desarrollo de este síndrome se presenta por patologías multifactoriales:

- a) *el agotamiento emocional* tras la pérdida progresiva de energía que puede ser por conflictos personales o por la carga laboral excesiva;
- b) *la despersonalización* del estado psicológico patológico en el que el profesional puede generar actitudes de indiferencia, egocentrismo, desmotivación; y,

- c) la *baja realización personal* que consiste en la disminución o incluso pérdida de autoestima laboral. es el deterioro del autoconcepto acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades. Todo esto se engloba en que se presentan en un tiempo de seis meses (Martínez, 2010).

Tratamiento.

Casi todo lo que se indique en el acoso moral en el trabajo será aplicable en el síndrome de Burnout. En este caso estamos ante un estrés inespecífico que no procede de la actitud de una persona concreta, sino más bien de un sistema organizativo institucional que no puede modificarse. En el síndrome de burnout es difícil abordar soluciones verdaderas debido a la complejidad y a la amplia variedad de las causas que lo generan. Por ello dos son los factores sobre los que hay que actuar:

- *Personalidad del individuo afectado.* A partir de esta podrán potenciarse sus rasgos positivos y se verá con que elementos cuenta (estabilidad emocional, afectividad, extraversión/introversión, interés por experiencias nuevas, espíritu artístico e imaginativo, etc.), adecuando la actitud más acorde con las exigencias que el trabajo represente para cada persona.
- *Actuación sobre la propia respuesta y actitud personal ante la vida y el ambiente laboral.* En este aspecto se aplicarán las directrices apuntadas en el acoso moral en el trabajo: cumplir correctamente con las obligaciones laborales, no esperar de ello una gratificación o reconocimiento emocional, y ver el trabajo como el medio de conseguir unos recursos económicos que le permitan vivir. Otro aspecto será el dar gran importancia a la vida familiar y procurar que la convivencia sea placida y amorosa, organizar el tiempo de ocio, las relaciones sociales, etc., de forma que resulten gratificantes y den sentido a su vida. También las técnicas de autorrelajación, la práctica de deportes, etc., son medidas complementarias de gran ayuda para descargar el estrés y la tensión generados en el ambiente laboral.

4.24.1 Cuestionario para la Evaluación del síndrome de desgaste profesional o burnout

(Maslach, Jackson, Leiter y Schaufeli, 1996).

El Maslach Burnout Inventory MBI, ha sido el instrumento más utilizado por la comunidad investigativa para la evaluación de síndrome de burnout en contextos asistenciales y ha sido calificado en diferentes contextos culturales y laborales.

El síndrome de desgaste profesional consiste en una experiencia subjetiva compuesta de cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que

se relaciona el individuo en el mismo (clientes, pacientes o usuario) y hacia el propio rol profesional.

La persona debe indicar con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los elementos del cuestionario.

0	1	2	3	4	5	6
NUNCA	POCAS VECES AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DÍAS

Tabla 9. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

ITEMS	FACTORES	ESCALA						
		0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	A.E.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	A.E.							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	A.E.							
4. Siento que puedo entender fácilmente a los usuarios/pacientes.	R.P.							
5. Siento que estoy tratando a algunos usuarios/pacientes como si fueran objetos impersonales.	D.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	A.E.							
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis usuarios/pacientes.	R.P.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando mentalmente.	A.E.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	R.P.							
10. Siento que me he hecho más insensible con la gente.	D.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté afectando emocionalmente.	D.							
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	R.P.							
13. Siento que los días de descanso anual son insuficientes	R.P.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	A.E.							
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis usuarios/pacientes.	D.							

16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	A.E.								
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes/usuarios.	R.P.								
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes/usuarios.	R.P.								
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	R.P.								
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	A.E.								
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	R.P.								
22. Me parece que los pacientes/usuarios me culpan de alguno de sus problemas.	D.								

Autor: Maslach, Jackson, Leiter y Schaufeli, 1996

La escala *Maslach Burnout Inventory* (MBI) está formado por 22 ítems que valoran el agotamiento emocional (A.E), la despersonalización (D) y la realización personal (R.P). Se puntúan con criterio de frecuencia de seis puntos: 0 puntos, «nunca»; 1 punto, «pocas veces al año o menos»; 2 puntos, «una vez al mes o menos»; 3 puntos, «unas pocas veces al mes»; 4 puntos, «una vez a la semana»; 5 puntos, «pocas veces a la semana»; y 6 puntos, «todos los días».

La clasificación de los 22 factores es la siguiente:

- Agotamiento emocional, presente en los ítems 1,2,3,6,8,14,16 y 20. Puntuación máxima: 54
- Despersonalización, presente en los ítems 5,10,11,15 y 22. Puntuación máxima: 30
- Realización personal, presente en los ítems 4,7,9,12,13,17,18,19 y 21. Puntuación máxima: 56

Interpretación

SUB ESCALAS	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento emocional	0-18	19-26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización personal	0-33	34-39	40-56

Resultado

SUBESCALA DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL		SUBESCALA DE DESPERSONALIZACIÓN		SUBESCALA DE REALIZACIÓN PERSONAL	
Puntos	Valoración	Puntos	Valoración	Puntos	Valoración
...

Resumiendo lo planteado el Maslach Burnout Inventory evalúa tres dimensiones que son desgaste emocional, despersonalización y realización personal, asimismo evalúa las consecuencias del síndrome de Burnout sobre las condiciones físicas, sociales y psicológicas a las que está expuesto el trabajador en sus actividades laborales diarias.

4.25 Peritaje.

En caso de haber un informe pericial de por medio que pueda solicitar la autoridad competente para afianzar y dar fe de lo que padecer el trabajador respecto a la enfermedad profesional producida por las actividades que realiza en el trabajo.

Esto va ser a través de un perito que pueda estar en la siguiente profesión o área y especialidad correspondiente, información que encontramos en el Manual de Catálogo de Especialidades Periciales (Consejo de la Judicatura, 2014, págs. 50-70).

En Medicina Humana:

- *Medicina Laboral* que es la especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.
- *Psiquiatra* es la rama de la medicina dedicada al estudio de los trastornos mentales con el objeto de prevenir, evaluar, diagnosticar, tratar y rehabilitar a las personas con trastornos mentales y asegurar la autonomía y la adaptación del individuo a las condiciones de su existencia.

La diferencia entre Psiquiatra y psicólogo es: por un lado, los psiquiatras son médicos especializados en salud-mental, mientras que los psicólogos tienen formación y experimentación directamente en el tratamiento de la salud mental.

Psicología:

- *Psicología* que es la disciplina que investiga sobre los procesos mentales de personas. La palabra proviene del griego: psico (actividad mental o alma) y -logía (estudio). Esta

disciplina analiza las tres dimensiones de los mencionados procesos: cognitiva, afectiva y conductual.

- *Psicología Clínica* que es la rama de la psicología que se encarga de la investigación de todos los factores, evaluación, diagnóstico, tratamiento y prevención que afecten a la salud mental y a la conducta adaptativa, en condiciones que puedan generar malestar subjetivo y sufrimiento al individuo humano.

Ingeniería:

Seguridad Industrial en la prevención de Riesgos Laborales; investigación de accidentes e incidentes laborales, Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Empresa; otros tipos de seguridad industrial: ergonomía, riesgos psicosociales, prevención de drogas en el ámbito laboral, prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, etc.

Según la normativa del Código Orgánico General de Procesos en el Artículo 221 establece sobre el perito es la persona natural o jurídica que por razones de sus conocimientos sean científicos, técnicos, artísticos prácticos o profesionales está en condiciones de informar a la o el juzgador sobre algún hecho o circunstancia relacionado con la materia de la controversia.

El perito tiene que emitir un informe pericial el cual contendrá lo siguiente: 1) los *antecedentes* deben estar delimitados al tema sobre el que informará en base a lo ordenado por el juez, el fiscal y/o lo solicitado por las partes procesales; 2) la *parte de consideraciones técnicas o metodología a aplicarse*, explicar cómo aplica sus conocimientos especializados de su profesión, arte u oficio al caso en materia de la pericia; 3) la *parte de conclusiones*, emitirá la opinión técnica de los conocimientos especializados sobre el caso concreto analizado; y, 4) la *inclusión de documentos de respaldo, anexos o explicación de criterio técnico* en la que sustentará con documentos y objetos de respaldo que consolidan al sustento técnico o científico.

4.26 Del aviso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional u ocupacional y la calificación.

Según el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo en el caso de que se advierta indicios de una enfermedad profesional u ocupacional, se presentará un formulario de aviso disponible en el portal web del IESS, por parte del empleador en caso de no presentar no se exime al empleador de la responsabilidad patronal, por ende podrá hacerlo el trabajador, los familiares o terceras personas y tendrá suficiente validez para efectos del trámite.

El empleador está obligado en comunicar al Seguro General de Riesgos del Trabajo, en el término de diez (10) días el formulario de aviso de enfermedad profesional u ocupacional, contados desde la fecha de realizado el Diagnóstico Médico Presuntivo Inicial por parte del

médico de la empresa o de las unidades de salud. Con ello la Unidad Provincial califica en diez (10) días laborales. Previo a la calificación en el periodo máximo de diez (10) días laborables.

Cuando el trabajador presenta el aviso de enfermedad profesional: se entrevista al empleador y de ser viable al trabajador afectado, testigos y/o compañeros a fin de ampliar, completar o aclarar las causas y condiciones en las cuales se produjo el siniestro.

Cuando el empleador presenta el formulario de aviso de enfermedad profesional: previo a la calificación, en el término de diez (10) días se podrá realizar una entrevista al trabajador y empleador si fuere necesario ampliar, completar o aclarar las causas o condiciones bajo las cuales se dio el siniestro.

Continuado el proceso en la investigación de un siniestro o de análisis de puesto de trabajo o seguimiento, los técnicos emitirán su informe motivado y con los fundamentos técnico-legales pertinentes.

4.27 Criterios de diagnóstico para calificar enfermedades profesionales u ocupacionales.

Según lo establece el Art.7 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro General de Riesgos del Trabajo, se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las que cumplan con los siguientes criterios:

- a) **Criterio clínico:** presencia de signos y síntomas que tiene el afiliado, relacionados con la posible Enfermedad Profesional en estudio.
- b) **Criterio ocupacional:** es el estudio de la exposición laboral para determinar la relación causa-efecto y el nivel de riesgo de las actividades realizadas por el Afiliado, la cual se incluirá en el análisis de puesto de trabajo realizado por el profesional técnico en Seguridad y Salud en el Trabajo del Seguro General Riesgos del Trabajo a requerimiento del médico ocupacional de este Seguro a partir de un diagnóstico.
- c) **Criterio higiénico-epidemiológico:** el criterio higiénico se establece acorde a los resultados obtenidos de los métodos técnicos utilizados para la evaluación del factor de riesgo aparente, causante de la enfermedad. Para documentar la exposición se podrán utilizar resultados basados en estudios o mediciones previas.

El criterio epidemiológico determinará la presencia de casos similares en la Empresa, puesto de trabajo o exposiciones al factor de riesgo motivo de estudio (morbilidad por puesto de trabajo) o si es el primer caso en la Empresa se corroborará mediante estudios

epidemiológicos científicamente sustentados que describan la existencia de una relación causa-efecto.

- d) **Criterio de laboratorio:** incluyen los exámenes complementarios: laboratorios clínicos, toxicológicos, anatómo-patológico, imagenológico, neurofisiológico entre otros, que determinen la presencia y severidad de las enfermedades en estudio.
- e) **Criterio médico legal:** se fundamenta en la normativa legal vigente que corrobore que la Enfermedad en estudio se trata de una Enfermedad Profesional.

Estos criterios de diagnóstico establecidos en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo son fundamentales para poder diagnosticar al trabajador y que se deberían cumplir para garantizar la protección a sus derechos, asimismo exigir al empleador sus obligaciones de brindar los servicios necesarios para que el trabajador pueda realizarse los exámenes y citas médicas necesarias para evitar la incidencia de Riesgos del Trabajo particularmente las enfermedades profesionales.

4.28 Normativa interna de la República del Ecuador, tratados y convenios internacionales ratificados por el mismo.

Es importante mencionar la legislación que ampara los derechos de los ciudadanos, más aún cuando se trata de exigir su cumplimiento.

4.28.1 Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador es la norma suprema, a la que está sometida toda la legislación ecuatoriana, ya que ampara derechos, principios, libertades y obligaciones de todos los ciudadanos que se encuentren en territorio ecuatoriano.

De esta norma suprema podemos destacar el siguiente articulado: primero, el Artículo 33 nos establece sobre el trabajo que es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía; segundo, el Artículo 34 manifiesta que el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Además que la seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas; tercero, el Artículo 66 en el numeral 3 reconoce y garantizará a las personas el derecho a la integridad personal, es decir, la integridad física, psíquica, moral y sexual; cuarto, el Artículo 326 en el numeral 5 donde manifiesta que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, asimismo en el numeral 6 que 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 a la ley.

Los derechos constitucionales son fundamentales ya que siempre han sido garantistas de derechos, pero desafortunadamente en la realidad no se cumplen a cabalidad, esto debido a la falta de control y exigencia ante las empresas e instituciones, públicas o privadas, donde los empleadores son los responsables directos de la salud, integridad, seguridad, bienestar de los trabajadores que tienen a su cargo, ya que, a estos individuos se les debe garantizar sueldos justos, descansos y vacaciones dignas que fortalezcan una pronta recuperación y rehabilitación, ya que de esta manera el trabajador podrá ser más productivo en sus actividades laborales.

4.28.2 Convenio sobre las vacaciones pagadas C132,1970 (núm.132) Organización

Internacional del Trabajo.

De acuerdo con el convenio relativo a las vacaciones anuales pagadas (revisado en 1970) que entró en vigor el 30 de junio de 1973: Adopción: Ginebra, 54ªreunión CIT (24 junio 1970)-Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos). Es necesario destacar el siguiente articulado: primero el Artículo 3 numeral 1 insta que, toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima especificada; de igual forma el numeral 3 manifiesta que, las vacaciones en ningún caso podrán ser inferiores a tres semanas laborables por un año de servicio; segundo el Artículo 6 numeral 1 dispone que, los días festivos oficiales y de costumbre, coincidan o no con las vacaciones anuales, no se computarán como parte de las vacaciones anuales mínimas pagadas prescritas en el artículo 3, párrafo 3, del presente Convenio.

Los convenios internacionales son necesarios ya que tienen carácter normativo y están destinados a producir efectos jurídicos esto con el fin de crear derechos y obligaciones entre países sujetos al Derecho Internacional.

4.28.3 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre otorga garantías esenciales en la vida de las personas como la justicia, libertad, de vivir en un ambiente sano, y pleno, cabe decir que, en el siguiente articulado se reconoce el derecho de igualdad ante la Ley, según manifiesta el Artículo II todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.; además se menciona sobre el derecho al descanso y a su aprovechamiento, es decir, en el Artículo XV establece que toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear últimamente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento

espiritual, cultural y físico.; y, también se menciona sobre el derecho a la seguridad social específicamente en el Artículo XVI que toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proviene de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia.

4.28.4 Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Los tratados y convenios internacionales son fundamentales mencionar, debido a que, estos acuerdos promueven que se garanticen los derechos pueden ser civiles y políticos en diversas áreas (debido proceso, trabajo, libertad de enseñanza, propiedad, cultura, etc.), bajo el amparo del derecho internacional. Por ende, tenemos en la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; y, en el Artículo 24 toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

4.28.5 Código del Trabajo.

Cabe decir que el Código del Trabajo contiene normas necesarias que regulan las modalidades y limitaciones de las condiciones laborales, como la libertad de contratación, la irrenunciabilidad de derechos, las obligaciones y responsabilidades del trabajador como del empleador, por ende ayuda a mantener una relación estable entre empleador y trabajador, por ello hay que destacar ciertos artículos como según el Artículo 38 menciona que los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.; asimismo el Artículo 42 numeral 3 que son obligaciones del empleador indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art.38 de este Código.; también el Artículo 47 que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposiciones de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.; igualmente el Artículo 65 señala que los días de descanso obligatorio además de los sábados y domingos, son también el: 1 de

enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.; de igual modo el Artículo 69 que manifiesta sobre las Vacaciones anuales donde todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrá derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio. Además, que las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74 de este Código. Dentro del Artículo 347 nos establece una conceptualización que los 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. De igual manera en el Artículo 349 nos manifiesta 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. De tal manera que según el Artículo 410 los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida. Así mismo que 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. Y finalmente en el Artículo 412 que el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos: 1) Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa. 2) Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosférica de las salas de trabajo; y, 3) Todas las demás que establece el presente Código.

4.28.6 Ley de seguridad social.

Cabe mencionar que dentro de la Ley de Seguridad Social en el Artículo 102 nos establece que el alcance de la protección, del Seguro General de Salud individual y Familiar protegerá al asegurado contra las contingencias de enfermedad, dentro de los requisitos y condiciones señalados en este Título. Del mismo modo que la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales estará a cargo del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Asimismo, dentro del Artículo 155 que el Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

4.28.7 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo tiene como finalidad de acuerdo al Artículo 1 proteger al afiliado y al empleador, mediante programas de prevención de los Riesgos derivados del trabajo, acciones de reparación de los daños derivados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral en el Artículo 6 establece una conceptualización de que las enfermedades profesionales u ocupacionales son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral de igual forma se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, así como las que determinare el Comité de Valuación de Incapacidades y de Responsabilidad Patronal para lo cual se deberá comprobar la relación causa- efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Acercas de los factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales en el Artículo 9 menciona que se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional, y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo y que constan en el Primer Anexo de la presente Resolución, así como las establecidas en la normativa nacional; o las señaladas en los instrumentos técnicos y legales de organismos internacionales, de los cuales el Ecuador sea parte.

Dentro del Artículo 19 establece sobre los efectos de los Siniestros por consecuencia de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales u ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los asegurados:

- a) Incapacidad temporal;
- b) Incapacidad permanente parcial;
- c) Incapacidad permanente absoluta; y,
- d) Muerte.

En el Artículo 43 manifiesta sobre los formularios de aviso de accidente de trabajo, o de enfermedad profesional u ocupacional, disponibles en el portal web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Deberán enviarse a través del sistema informático.

Y por último cabe mencionar el Primer Anexo que para efectos de la protección del seguro general de riesgos del trabajo se considerarán enfermedades profesionales las siguientes:

- 1) Enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales.
- 2) Enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado.
- 3) Cáncer profesional.
- 4) Otras enfermedades; y,

La Nota que menciona que la terminología utilizada para determinar las enfermedades profesionales u ocupacionales se basarán en la lista del Código Internacional de Enfermedades CIE10. Como tal se recomienda que esta sea actualizada por la CIE-11, es decir la Clasificación Internacional de Enfermedades Profesionales y Problemas Conexos.

4.29 Derecho Comparado.

Tabla 10. Derecho comparado de diferentes países

Países	Texto legal referente a las vacaciones anuales y los riesgos del trabajo
Ecuador Constitución de la República del Ecuador	Art. 326 numeral 5. - toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
Ecuador Código del trabajo	Art. 69. – Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período <i>ininterrumpido de quince días de descanso</i> , incluidos los días no laborales. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.
España Ley del Estatuto de los Trabajadores.	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (2015). Art.38. - El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a <i>treinta días naturales</i> .
Panamá Código de Trabajo	Artículo 52. - Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado. Artículo 54. - La duración y la remuneración de las vacaciones se regirá por las siguientes normas: 1. <i>Treinta días</i> por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador.

	<p>5. Las sumas que debe recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual.</p> <p>7. Cumplido el período de vacaciones el trabajador tiene derecho a que se le reincorpore en su puesto.</p> <p>Artículo 55. - Si el trabajador se hospitalizare por enfermedad o accidente, durante el tiempo en que disfruta de vacaciones, el lapso que dure dicha hospitalización y la incapacidad posterior no se considerará parte de las vacaciones y se le imputará a la licencia por enfermedad inculpable de que trata el artículo 200, posponiéndose la fecha de cese de las vacaciones por el tiempo de duración de la hospitalización. Para los efectos de la hospitalización, dentro de los cinco días siguientes a la fecha que ocurrió. La dilación en el aviso hará que solo se aplique el beneficio que concede este artículo desde el día siguiente al de la notificación.</p>
<p>Brasil</p> <p>Decreto-Ley N° 5.452, del 1 de mayo de 1943</p>	<p>Art.130. - después de cada periodo de doce meses de vigencia del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a vacaciones, en la siguiente proporción:</p> <p>I.30 <i>días consecutivos</i>, cuando no haya faltado al trabajo más de 5 veces;</p> <p>II.24 días consecutivos, cuando haya de 6 a 14 ausencias;</p> <p>III.18 días consecutivos, cuando haya habido de 15 a 23 ausencias;</p> <p>IV.12 días consecutivos, cuando haya de 24 a 32 ausencias.</p>
<p>Uruguay</p> <p>Ley N°12.590 de la República Oriental del Uruguay</p>	<p>Artículo 1°. - Todos los trabajadores contratados por particulares o empresas privadas de cualquier naturaleza, tienen derecho a una licencia anual remunerada de <i>veinte días</i> como mínimo, así como al complemento a que se refiere el artículo siguiente. Los días que correspondan deberán hacerse efectivos en un solo período continuado, dentro del que no se computarán los feriados.</p>

	<p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso precedente, los convenios colectivos, debidamente aprobados, podrán autorizar las siguientes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none">A. División de la licencia en dos períodos continuos, el menos de los cuales no podrá ser inferior a diez días;B. Computabilidad de los feriados, incluso los de Carnaval y Turismo;C. Acumulación a la licencia anual de los descansos compensatorios que corresponden a los trabajadores que prestan servicios en los establecimientos que practican regímenes de turno.
--	--

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón

El Derecho comparado con los diferentes países, es necesario ya que se puede analizar las diferentes perspectivas de los sistemas jurídicos respecto de las vacaciones anuales y sobre los riesgos del trabajo, más allá de la obtención de información su utilidad puede ser teórica, como práctica para nuestro país que está en vías de desarrollo. Asimismo, dentro de estas legislaciones consideran que el tiempo de vacaciones debe ser no inferior de treinta días esto con el fin de garantizar una rehabilitación física y psíquica del trabajador, igualmente reconocen el derecho del trabajador a reintegrarse luego de haber sido afectado por un riesgo del trabajo.

5. Metodología.

5.1 Materiales utilizados.

Dentro de los materiales utilizados para la realización del presente trabajo de investigación y me permitieron sustentar el mismo se encuentran la recolección de diversas fuentes bibliográficas entre las cuales tenemos:

Bases de datos digitales y bibliografía física; dentro de las bases de datos digitales se utilizó ProQuest, Dialnet, Redalyc, Scielo, Google académico, entre otras; así como páginas institucionales de bases de datos estatales como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Sistema Nacional de Información, de igual manera se utilizó el contenido académico proveniente de los repositorios institucionales de las distintas universidades a nivel nacional e internacional y las fuentes bibliográficas de libros digitalizados como Digitalia y eLibro; para la investigación bibliográfica del marco normativo se empleó las bases de datos legales LexisFinder, Fielweb y Tirant Latam y la información obtenida con el sistema de información de Naciones Unidas.

Entre otros materiales se encuentran:

Laptop, teléfono celular, cuaderno de apuntes, hojas de papel bond, conexión a internet, fotocopias, anillados, entre otros.

5.2 Métodos.

En el proceso de investigación socio jurídica se aplicó los siguientes métodos:

Método científico: el método científico es una serie de etapas encaminadas a obtener un conocimiento válido de determinado problema; en la presente investigación se utilizó el método científico para analizar las obras jurídicas científicas, desarrollados en el marco teórico, que constan en las citas y bibliografía correspondiente.

Método inductivo: se empleó para explicar los antecedentes sobre el inicio del derecho del trabajo en el Ecuador, partiendo desde un enfoque general; es decir, como iniciaron las protestas para mejores condiciones de trabajo, regular las horas de trabajo, el tiempo de descanso correspondiente por concepto de vacaciones, para de ahí abarcar los antecedentes a nivel nacional, la realidad actual del derecho del trabajo, de las vacaciones y los riesgos del trabajo, este método fue aplicado en el marco teórico.

Método deductivo: fue aplicado en la investigación al momento de analizar si es necesario implementar quince días más por concepto de vacaciones anuales al Código del Trabajo, que dieron paso a identificar la falta de normativa, motivo por el cual los empleadores, no garantizan al trabajador medidas preventivas ante los riesgos del trabajo, menos aún la

autoridad que controla y vigila al empleador hace cumplir con lo que establece en la normativa del trabajo.

Método analítico: este método fue utilizado al momento de realizar el análisis luego de cada cita que consta en el marco teórico, colocando el respectivo comentario, también fue aplicado al interpretar y analizar los resultados de encuestas y entrevistas.

Método mayéutico: es un método de investigación que trata de esclarecer la verdad aplicando varias interrogantes presumiendo la realidad oculta al realizar las interrogantes que se destinan a la obtención de información, mediante la elaboración de un banco de preguntas aplicados en las encuestas y entrevistas para la obtención de información necesaria para la investigación.

Método comparativo: el método comparativo fue practicado en el presente trabajo de investigación en el desarrollo del Derecho Comparado, en que se procede a contrastar la realidad jurídica ecuatoriana, con la Ley del Estatuto de Trabajadores de España, Código de Trabajo de Panamá, Decreto Ley N°5.452 del 1 de mayo de 1943 de Brasil, y la Ley N°12.590 de la República Oriental del Uruguay a través del cual se adquirió semejanzas y diferencias de estos ordenamientos jurídicos.

Método estadístico. El método estadístico se usó para determinar los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación mediante el uso de las Técnicas de la Entrevista y la Encuesta, aplicado al momento de realizar la tabulación, cuadros estadísticos, representación gráfica para desarrollar el punto de Resultados de la Investigación.

Método sintético: consiste en resumir y unir aspectos sistemáticamente todos los elementos heterogéneos de un proceso con el fin de reencontrar la individualidad del problema analizado. Este método fue aplicado en el desarrollo del Trabajo de Investigación; aplicado al momento de emitir un análisis concreto y detallado luego de realizar un estudio minucioso de una temática.

5.3 Técnicas.

Encuestas: Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Desarrollado al momento de aplicar las 30 encuestas a los abogados en libre ejercicio, psicólogos y psicólogas clínico, y trabajadores sociales que tienen conocimiento sobre la problemática planteada.

Entrevista: Consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio, se aplicó a 6 profesionales especializados y conocedores de la problemática.

5.4 Observación Documental.

Mediante la aplicación de este procedimiento se realizó el estudio de casos que se han presentado en la sociedad en lo que concierne a la necesidad de regular la salud física y mental de los trabajadores que están expuestos al estrés laboral a fin de evitar que la incidencia de enfermedades profesionales se desarrollen en crónicas y no se haya tomado las medidas necesarias para evitar los Riesgos del Trabajo, en virtud que en la actualidad existe un vacío jurídico en la norma de nuestro país ya que los trabajadores se ven expuestos a la incidencia de enfermedades profesionales por la falta de planes de prevención ante Riesgos del Trabajo que deben ser impulsados por los empleadores para garantizar la productividad y la salud de los trabajadores.

De los resultados de la investigación expuestos en las tablas, gráficos y en forma discursiva con deducciones, con sus correspondientes interpretaciones de las cuales se derivan su análisis de los criterios y datos específicos, que tienen la finalidad de estructurar el marco teórico, verificación de los objetivos, contrastación de la hipótesis, y para originar a las respectivas conclusiones y recomendaciones encaminadas a la solución de la problemática planteada.

6. Resultados.

6.1 Resultados de la aplicación de encuestas.

La presente técnica de la encuesta fue aplicada en una muestra de 30 profesionales entre ellos abogados, trabajadores sociales y psicólogos clínicos de la ciudad de Loja, Cuenca y Zamora Chinchipe, a quienes se les aplico un cuestionario de seis preguntas abiertas relacionadas al problema jurídico que se investiga, obteniendo los siguientes resultados:

Primera pregunta: El artículo 66, numeral 3, literal a) de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la integridad física, psíquica y moral. ¿Cree usted que se cumple con la protección de los trabajadores ante enfermedades profesionales u ocupacionales?

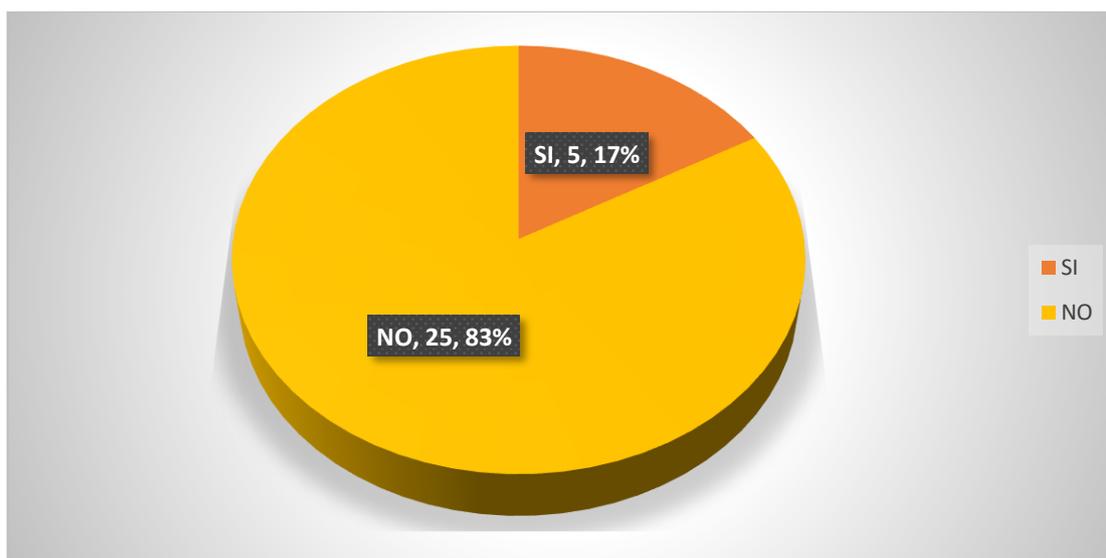
Tabla 11. Cuadro Estadístico- Pregunta Nro.1

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	5	16,66%
No	25	83,33%
Total	30	99,99%

Fuente: Profesionales del Derecho, Trabajadores Sociales y Psicólogos Clínicos de la ciudad de Loja, Cuenca y Zamora Chinchipe.

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón.

Figura 12. Representación gráfica- Pregunta Nro.1



Interpretación: En la presente pregunta, cinco (5) encuestados que corresponden al 16,66% señalan que SI se cumple con la protección de los trabajadores ante enfermedades profesionales u ocupacionales. Porque existe una normativa legal que regula y protege los derechos de los trabajadores, pero asimismo manifiestan que en la práctica no se cumple a cabalidad por parte de la autoridad competente, es decir, que no existe un control y regulación a los empleadores para que cumplan con lo establecido en la normativa laboral y la falta de apoyo del Estado al presupuesto de hospitales para que se realice el diagnóstico de las enfermedades profesionales que se suscitan en los trabajadores.

En cambio, veinticinco (25) encuestados que corresponden al 83,33% señalan que NO existe protección de los trabajadores ante enfermedades profesionales u ocupaciones. Porque las jornadas de trabajo son muy demandantes generando sobrecarga laboral, que no existe un plan de prevención ante los Riesgos del Trabajo dentro de las empresas públicas o privadas, que la norma constitucional garantiza el trabajo y la seguridad social, más no la protección de la enfermedades profesionales, que el período de vacaciones anuales es muy corto para recuperarse y se sugiere debería ser en dos etapas durante el año de trabajo, los empleadores o jefes no garantizan este derecho ya que les genera un gasto y solo importa sus propios intereses.

Análisis: En relación a esta pregunta no comparto la opinión de la minoría porque la realidad es otra dentro de las instituciones o empresas tanto públicas como privadas, ya que no protegen la integridad personal de los trabajadores aún menos ante los Riesgos del Trabajo que se puedan suscitar, debido a que, primero por la falta de control del Inspector del Trabajo en las entidades antes mencionadas y segundo por parte del empleador que solamente ve por sus intereses mas no por los de sus trabajadores que asegure la protección a su integridad, ya que para este es más fácil despedir a un trabajador que no le es productivo que emplear un Plan de Prevención ante los Riesgos del trabajo ya que sería generarle un gasto implementar prácticas que ayuden a la productividad del trabajador, aun estando establecido en la norma constitucional la garantía del derecho a la integridad de las personas no se realiza a cabalidad por las personas obligadas a su cumplimiento.

En cambio, coincido con la mayoría que respondió si, ya que lo establecido en la norma constitucional no se garantiza, menos aún se protege los derechos del trabajador en la práctica por la ineficiencia de las autoridades correspondientes que deben garantizar el control y vigilancia de las empresas ante los Riesgos del Trabajo o las medidas de prevención que puedan llevar a cabo los empleadores para con sus trabajadores, ya que esto ayudaría en crecer al derecho laboral para evitar los enfermedades profesionales y accidentes en el trabajo.

Segunda pregunta: ¿Cuál cree usted de los tipos de riesgos del trabajo son mayoritariamente detectados dentro de las empresas e instituciones, públicas o privadas?

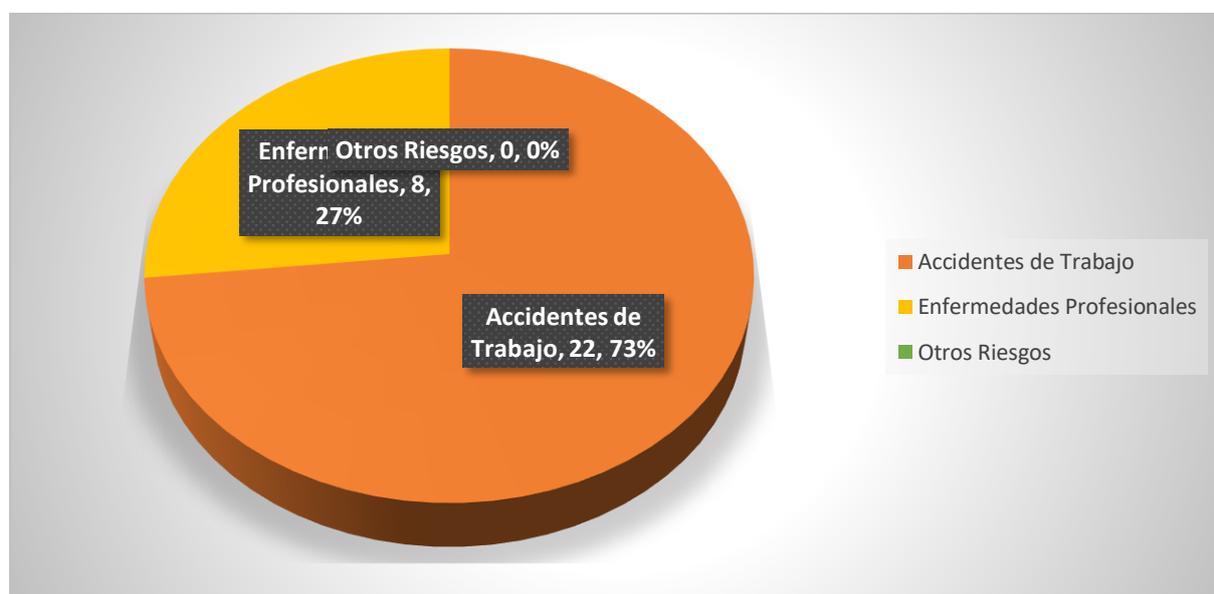
Tabla 12. Cuadro Estadístico- Pregunta No.2

Indicadores	Variables	Porcentaje
Accidentes de trabajo	22	73.33%
Enfermedades profesionales	8	26.66%
Otros riesgos		
Total	30	99.99%

Fuente: Profesionales del derecho, Psicólogos Clínicos y Trabajadores Sociales de la ciudad de Loja, Cuenca y Zamora Chinchipe.

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón.

Figura 13. Representación Gráfica- Pregunta No.2



Interpretación: De acuerdo a los Riesgos del Trabajo que son mayormente detectados en las instituciones públicas ocho (8) encuestados que corresponde al 26,66% señalaron que son las enfermedades profesionales.

En cambio, a veintidós (22) encuestados que corresponden al 73,33% señalaron que los accidentes de trabajo son los mayormente detectados en las instituciones o empresas tanto públicas como privadas.

Análisis: Estoy en acuerdo con la minoría, ya que, las enfermedades profesionales apenas y se conoce su nombre y aún menos son detectadas o atendidas a tiempo por su desconocimiento, ya que la autoridad competente al no controlar y vigilar las funciones del empleador continua en una línea de desconocimiento por ende, se conoce más sobre los accidentes del trabajo que son los que se suscitan de forma imprevista y repentina causando una

lesión corporal que las enfermedades profesionales que son aquellas que se van desarrollando a lo largo del tiempo y que causan afecciones agudas o crónicas por consecuencia directa de la profesión o labor que realiza en el trabajo.

De igual manera, concuerdo con la mayoría porque existe más conocimiento sobre los accidentes del trabajo, debido a que estos se suscitan con mayor frecuencia en los lugares de trabajo por la exposición física del trabajador ante las actividades laborales que realiza.

Tercera pregunta: El Código de Trabajo de Panamá establece que las vacaciones anuales son 30 días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador. Distinto de lo que insta en el Código de Trabajo de Ecuador de 15 días por concepto de vacaciones anuales. ¿Considera usted que se debería aplicar en Ecuador los 30 días que establece el Código de Trabajo de Panamá?

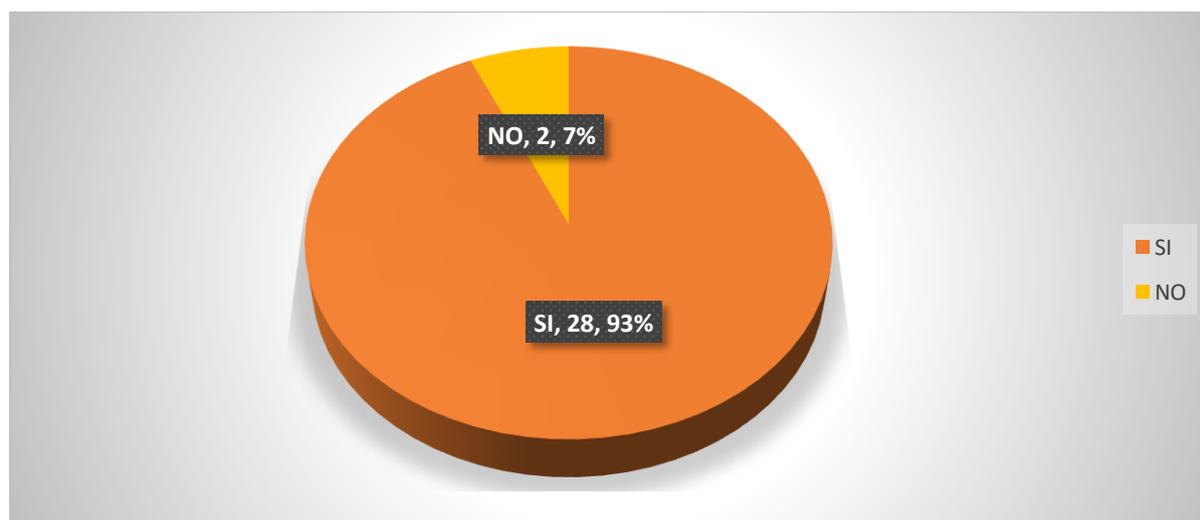
Tabla 13. Cuadro Estadístico - Pregunta No.3

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	28	93.33%
No	2	6.66%
Total	30	99.99%

Fuente: Profesionales del Derecho, Psicólogos Clínicos y Trabajadores sociales de la ciudad de Loja, Cuenca y Zamora Chinchipe.

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón.

Figura 14. Representación Gráfica – Pregunta No. 3



Interpretación: En la presente pregunta dos (2) encuestados que corresponden al 6,66% señalan que NO se debería aplicar en Ecuador los 30 días por concepto de vacaciones anuales de acuerdo al derecho comparado de lo que establece el país de Panamá. Porque se debería dar el tiempo de vacaciones anuales de acuerdo al tipo de trabajo que realizan los

trabajadores, es decir que, quienes realizan trabajos que conlleve un esfuerzo físico o manual deben tener más días de vacación por ejemplo los que realizan trabajos de construcción, limpieza de vías, mientras de aquellos que realizan un esfuerzo intelectual deberían tener menos días ya que su trabajo es meramente administrativo y pasa dentro de una oficina.

En cambio, veintiocho (28) encuestados que corresponden al 93,33% señalan que SI se debería aplicar en Ecuador los 30 días por concepto de vacaciones anuales de acuerdo al derecho comparado de lo que establece el país de Panamá. Porque garantizaría al trabajador que en este período de tiempo lleve a cabo actividades como: atención médica, igualdad entre los servidores públicos y trabajadores en cuando a las vacaciones anuales ya que los encuestados lo consideran discriminatorio e inconstitucional, como también para garantizar la rehabilitación física y mental del trabajador por estar expuesto a factores de sobrecarga laboral, estrés, agotamiento y el síndrome de Burnout, asimismo este tiempo va ser esencial para tener relaciones sociales con la familia, amigos y demás personas.

Análisis: Conuerdo con la minoría y mayoría de encuestados ya que los dos grupos que respondieron SI y No en su argumentación señalaron que, quien no llega a cumplir a cabalidad lo que establece la normativa legal con respecto al trabajo y quien vulnera los derechos de los trabajadores es el empleador, por ende, a este se le debe vigilar y controlar a través del Inspector del Trabajo para que cumpla con sus obligaciones de prevención, seguridad e higiene del trabajo, ya que se debe prevenir que el trabajador sufra una enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional.

Cabe destacar lo señalado por un encuestado en particular que además de considerar que está de acuerdo con lo que se plantea en la pregunta, menciona que existe una empresa en la ciudad de Loja que ha implementado pausas activas para mejorar la productividad de los trabajadores, esto se puede evidenciar en una investigación en la empresa ILE (Industria Lojana de Especerías) C.A., donde se implementó pausas activas de trabajo antes de iniciar la jornada laboral y al finalizar la misma con el fin de garantizar la seguridad y salud ocupacional y el riesgo y grado de peligro de causar daño al personal y generar una enfermedad profesional.

Cuarta pregunta: Podría indicar que tiempo de vacaciones anuales serían convenientes para desarrollar aficiones o disfrutar de la familia o amigos y evitar el síndrome de Burnout (agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en las relaciones con los demás, y un sentimiento de inadecuación a las tareas que deben realizarse).

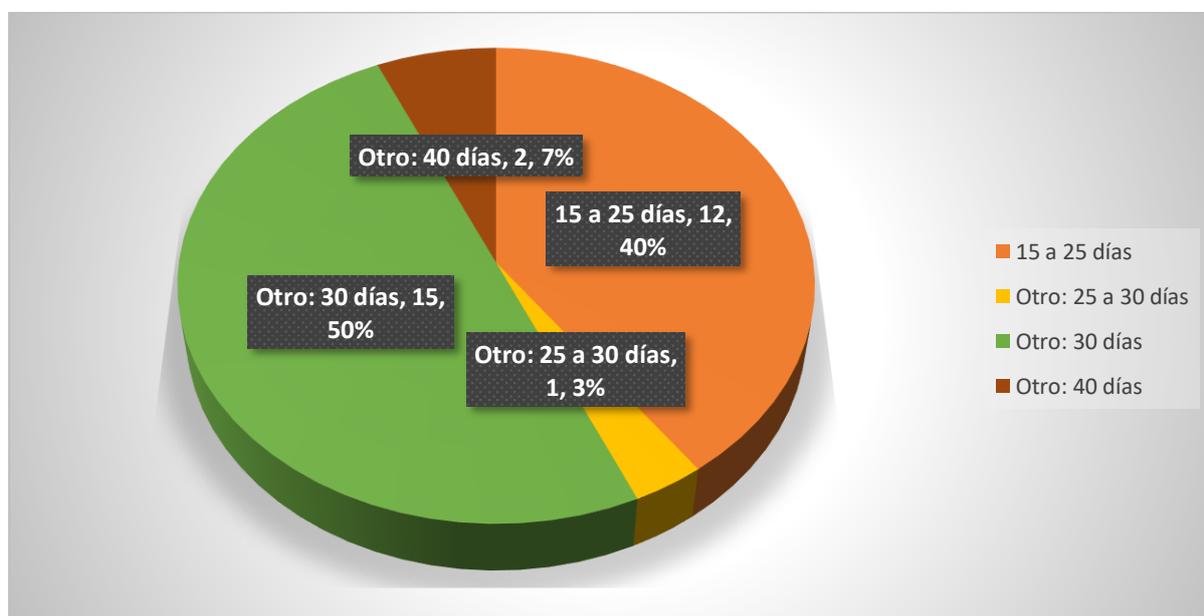
Tabla 14. Cuadro Estadístico- **Pregunta No. 4**

Indicadores	Variables	Porcentaje
1 a 10 días		
10 a 15 días		
15 a 25 días	12	40%
Otro	25 a 30 días: 1 persona 30 días: 15 personas 40 días: 2 persona	3.33% 50% 6.66%
Total	30	99.99%

Fuente: Profesionales del Derecho, Psicólogos Clínicos y Trabajadores Sociales de la ciudad de Loja, Cuenca y Zamora Chinchipe.

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón.

Figura 15. Representación Gráfica -Pregunta No. 4



Interpretación: En la presente pregunta un (1) encuestado que corresponde al 3,33% señala de 25 a 30 días son suficientes para desarrollar aficiones personales o con la familia y amigos; en cambio, dos (2) encuestados que corresponden al 6,66% señalan 40 días son convenientes para vacaciones anuales; asimismo, doce (12) encuestados que corresponden al 40% señalan de 15 a 25 días es tiempo suficiente para desarrollar actividades por concepto de vacaciones anuales; y, quince (15) encuestados que corresponden al 50% señalan que 30 días por concepto de vacaciones anuales son convenientes para desarrollar aficiones o disfrutar de la familia o amigos y evitar la incidencia del síndrome de Burnout.

Análisis: Respecto de esta pregunta concuerdo con la minoría y mayoría de encuestados, ya que todos señalan que el tiempo conveniente está por encima de los quince (15) días lo que se comprueba que existe una falta de período de tiempo de vacaciones anuales

suficientes para garantizar una rehabilitación física y mental de los trabajadores por el año de trabajo ejecutado.

Quinta pregunta: Cree usted que el Art.347 del Código del Trabajo protege a los trabajadores en caso de presentar una enfermedad profesional u ocupacional en el trabajo, esto con el fin de garantizar el derecho a la salud.

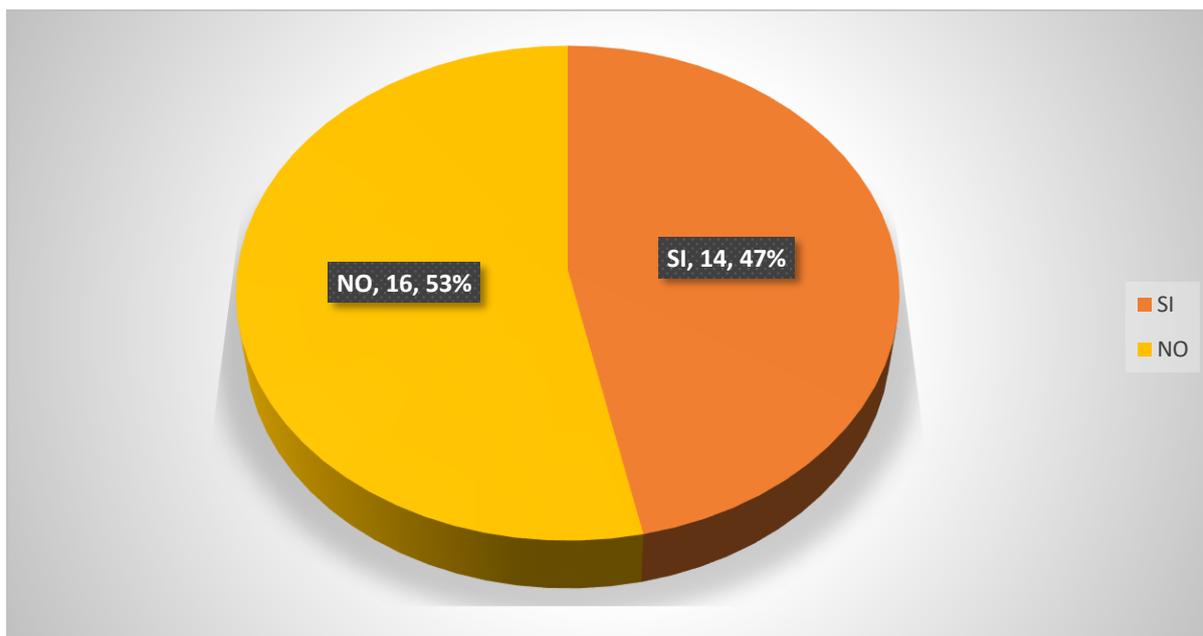
Tabla 15. Cuadro Estadístico- **Pregunta No.5**

Si	14	46.66%
No	16	53.33%

Fuente: Profesionales del Derecho, Psicólogos Clínicos y Trabajadores Sociales.

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón.

Figura 16. Representación Gráfica – **Pregunta No.5**



Interpretación: En la presente pregunta catorce (14) encuestados que corresponden al 46,66% señalan que SI se protege a los trabajadores en caso de presentar una enfermedad profesión u ocupacional. Porque, son derechos adquiridos; porque en el Código del Trabajo establece un tiempo de mejora y de indemnización; porque se debe garantizar la salud de los trabajadores; pero, sin embargo, manifiestan también que el empleador es quien vulnera sus derechos.

En cambio, dieciséis (16) encuestado que corresponden al 46,66% señalan que NO se protege a los trabajadores en caso de presentar una enfermedad profesional u ocupacional.

Porque, aunque este establecido la responsabilidad sobre que riesgos del trabajo tiene efectos contra el empleador este no garantiza su cumplimiento o la autoridad competente no exige su cumplimiento y que cuando existe una indemnización ante un trabajador que ha sido afectado por un Riesgo Laboral es muy bajo el presupuesto que se le indemniza y que su aplicación en muchos de los casos se ve limitado por el empleador.

Análisis: Concuero con la minoría y mayoría de los encuestados ya que de alguna manera señalan que nuestra normativa del trabajo por muy garantista de derechos para los trabajadores en la práctica no son aplicados debidamente esto debido primero a la falta de control y vigilancia por la autoridad competente del Ministerio del Trabajo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y segundo por el empleador que es la mayoría de los casos quien limita la protección al trabajador ante los Riesgos del Trabajo a los que está expuesto diariamente y que no son prevenidos a tiempo, sino que cuando ya tiene una condición grave el trabajador lo atienden y aun así cuando se le responsabiliza al empleador la indemnización es insuficiente.

Sexta pregunta: Está de acuerdo que se elabore una propuesta jurídica al Código del Trabajo para que se incorpore 15 días más por concepto de vacaciones anuales, para garantizar la salud mental, física y psicológica de los trabajadores.

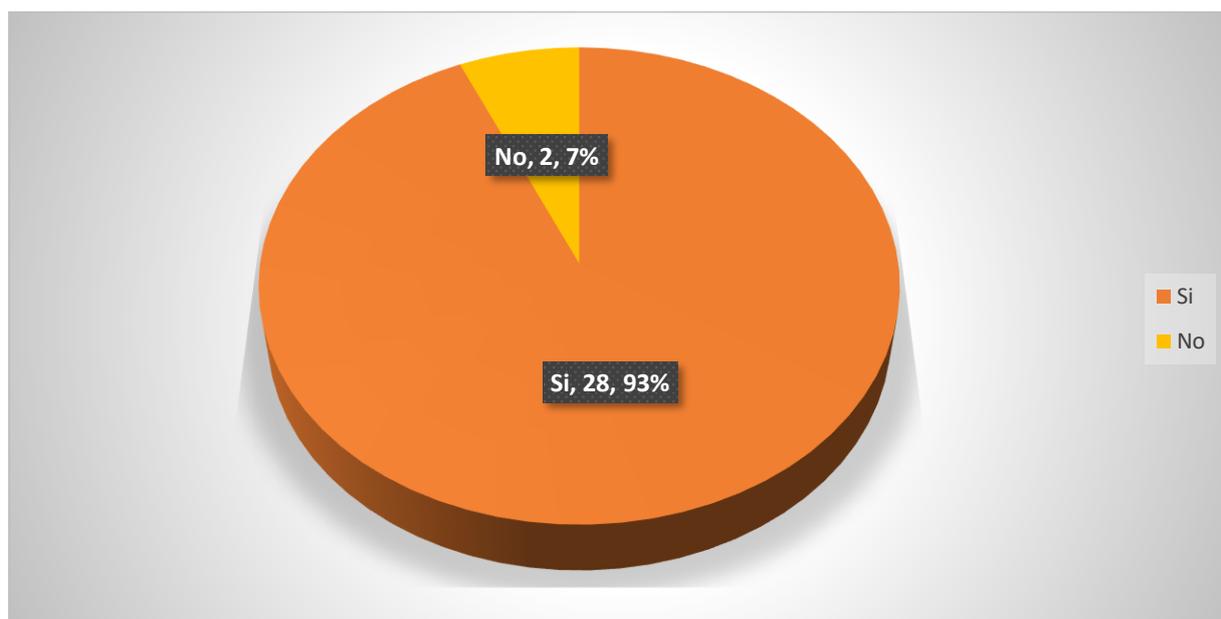
Tabla 16. Cuadro Estadístico – Pregunta No.6

Indicadores	Variables	Porcentaje
Si	28	93.33%
No	2	6.66%
Total	30	99.99%

Fuente: Profesionales del Derecho, Psicólogos clínicos y Trabajadores Sociales de la ciudad de Loja, Cuenca y Zamora Chinchipe.

Autora: Mayra Alicia Abad Ramón.

Figura 17. Representación Gráfica - Pregunta No. 6



Interpretación: En la presente pregunta dos (2) encuestados que corresponden al 6,66% señalan que NO están de acuerdo que se elabore una propuesta jurídica al Código de Trabajo para que se incorpore 15 días más por concepto de vacaciones anuales. Porque habría que analizar de acuerdo al tipo de trabajo y otro encuestado considera que veinticinco (25) días son suficientes para recuperarse física y mentalmente el trabajador con ello no afectaría al empleador ni al Estado.

En cambio, veintiocho (28) encuestados que corresponden al 93,33% señalan que, SI están de acuerdo que se elabore una propuesta jurídica al Código del Trabajo para que se incorpore 15 días más por concepto de vacaciones anuales, para garantizar la salud mental, física y psicológica, el bienestar de un adecuado descanso para los trabajadores.

Análisis: De acuerdo con la minoría de encuestados considero que su argumentación se basa en que se debería implementar las vacaciones acordes al trabajo que realiza, es decir, considerando las condiciones físicas o psíquicas a las que está expuesto el trabajador en cuanto a las funciones que realiza en el trabajo.

Y respecto de la mayoría concuerdo con los encuestados, ya que es necesario y urgente que se garantice la salud por encima de cualquier otro derecho, debido a que el no prevenir los Riesgos del Trabajo mediante un descanso o periodos de recuperación oportunos agravan las condiciones físicas y psíquicas del trabajador debido al estrés laboral al que está expuesto diariamente.

6.2 Resultados de las entrevistas.

En la presente técnica de entrevista fue aplicada a cinco profesionales que conocen la sobre el Derecho laboral y especializados en salud humana; entre ellos profesionales del derecho, Licenciados en Trabajo Social y profesionales de Psicología Clínica de la ciudad de Loja, Cuenca y Zamora Chinchipe, a quienes se les aplicó un banco de cinco preguntas abiertas relacionadas al problema jurídico que se está investigando, obteniendo los siguientes resultados.

Primera pregunta: El Código del Trabajo en el Artículo 69 establece “sobre las vacaciones anuales que todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables”. ¿Considera usted que este tiempo de descanso es suficiente para garantizar al trabajador recuperar su integridad física, psíquica y moral tras haber laborado durante un año en una institución o empresa?

Respuestas:

Primer entrevistado: manifiesta que, si es suficiente, siempre y cuando se genere un tipo de buenas praxis dentro de las técnicas recreativas. No obstante, hay personas que demandan un mayor tiempo. Aquí hay un fenómeno muy importante que es la doble presencia, que es un riesgo laboral hasta cierto punto, en donde muchas personas tienen una vida dentro de sus casas muy demandantes, y vienen acá a otra institución a trabajar y bueno ese fenómeno hace que las personas se desgasten muchísimo más. Pero que aumentar quince días más muy bien utilizados, puede ser fructífero.

Segundo entrevistado: considera que no son suficientes los quince días de descanso puesto que es un corto periodo de tiempo en el cual el trabajador no puede recuperar sus energías tanto físicas como psicológicas y el estrés que le ha llevado el año corrido de trabajo.

Tercer entrevistado: Considero que 15 días de vacaciones por un año de trabajo es un período demasiado corto, ya que se debe ser consecuente al hecho de cada una de las funciones que realizan, se debe tomar en cuenta cada una de las áreas laborales, para poder visualizar el período de descanso de cada uno de los trabajadores, por ejemplo no va a necesitar el mismo período de descanso un policía de una persona que se encarga en el aspecto petrolero, igual que un servidor público de una persona que se encarga de una labor de carreteras, se debe tener en cuenta netamente un proceso de recuperación de los trabajadores.

Además, para que sea integral se debe tener en cuenta que debe haber un período más extenso y este período de vacaciones debe ser establecido en distintas etapas del año, también es cierto considero que en algunos otros países se establece un mes de vacaciones pero que se

debe determinar para los trabajadores en 2 o 3 etapas en el año, esto garantiza una productividad asertiva dentro de cada una de sus actividades laborales.

Cuarto entrevistado: manifiesta que no, porque considera que deberían los trabajadores tener una igualdad de acceso al tiempo de 30 días de vacaciones tal como lo tienen los servidores públicos.

Quinto entrevistado: Considero que el tiempo que dispone el Art. 69 del Código del Trabajo es muy poco, sugiero que el periodo de tiempo debería ser planificado anualmente con meses de intervalo, es decir, cada tres meses se podría dar un tiempo de diez días con la finalidad de que el trabajador de la empresa pueda recuperar su estado físico, psíquico como moral.

Comentario de la autora: Evidentemente, considero que los periodos de recuperación o de vacaciones son fundamentales para el cuidado de la salud, ya que la falta de atención de la misma es susceptible ante enfermedades. Concuero totalmente con los entrevistado porque se debe tener en cuenta que los trabajadores deben gozar de un tiempo que ayude a recuperar y rehabilitar su estado de salud por el estrés y diversos factores que se puedan presentar en el trabajo durante el periodo de un año. Asimismo, concuerdo con algunos de ellos que mencionan que se deberían de realizar buenas praxis en el trabajo como técnicas recreativas que ayuden al trabajador a recuperarse más rápido y ser productivo durante sus actividades laborales. Y además sobre el tiempo de vacaciones que en su mayoría están de acuerdo que se considere quince (15) días más por concepto de vacaciones anuales, así como también recomiendan que esta se puede realizar en dos etapas del año para garantizar el rendimiento del trabajador.

Segunda pregunta: ¿Qué derechos cree Usted que se vulneran en la empresa, por la falta de atención o diagnóstico ante las enfermedades profesionales en los trabajadores?

Respuestas:

Primer entrevistado: Manifiesta que el derecho a la salud, el derecho al bienestar, porque hay que recordar que uno de los principales factores de riesgo en lo laboral es el estrés laboral es cierto que el estrés laboral es el génesis para otro tipo de enfermedades mentales, como por ejemplo la depresión. Hay personas que por estrés se deprimen, hay personas que por estrés generan significativos cuadros clínicos de ansiedad e inclusive llegan hasta somatizaciones o enfermedades definitivamente físicas.

Segundo entrevistado: Supo manifestar que en cuanto a los derechos que se vulneran en las empresas por lo general es el derecho a la vida y el derecho a la salud, ya sea por falta atención o diagnóstico ante las enfermedades del trabajo o por prevención.

Tercer entrevistado: Manifiesta que tomando en consideración el hecho de que alguna instituciones públicas y privadas se puede mencionar la vulneración del derecho a la

convivencia familiar, a un espacio digno de trabajo, adecuado netamente para poder desarrollar cada una de las actividades en función del trabajo, la vulneración a la salud debido a que la sobrecarga laboral impide un adecuado acondicionamiento para cada uno de los trabajadores.

Cuarto entrevistado: Considera que los derechos que se vulneran son: la salud, el derecho a la integridad psíquica y física, el derecho que se les garantice seguridad en el trabajo ante posibles enfermedades profesionales que se puedan suscitar en los trabajadores.

Quinto entrevistado: Manifiesta que el derecho vulnerado es el derecho a la salud, a la estabilidad laboral y el derecho a la familia ya que el trabajador tiene el derecho a la convivencia sana dentro de su vínculo familiar y por cuanto a que estas enfermedades son adquiridas por el trabajo que desarrolla.

Comentario de la autora: Conuerdo con la mayoría de los entrevistados ya que los derechos vulnerados son: el derecho a la vida, la salud, integridad, la familia, seguridad, el bienestar, el derecho a un ambiente sano esto en base a que se debe proteger a las y los trabajadores ante la incidencia de enfermedades profesionales que puedan desarrollar en sus lugares de trabajo.

Tercera pregunta: Según el Artículo 326 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que 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. ¿Cree usted, que las autoridades prestan la atención necesaria para evitar despidos luego de haber sufrido un riesgo laboral y no dar una solución temprana?

Respuestas:

Primer entrevistado: Manifiesta que los empleadores y las autoridades no prestan ningún tipo de atención explicativa. Ya que es una estrategia comercial, no laboral, con personas que tengan compromiso.

Segundo entrevistado: Considera que las autoridades no prestan la atención necesaria y tampoco evitan los despidos intempestivos por sufrir riesgos laborales es peor aún en los casos que en vez de dar solución lo que el empleador hace es deslindarse de la responsabilidad con el trabajador con despidos intempestivos con ello no se cumple con lo establecido y estipulado en el Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

Tercer entrevistado: Un punto fundamental se podría mencionar el derecho a la estabilidad del trabajo a consideración tanto del área pública como privada se tiene una leve estabilidad debido a que son removidos de manera incluso involuntaria e intempestiva para

poder llenar vacantes e incluso con algunos familiares, procesos poco éticos pero que lastimosamente en el Ecuador se siguen dando.

Cuarto entrevistado: Considera que las instituciones dan soluciones a los problemas laborales justamente para evitar sanciones con lo establecido en la ley, aunque no sabría mencionar que tipo de soluciones, ya que usualmente no existe un control a los empleadores para verificar que tipo de medidas toman para evitar los despidos luego de haber sufrido un Riesgo producto del Trabajo.

Quinto entrevistado: Considera que el Estado no pone mayor fuerza en el hecho de que el empleador tiene la obligación de reintegrar o de recontratar a su trabajador luego de haber superado una enfermedad o accidente de trabajo, por ende, debería existir una norma que exija al empleador o al jefe que pueda reintegrar al trabajo a su trabajador en las mismas condiciones cuando estuvo.

Comentario de la autora: existe una ambigüedad en los profesionales sobre las medidas que toman las empresas o instituciones, públicas o privadas ya que muy poco se sabe sobre las medidas que toman en los trabajos para prevenir y evitar los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, esta falta de información la tienen igualmente los trabajadores por ende no conocen que dentro de los Riesgos del Trabajo para responsabilidad del empleador están los accidentes y enfermedades profesionales a las que ellos pueden exigir una indemnización justa.

Cuarta pregunta: ¿Considera usted necesario incorporar al artículo 69 del Código del Trabajo quince (15) días más por concepto de vacaciones anuales como garantía de la salud pública?

Respuestas:

Primer entrevistado: Considera que los 15 días bien utilizados serían excepcionales, pero si se le puede sumar 15 días más que los pueden tomar en cualquier parte del año, sería esplendidos. Si recordamos que la mayor parte de empleados gozan de vacaciones, sobre todo servidores públicos de un mes, pero los privados no disponen de esta temática. Ahora no se cumple. No se hace y dudo mucho que lo acepten las grandes empresas, los magnates que producen o brindan servicios a grande escala.

Segundo entrevistado: Manifestó que considero que si es necesario que se aumenten los días de vacaciones ya que en este periodo de tiempo el trabajador podría aliviar tanto problemas de salud como psicológicos, físicos y morales.

Tercer entrevistado: Considera que sí, esto si se tiene en cuenta el hecho de que el periodo de vacaciones de acuerdo al espacio laboral o actividad que se regenta es necesario

independientemente de la actividad que se realice, el espacio de oxigenación de los y de los trabajadores es fundamental esto permitirá equilibrar el hecho psíquico, psicológico, médico clínico de los trabadores para tener una productividad positiva dentro de los aspectos laborales, sería un proceso de análisis netamente para el desglose de un período de treinta (30) días de vacaciones durante el periodo de un año, es decir, no en un mes específico para vacaciones, sino que se podría hacer un desglose de días durante tres meses por ejemplo 10 días por cada mes, que permitirá oxigenar las ideas de los trabajadores y reintegrarse a sus actividades con nuevos ánimos para lograr una productividad en las actividades laborales.

Cuarto entrevistado: Manifestó que sí, porque se garantizaría el derecho de la salud primordialmente mental de los trabajadores ya que este tiempo que se les pueda brindar va a mejorar su bienestar y evitaría sufrir la incidencia del síndrome de Burnout.

Quinto entrevistado: Considera que es una propuesta muy buena por cuanto se estaría garantizando el derecho de los trabajadores en el sentido de que se permitirá inclusive una mayor convivencia familiar.

Comentario de la autora: Conuerdo con los entrevistados que el periodo de vacaciones anuales debe ser aumentado en quince días más con un total de treinta días de vacaciones por el año de servicio, esto con la finalidad de proteger y amparar la vida, la salud e integridad de los trabajadores, debido a su exposición al estrés laboral y necesitan rehabilitar su estado físico y psicológico con un tiempo de descanso adecuado a sus necesidades y poner prevenir afectaciones futuras a su salud, ya que el síndrome de Burnout acarrea múltiples factores como, estrés, agotamiento, sobrecarga del trabajo, despersonalización para las actividades que debe realizar el trabajador e inclusive existen casos muy graves que han llevado a la muerte por la sobrecarga laboral y el estrés.

Quinta pregunta: ¿Qué sugerencias daría usted para garantizar la integridad física, psíquica y moral de los trabajadores, ante las enfermedades profesionales consideradas dentro de los Riesgos del Trabajo?

Respuestas:

Primer entrevistado: Considera que solamente un médico debe saber que tan significativo es el psicólogo, el médico de salud ocupacional e inclusive el trabajador social ya que es un trabajo multidisciplinario. Ya que se debe implementar esta clase de profesionales y comenzar a actuar. En intervenir con procesos, charlas, en tiempos de pausas activas recreativas que en cualquier institución se las puede realizar.

un plan que se realizó en la empresa ILE C.A, consistió en dar pausas activas a los trabajadores porque tenían carga hora increíble, pasaban hasta seis horas consecutivas en una

sola mañana y se vio necesario generar pausas activas como: jugar pin pon, jugar billa, ver televisión, 15 minutos de platicas breves esto genero un mayor grado de productividad en los empleados y satisfacción y en los Riesgos del Trabajo bajo significativamente. Entonces los planes de intervención deben estar enfocados a las técnicas recreativas, que es el futuro de lo que es la psicología laboral.

Segundo entrevistado: Considera que sugeriría que los empleadores se deben preocupar por sus trabajadores durante todo el tiempo de trabajo, ya que, ellos pueden prevenir y evitar las enfermedades profesionales u ocupacionales realizando chequeos o revisiones médicas, exámenes psicológicos u otras actividades como charlas motivacionales.

Tercer entrevistado: Manifiesta que se debería hacer un seguimiento permanente de los trabajadores en cualquiera de las áreas de función, el análisis permanente de los riesgos del trabajo de las situaciones de los ambientes laborales de los lugares ergonómicos del trabajo, del compañerismo, el tener un espacio saludable sería fundamental, el comprometimiento con el desarrollo óptimo de las capacidades de los trabajadores es un foco principal a tratar en este caso el análisis paulatino de cada uno de los aspectos de los riesgos del trabajo asociados a los ambientes en este caso en consideración se podría tener el hecho de modificar de una u otra manera los espacios para mejorar los aspectos productivos, ya que los trabajadores se encuentran inmersos en una jornada laboral en un espacio determinado lo cual si se podría ir modificando e incluso rotando las actividades que realizan, para poder evitar netamente el síndrome de Burnout o el síndrome del quemado.

Cuarto entrevistado: Considera que se debería de implantarse un protocolo de atención en salud física y psicológica justamente para garantizar la estabilidad de la salud.

Quinto entrevistado: Manifiesta que para garantizar la integridad física, psíquica y moral de los trabajadores debería realizarse tiempos o intervalos en el día en el trabajo como pausas activas como anteriormente establecía el Código del Trabajo, con la finalidad de que los trabajadores puedan tener un esparcimiento durante el día y puedan generar mayor productividad en el trabajo.

Comentario de la autora: Me sumo a las sugerencias dadas por todos los entrevistados ya que todas y cada una de estas están encaminadas a garantizar la salud, a generar e implementar medidas de prevención para que los empleadores establezcan planes, protocolos, reglamentos internos que garanticen la salud, la seguridad, la integridad ante enfermedades profesionales o accidentes del trabajo que se llegaren a suscitar o por su incidencia, asimismo a responsabilizar a los Inspectores del trabajo a formar parte activa de estos planes de

prevención mediante controles y vigilancia de los empleadores para que cumplan con sus obligaciones y responsabilidades que tienen con los trabajadores.

Como lo manifiesta el primer entrevistado existe una empresa lojana que ha implementado actividades recreativas para garantizar la productividad de los trabajadores, es importante destacar esta opinión, ya que esta sugerencia está encaminada a garantizar la salud, integridad física y psíquica de los trabajadores, a generar planes o medidas de prevención en pro de los trabajadores, también a responsabilizar al Ministerio del Trabajo a formar parte activa de estos Planes de Prevención de Riesgos del Trabajo y mejorar ambiente de trabajo y el rendimiento de los trabajadores en las actividades laborales que realiza diariamente.

6.3 Estudio de casos.

En España, el síndrome Burnout o síndrome del trabajador quemado aún no está reconocido en la ley como enfermedad profesional, pero los tribunales si lo amparan desde hace años. Ejemplo de ello los siguientes casos:

Caso N°1.

1. Datos Referenciales:

Recurso N°: 1320/1999

Órgano: Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco. En la Villa de Bilbao, a 2 de Noviembre de 1999.

Tipo de resolución: **Sentencia**

En el recurso de suplicación interpuesto por la Mutua Pakea contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Eibar de fecha nueve de febrero de mil novecientos noventa y nueve, dictada en proceso sobre accidente, y entablado por D. Cornelio frente a la Mutua Pakea, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y Talleres Protegidos Gureak, S, A., ha sido Ponente el Itmo. Sr. Magistrado D. Pablo Sesma de Luis, quien expresa el criterio de la Sala.

2. Antecedentes:

Antecedentes de hecho

Primero. - La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

1º. - Que el actor viene prestando sus servicios por cuenta y orden de la empresa demandada desde el día 1 de diciembre de 1973, con la categoría profesional de Jefe de Taller. Debidamente afiliado a la Seguridad Social.

2°. - Que la práctica laboral del demandante consiste en organizar la producción del taller dirigiendo a los trabajadores minusválidos que en el mismo prestan sus servicios y dándoles las oportunas orientaciones, recomendaciones y órdenes a fin de obtener un nivel aceptable de productividad y eficacia laboral.

3°. - Que el actor ha venido padeciendo durante los últimos años una sintomatología de trastornos de sueño con repetición recurrente de las dificultades de su trabajo en relación a su imposibilidad de afrontarlas a pesar del sobreesfuerzo que ha de realizar, alcanzar un nivel de agotamiento físico-psíquico que le llevó a no encontrarse en condiciones de acudir al trabajo, siendo examinado por su médico de cabecera quien extendió parte médico de baja por enfermedad común desde el día 26 de marzo de 1998 y le derivó al centro de salud mental donde fue diagnosticado por el especialista en psiquiatría que le atendió, Dr. C., *de “síndrome de desgaste personal o de BURN-OUT”* que describe como un trastorno adaptativo crónico con ansiedad como resultado de la interacción del trabajo o situación laboral en sus características personales. Le fue extendido parte de alta médico en fecha 12 de junio de 1998 y, por la misma causa, le fueron reconocidos otros dos períodos de baja entre los días 8 a 13 y 21 a 30 de julio de 1998.

4°. - En fecha 11 de mayo de 1998, formuló;

5°. – Que el actor padece en la actualidad las siguientes deficiencias o lesiones: síndrome de desgaste personal o de BURN-OUT.

6°. – La situación de agotamiento psíquico BURN-OUT, en castellano “estar quemado”, es un tipo muy característico de estrés que se da en aquellas profesiones de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que, por sus características, son sujetos de ayuda (profesores, personal sanitario, asistentes sociales, etc.) y surge al ver el profesional defraudadas sus expectativas al verse imposibilitado de modificar la situación laboral y de poder poner en práctica sus ideas con respecto a cómo debe ser realizado su trabajo.

El estudio editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, “Psicosociología del Trabajo”, Pág. 27, refiere como según Maslach y Jackson, el “**burnout**”, *que no surge de manera súbita, sino que es un proceso continuo, es un estrés de carácter crónico experimentado en el contexto laboral*, que presenta las siguientes características:

El individuo presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico. En su intento de aliviar esta situación trata de aislarse, desarrollando una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás, mostrando una falta de compromiso con el trabajo. Se da un sentimiento de inadecuación, incompetencia, ineficacia, etc., de no poder atender debidamente las tareas.

7º. – La base Reguladora asciende a 11,700 pts. (euros).

Segundo. – La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que, estimando la demanda interpuesta por Cornelio contra PAKEA, Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Talleres Protegidos Gureak, S.A., Instituto Nacional de la Seguridad y Tesorería General de la Seguridad Social, debo declarar y declaro que los períodos de baja padecidos por el actor, en los períodos de 26-3-98 al 12-6-98, 8-7-98 al 13-7-98 y 21-7-98 al 30-7-98 *traen su causa de la contingencia de accidente laboral y del trabajo realizado por el demandante por cuenta y orden de la empresa demandada, condenando a la MUTUA PAKEA a abonar las prestaciones correspondientes y absolviendo al resto de los demandados de todos los pedimentos contenidos en la demanda.*

Tercero. – Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación ya reseñado, que fue impugnado por la parte recurrida.

Fundamentos de derecho

Único. – La dolencia psíquica causante de los períodos de incapacidad temporal que aquejaron al demandante no figura en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por el Real Decreto 1995/78. *Sin embargo, el art. 115.2-e) de la Ley General de la Seguridad Social considera accidente de trabajo la enfermedad no incluida en el artículo siguiente (que define la enfermedad profesional y se remite al cuadro que se ha mencionado) que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.*

El incitado relato de hechos probados señala que el trabajador posee una personalidad perfeccionista y obsesiva, lo cual no constituye una enfermedad, pero esta ha surgido al estar el demandante en contacto con personas con las que trabajo, cuyas mermas psíquicas han originado en aquel un desgaste anímico determinante de la incapacidad temporal. Por lo tanto, se ha acreditado la naturaleza del padecimiento y su conexión directa y exclusiva con la prestación laboral, por lo que resulta clara la aplicación al caso de los preceptos citados y la consideración de la incapacidad temporal como accidente laboral, con la consiguiente responsabilidad de la Mutua recurrente.

3. Resolución:

Que desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la Mutua Pakea frente a la sentencia de 9 de Febrero de 1999 dictada por el juzgado de lo Social de Eibar en procedimiento sobre accidente de trabajo, instado por Cornelio contra el recurrente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General del Seguridad Social y Talleres Protegidos Gureak S.A., debemos confirmar y confirmamos la resolución impugnada.

4. Comentario de la autora:

Como se puede evidenciar en la legislación del trabajo de España esta sentencia, nos devela que la importancia de la salud psíquica de las personas es fundamental, debido a que, al estar expuestos a factores que generen agotamiento emocional, cansancio físico, psicológico e incluso por el estrés, debido al daño psíquico que presenta el trabajador por la relación laboral que tiene con las demás personas ya que merecen un trato especial. Y debido al tiempo se considera un accidente laboral.

Hoy en día esta enfermedad tras debates para ser considerada una enfermedad profesional supera en creces el avance del derecho del trabajo, ya que en el transcurso del tiempo sea considerada como enfermedad profesional en el país de España, ya que se garantiza y protege a los trabajadores ante los Riesgos del Trabajo a los que están expuestos.

Caso N° 2.

1. Datos Referenciales:

Juzgado de lo Social N°.10 de Las Palmas de Gran Canaria

N° de Recurso: 371/2015

Jurisdicción: Social

Sentencia de 13 Noviembre de 2015.

Demandado: Instituto Nacional de la Seguridad Social

2. Antecedentes:

Antecedentes de hecho

Primero. - Con fecha 13/05/2015 la parte actora presentó en el Decanato una demanda.

Segundo. – la parte actora se ratificó en su demanda en reclamación del grado de incapacidad permanente total, aunque por enfermedad común. El INSS se opuso a la demanda.

Hechos Probados

1. La demandante, tiene como profesión habitual la de matrona, adscrita al RGSS, siendo su base reguladora a los efectos de la presente litis de 2.548,53 euros.
2. Mediante el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI); “Determina el cuadro clínico residual: Trastorno adaptativo con alteración mixta ansioso depresiva crónica y las limitaciones orgánicas y funcionales siguientes;
Patología psiquiátrica estable con tratamiento psicofarmacológico y terapia psicológica con: astenia, apatía, sentimientos de impotencia que suponen gran

sufrimiento subjetivo, sin trastorno cognitivo conductual y sin afectación de la funcionalidad global”.

3. La demandante presenta un síndrome ansioso-depresivo de varios años de duración, con características reactivas a circunstancias laborales del que viene siguiendo tratamiento psicofarmacológico y desde diciembre de 2011 tratamiento psicoterapéutico.

Esta problemática se inicia de forma clara y abierta a partir del año 2004 tras haber ido vivenciando las distintas dificultades que su ocupación laboral como matrona tenía en su puesto de trabajo y que ella refiere en distintas áreas (competenciales, de relación con facultativos, con enfermeras, de precariedades de personal y sobrecargas subsiguientes, etc.) ya en el año 2004 tras una rueda de prensa acaba en un estado de ansiedad del que deriva una Baja Laboral.

4. Vivencia su situación a partir de ahí en una mezcla de “queme” (lo que corresponde a un síndrome de burnout y que le hace el notificar su renuncia al contrato para ir a trabajar fuera, a lo que renuncia por enfermedad familiar) a la vez de actitudes por parte de la Dirección del Hospital que define como de acoso.
5. La demandante presenta síntomas afectivos (ansiedad y depresión) derivados del mantenimiento en el tiempo de una vivencia de injusticia en las condiciones laborales en el ejercicio de la profesión de matrona. Los comportamientos experimentados como vivencia de injusticia tienen inclusión dentro del acoso laboral, mobbing.

La principal vivencia es el agotamiento físico y mental, así como sentimientos de frustración por la presencia del estrés laboral referido. Ello hace que muestre una dificultad para poder adaptarse a su trabajo habitual en el paritorio. En la actualidad precisa de medicación psicofarmacológica y tratamiento psicoterapéutico.

Por otra parte, en cuanto a su ajuste laboral, la existencia de sentimientos de agotamiento emocional, la vivencia de despersonalización en su trabajo y en relación con sus pacientes y la baja realización personal hacen aconsejable un cambio en su puesto de trabajo.

En la configuración de lo que se conoce como Burn-out, ha influido el empeño de la referida en la mejora de las condiciones laborales de su profesión como matrona.

6. Estuvo en situación de IT del 20/04/2015 al 03/07/2015, y del 02/10/2015 en adelante.

Fundamentos de Derecho:

Los hechos declarados probados resultan así de una valoración conjunta de la prueba practicada.

El 1°, 2°, 3° y 6° se deducen del expediente administrativo, mientras que el 4° y 5° se deducen de la documentación clínica que obra en autos y de las periciales médica y psicológica propuesta por la actora.

Reclama la demandante

La demandante merece la pensión que reclama pues las limitaciones funcionales descritas en los hechos probados 4° y 5° le impiden desarrollar con la debida profesionalidad y eficacia las tareas propias de su oficio, todo ello en recta aplicación del Art. 137 Ley General de la Seguridad Social.

3. Resolución:

Estimar la demanda interpuesta por Edurne contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, reconociéndose a la actora el grado de INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL derivada de enfermedad común, condenándose al Ente demandado a abonar al demandante de pensión del 55% de la base reguladora.

4. Comentario de la autora.

El presente caso una vez más nos demuestra que las enfermedades con factores psíquicos, llegan a desgastar emocional y físicamente a las personas, en particular el síndrome de Burnout que esta cada día más presente en los trabajadores, debido a que, su incidencia es está tomando más fuerza por el estrés laboral en los trabajos y la falta de atención a estos problemas a través de métodos que puedan prevenir los riesgos que atenten a la salud de los trabajadores son muy poco evidenciados en las empresas e instituciones, públicas o privadas.

Ecuador siendo garantista de derechos debería tomar como ejemplo estas sentencias ya que se protegería y se prevendría a los trabajadores ante las consecuencias de una enfermedad profesional, en particular el síndrome de Burnout considerado como tal una enfermedad profesional en la Clasificación Internacional de Enfermedades CIE-11 de la Organización Mundial de la Salud, se debe exigir al empleador un plan de prevención ante los Riesgos del Trabajo ya que, garantizar la salud física y psíquica de los trabajadores debe ser primordial para el Estado y las empresas e instituciones, públicas o privadas, porque de su rendimiento o productividad en el trabajo depende el país y las empresas, para que sigan funcionando y brindando servicios a la población.

Caso N° 3.

1. Datos Referenciales:

Titulación de Magister en gerencia de salud para el desarrollo local: Programa de estilos de vida saludables, en el personal de la empresa ILE, Loja, 2013.

Autora: Jhoana Elizabeth Morocho Rojas.

2. Antecedentes:

En Industria Lojana de Especerías (LE C.A., existe el Programa de Salud ocupacional para el bienestar de la empresa y empleado. ILE exporta su producto, gracias a la colaboración de 200 personas permanentes en planta del Barrio Consacola, Loja, de las cuales el 30% son de tipo administrativo y el 70% operario, se desempeñan en los diferentes departamentos para lograr los objetivos estratégicos.

Son varias las condiciones del trabajo que el personal está expuesto, debido a los estilos de vida que tiene cada persona y a la carga física y tarea que realiza en su labor cotidiana, lo que han provocado morbilidades siendo las enfermedades crónicas no transmisibles (enfermedades digestivas, lesiones osteomusculares, trastornos metabólicos, ansiedad y estrés laboral) las que necesitan acción inmediata y mejorar la calidad de vida del trabajador.

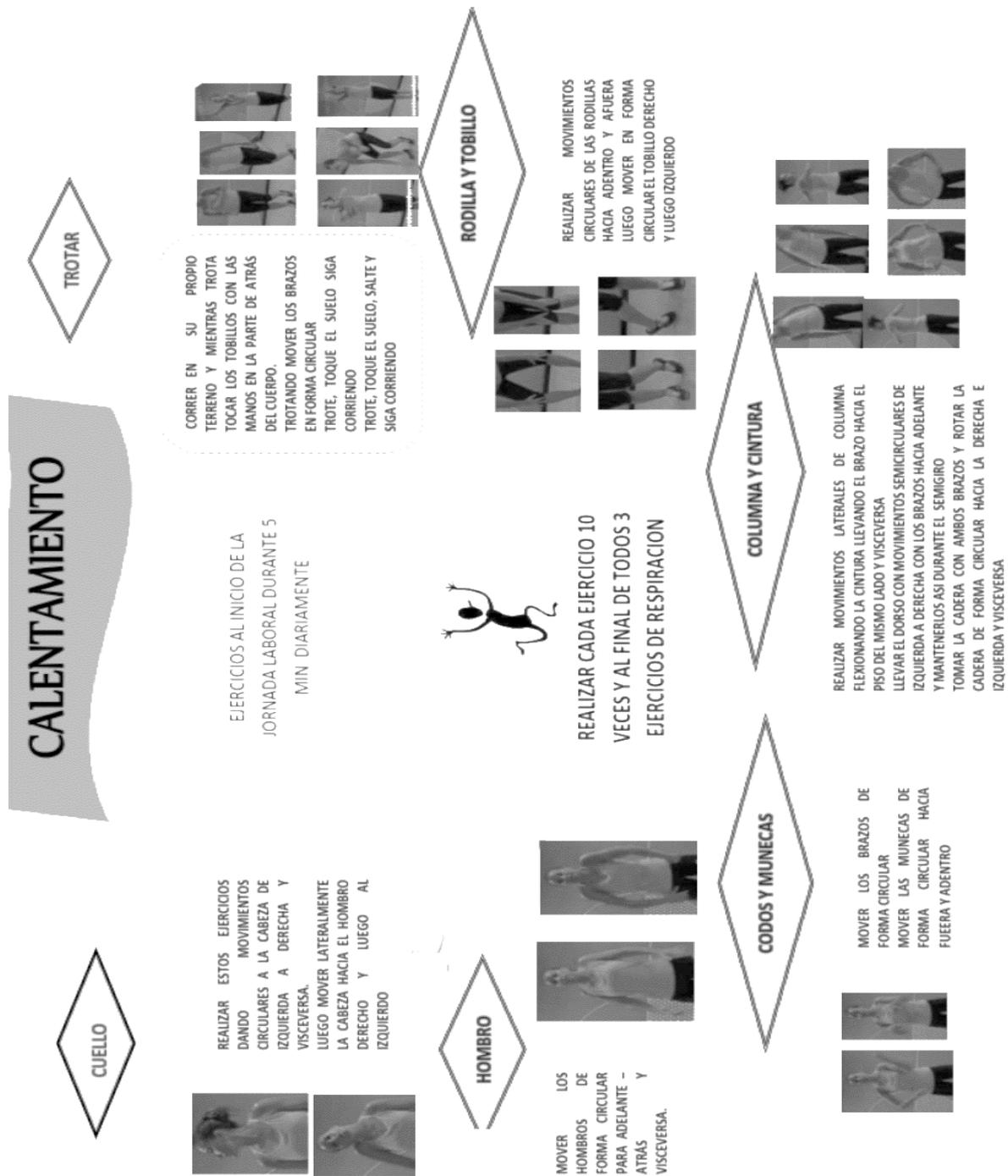
Por ende, se vio conveniente implementar un Protocolo del Programa de Pausas Activas o Gimnasia Laboral, en el Personal de la empresa ILE C.A., para controlar la salud de los trabajadores y así poder disminuir la morbilidad.

Las condiciones del trabajo que el personal está expuesto a diferentes riesgos laborales tanto físicos, mecánicos, químicos, eléctricos, psicosociales, biológicos y ergonómicos siendo los dos últimos de mayor frecuencia y de gran intensidad por los diferentes estilos de vida que tiene cada persona y por la carga física que realiza en su labor, tanto de tipo estático y dinámico, lo que han provocado morbilidades en la empresa.

Programa de prevención gimnasia laboral o pausas activas.

Calentamiento: son ejercicios al ingreso de la jornada durante, para alcanzar rápidamente el acondicionamiento del organismo para con el trabajo, pues al comienzo del día laboral, es más baja la capacidad de trabajo reflejándose con la falta de coordinación entre los ritmos de la actividad, por tanto, prepara el organismo para las tareas, empleando los ejercicios y el ritmo de los movimientos típicos del inminente proceso laboral.

Figura 18. Calentamiento



Fuente: Trabajo de fin de Maestría, Titulación de Magister en Gerencia de Salud para el Desarrollo Local.

Autor: Personal de Salud y Seguridad y Md. Johana Elizabeth Morocho Rojas.

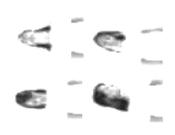
Pausa Activa: son ejercicios durante la jornada laboral, cada 2 horas según la actividad que realicen en su trabajo, para eliminar la fatiga, recuperar las fuerzas, mejorar el estado

general y aumentar la capacidad de trabajo, evitando enfermedades propias de lo laboral como estrés, lumbalgias, tendinitis, etc.

Figura 19. Pausas activas

PAUSAS ACTIVAS

CUELLO



REALIZAR ESTOS EJERCICIOS LLEVANDO LA CABEZA DE ARRIBA HACIA ABAJO, LUEGO DE IZQUIERDA A DERECHA Y VICEVERSA, Y ROTAR EL CUELLO COMO DIBUJAR UN CIRCULO DE UN LADO A OTRO Y VICEVERSA

HOMBRO



REALIZAR ESTOS EJERCICIOS LLEVANDO LOS HOMBROS HACIA ARRIBA Y ABAJO, LUEGO HACERLOS ROTAR COMO REMAR PARA ADELANTE - ATRAS Y VICEVERSA. LLEVAR EL BRAZO EXTENDIDO AL LADO CONTRARIO Y CON EL OTRO PRESIONAR EL CODO

MANO



ESTRELLAS
ARAÑA
PIEDRA
PIANO
PATO
SALUDO
LA HORA

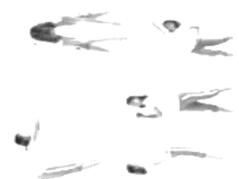
MUÑECAS Y BRAZOS



EJERCICIOS DURANTE LA JORNADA LABORAL POR 5 MIN Y CADA 2 HORAS AL DIA



COLUMINA Y CADERAS



AL REALIZAR ESTOS EJERCICIOS SE DEBE SEPARAR LAS PIERNAS Y REALIZAR LO SIGUIENTE:
LLEVAR EL DORSO Y LOS BRAZOS HACIA ADELANTE Y MANTENERLOS ASI.
FLEXIONAR EL DORSO HACIA ADELANTE CON LOS BRAZOS HACIA ABAJO Y HACIA ARRIBA Y LUEGO EN BALANCEO.
SIN FLEXIONAR RODILLAS Y TOMANDO LAS CADERAS LLEVAR EL TRONCO HACIA ADELANTE Y HACIA ATRAS.
TOMAR LA CADERA CON UN BRAZO Y CON EL OTRO ESTIRAR LA ESPALDA HACIA ARRIBA.
CON LOS CODO JUNTOS LLEVAR EL TRONCO HACIA LA DERECHA E IZQUIERDA

REALIZAR CADA EJERCICIO 10 VECES

REALIZAR ESTOS EJERCICIOS CON LOS BRAZOS EXTENDIDOS:
ESTRELLA: ABRIR Y CERRAR LOS DEDOS
PIEDRA: PUÑO CERRADO
ARAÑA: PULGAR TOCA CADA UNO DE LOS DEDOS EN AMBOS SENTIDOS
PIANO: SIMULAR TOCAR PIANO
PATO: EXTENSION DE MANOS
SALUDO: FLEXIONAR MUÑECA Y EXTENDER PALMA Y DEDOS HACIA ARRIBA
LA HORA: FLEXIONAR MUÑECA Y EXTENDER PALMA Y DEDOS HACIA ABAJO

REALIZAR ROTACION DE LAS MUÑECAS CON MANOS EMPUNADAS.
FLEXIONAR LA MUÑECA LLEVANDOLA ARRIBA Y LUEGO ABAJO Y CON LA OTRA MANO EMPUJARLA HACIA EL CUERPO.
FLEXIONAR DE CODO EN 90 GRADOS JUNTARLOS Y SEPARARLOS
LLEVAR LOS CODO HACIA ARRIBA Y CON LA UNA MANO TOCAR LA ESPALDA Y CON LA OTRA EL CODO LADO CONTRARIO.
ELEVAR LOS BRAZOS PONIENDO LAS PALMAS ARRIBA Y BAJANDOLAS AL MISMO NIVEL DE LOS HOMBROS

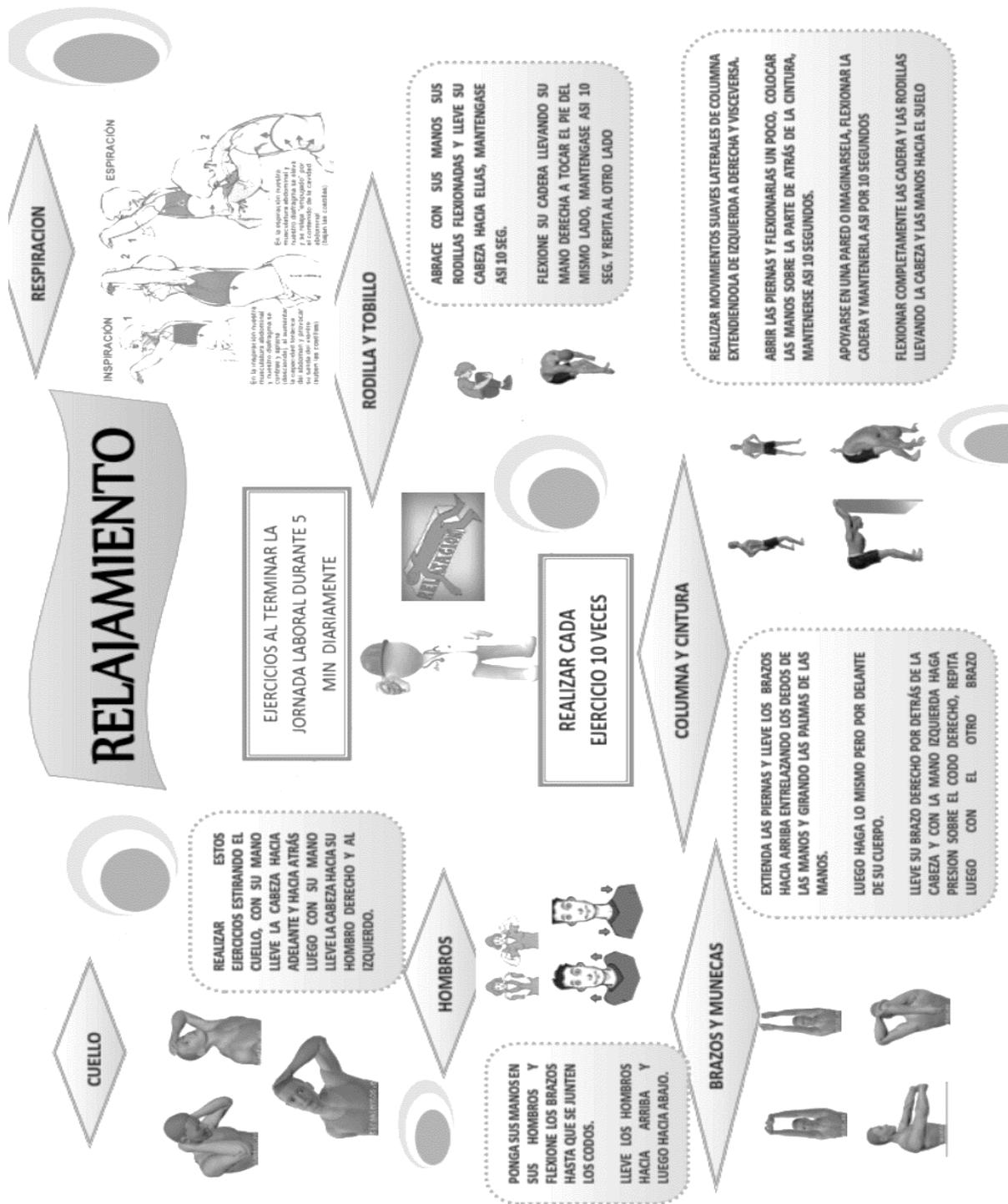
Fuente: Trabajo de fin de Maestría, Titulación de Magister en Gerencia de Salud para el Desarrollo Local.

Autor: Personal de Salud y Seguridad y Md. Jhoana Elizabeth Morocho Rojas.

Relajamiento: son ejercicios al finalizar la jornada, para el estiramiento de los diferentes músculos que estuvieron estáticos o en movimiento repetitivo, y necesitar relajarse para ir a

casa sin ningún problema. De esta manera se alcanza la relajación óptima del Sistema Nervioso Central, y se contribuye a la ejecución acabada de un trabajo determinado.

Figura 20. Relajamiento



Fuente: Trabajo de fin de Maestría, Titulación de Magister en Gerencia de Salud para el Desarrollo Local.

Autor: Personal de salud, seguridad y Md. Johana Elizabeth Morocho Rojas

3. Resolución:

Se implementó el Programa de Estilos de Vida Saludable en la empresa ILE, CA., con la colaboración del personal de trabajo. El 100% de los departamentos tiene la implementación del programa preventivo de Gimnasia Laboral, gracias a la determinación del estudio técnico de riesgos en cada departamento y a la aplicación de los protocolos del programa.

El personal actualmente está capacitado en un 84% sobre Riesgos Laborales, 100% sobre Programas de Gimnasia Laboral, 84% sobre Estilos de Vida Saludable, dando un promedio de 93%.

4. Comentario de la autora.

Este caso es importante destacar ya que no estando muy alejados de nuestro país, aquí en la ciudad de Loja, mediante una investigación de campo realizado por la autora referida anteriormente en el caso, se desarrolló en la Industria Lojana de Especerías ILE C.A., la implementación de un Programa de Estilos de Vida Saludables, esta investigación busco garantizar la productividad de 245 trabajadores, ya que en un inicio los mismos presentaban sobrepeso, obesidad, falta de actividad física, estrés, malos hábitos alimenticios, bajo autoestima y bienestar, con lo que al finalizar la investigación dio un impacto en la disminución de enfermedades no transmisibles crónicas y el mejoramiento de calidad de vida del trabajador.

La salud laboral proporciona y mantiene el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones, lo protege en su trabajo contra los riesgos, procurando adaptar el trabajo y su ambiente a las capacidades fisiológicas y psicológicas de los trabajadores. (Hernández, Tratado de Medicina del Trabajo, 2011)

Caso N° 4.

1. Datos Referenciales:

Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19 (Vinueza, Aldaz, Mera, Tapia, & María, 2021).

2. Antecedentes:

Determinar la ocurrencia e intensidad de síndrome de Burnout (SB) en médicos y enfermeros ecuatorianos durante la pandemia de la COVID-19.

Se realizó un estudio transversal. Participaron 224 médicos y enfermeros de establecimientos de la red integral de salud ecuatoriana, a quienes se administró el inventario

de Burnout de Maslach. Se analizaron los datos a través de modelos de regresión lineal usando R.

3. Resolución:

Más del 90% del personal médico y de enfermería presentó SB de moderado a severo, el que se asoció de manera estadísticamente significativa a función (médico vs. enfermero, edad y género). El personal médico es afectado con mayor frecuencia con el 90% que el de enfermería que presentó SB de moderado a severo, tanto a nivel global como en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización.

4. Comentario de la autora.

La pandemia de la COVID-19 sigue siendo un acontecimiento que desafortunadamente sus consecuencias ha traído un sin número de enfermedades que han atentado contra la vida y salud de las personas, quienes están a cargo de la atención directa con los usuarios o pacientes se han visto afectados a su integridad física y psíquica, el estudio de este caso es importante mencionar ya que una vez más se puede evidenciar que el síndrome de Burnout está latente en los trabajadores, como consecuencia de las funciones que realizan en el trabajo y que sus consecuencias se deben al agotamiento y despersonalización de los trabajadores, asimismo es muy necesario y urgente establecer un plan de prevención para evitar la incidencia del síndrome de Burnout que es causada directamente por el ejercicio de la profesión o labor que realiza.

Caso N°5.

1. Datos referenciales:

Afectada: Miwa Sado, empleada de la radio pública NHK de Japón.

Edad: 30 años.

Hace siete años, en 2013, la profesional falleció debido a largas horas laborales y falta de descanso.

2. Antecedentes:

Sado era una reportera encargada de la fuente de política para el medio mencionado. Durante los 30 días previos a su fallecimiento, se estimó que trabajó 159 horas y 37 minutos extra, y libró solo dos días en el mes previo a su muerte como resultado de una “insuficiencia cardíaca congestiva”, esto debido a que cubría información local y estuvo a cargo de las elecciones al Gobierno de Tokio y la Cámara Alta del Parlamento. Su caso se asocia con el Karoshi y la sobrecarga laboral por este factor. Ya que durante ese lapso de tiempo sus jornadas

de trabajo fueron de casi 13 horas diarias. La legislación laboral japonesa establece que las jornadas de trabajo no deben superar las 40 horas semanales y 80 horas suplementarias al mes.

La cadena pública reconoció que decidió informar sobre la causa del fallecimiento de Sado tres años después de que las autoridades lo consideraran como “Karoshi” (muerte por exceso de trabajo en japonés) por petición de la familia de la periodista, que busca que no se vuelva a repetir un caso como este.

El Gobierno japonés aprobó en 2015 una ley para frenar la epidemia del exceso de trabajo. Asimismo, para 2016 publicó un informe que mostraba que en Japón casi una cuarta parte de los empleados pueden llegar a superar el tope de 80 horas extras al mes estipuladas por la legislación del país.

En diciembre del 2016 el Ejecutivo, aprobó un paquete de medidas de emergencia para prevenir muertes e incrementar la vigilancia en las empresas para garantizar el cumplimiento del reglamento.

3. Resolución:

El Tribunal de Distrito de Tokio concluyó que la empresa obligó a trabajar más horas de las permitidas a la empleada, quien se suicidó en 2015. Se le impuso a la empresa Dentsu la multa de 500.000 yenes (3.654,20 dólar estadounidense). A esta multa se suma la compensación que la compañía ha pagado a la familia de la fallecida y las disculpas públicas.

4. Comentario de la autora:

Las afectaciones que inciden en los trabajadores tras desarrollar sus servicios para las grandes, medianas y pequeñas empresas son alarmantes, ya que, los empleadores exigen por encima de las capacidades físicas y psíquicas que los trabajadores puedan dar, sobrecargando de trabajo, provocando estrés laboral a estos trabajadores puede incluso llegar a acabar con su vida.

Caso N°6.

1. Datos Referenciales:

Matsuri Takahashi

Edad: 24 años

Empleada de la empresa publicista Dentsu.

2. Antecedentes:

El Karoshi no solo impacta a personas expuestas físicamente a la sobrecarga laboral. También afecta a aquellas que realizan una actividad menos estresante físicamente. Este fue el caso de Matsuri Takahashi, una chica que se suicidó luego de haber trabajado únicamente ocho

meses dentro de Denstu, una empresa expuesta por el gobierno japonés por sus malas prácticas laborales.

La publicista había compartido en redes sociales y con su círculo de amigas previas a su muerte había dormido muy poco. La empresa no liberó a la empleada ni de fines de semana ni de las fiestas correspondientes por navidad. Se estima que trabajo 100 horas extras mensuales. La empleada en 2016 tomo la terrible decisión de lanzarse del balcón del edificio donde laboraba.

3. Resolución:

Su suicidio provocó una investigación del Ministerio de Trabajo y la renuncia del presidente de la empresa.

La empresa publicista “Dentsu” acepto la responsabilidad e indemnizó a los familiares de la joven con 4.400\$.

4. Comentario de la autora.

La sobrecarga laboral puede afectar a cualquier clase de empresa que no fomente un equilibrado balance adecuado dentro de la distribución de las tareas. El Karoshi es un problema crónico en Japón debido a las extensas horas laborales y que su prevención no se controla, menos aún vigila que los empleadores implementen o hagan cumplir las medidas de prevención contras las muertes, ante los problemas de salud mental y físicos que los trabajadores se ven expuestos ya que el de trabajo que se les exige realizar es muy demandante.

Caso N°7.

1. Datos referenciales:

Kenichi Uchino

Edad: 30 años

Trabajo como inspector de control de calidad en la planta Tsutsumi en la ciudad de Toyota donde se fabrican los autos Prius de Toyota, falleció en 2002 por Karoshi (se entiende tanto a las víctimas mortales, como a personas con enfermedades graves producidas por un número desorbitado de horas en su puesto de trabajo).

2. Antecedentes:

En el año 2006, un ingeniero de Toyota, que trabajaba en el desarrollo de un nuevo modelo en el salón Internacional de Automóviles de Detroit murió de una isquemia en enero de 2006, esto se debió a la sobrecarga de trabajo en la planta de Toyota Prius. Había hecho un promedio de 80 horas extras en los dos meses anteriores.

Es la primera vez que alguien le ha ganado un juicio a Toyota que establece que el Karoshi califica como un accidente de trabajo.

Cerca de seis millones de japoneses trabajan 60 o más horas extras al mes y sólo la mitad aprovecha todas sus vacaciones pagadas. Uchino era uno de ellos.

3. Resolución:

El Tribunal de Distrito de Nagoya establecieron que el Sr. Uchino había trabajado más de 61 horas extraordinarias no remuneradas en los 30 días antes de que se derrumbó y murió.

En Noviembre de 2007, la Corte reconoció 110,5 horas de sobretrabajo, y dictaminó que Uchino había muerto por sobretrabajo.

4. Comentario de la autora.

Es muy común que los trabajadores realicen horas extras no remuneradas para no ofender a sus empleadores, aun poniendo en riesgo su vida, por ende estos casos nos hacen denotar cada vez más que las grandes empresas tratan de ocultar los problemas laborales que puedan suscitarse en los trabajadores como las enfermedades producidas por la sobrecarga laboral, con el fin de cuidar su imagen pero este acontecimiento nos demuestra que es una realidad la sobrecarga del trabajo, el estrés al que están expuestos los trabajadores y que se deben tomar medidas urgentes para prevenir que se continúen suscitando este tipo de muertes como resultado de las afectaciones que se producen en el trabajo..

Caso N°8.

Modelo 100:80:100: 100% de sueldo, 80% de tiempo, 100% de productividad. – proyecto que incluye a empresas de todos los sectores de la economía.

ESPAÑA

La primera empresa en España en instaurar la jornada laboral de cuatro días, Software Delsol cuenta con un equipo de 181 trabajadores que disfrutaban de esta reducción semanal sin afectar sus salarios.

Desde el día 1 de enero de 2020, se ha reducido el calendario laboral a cuatro días laborales a la semana por trabajador. De esta manera se ajustado el cómputo de horas semanales trabajadas, de las 40 horas anteriores, a 36 horas en horario de invierno y 28 horas semanales en horario de verano.

La puesta en marcha de esta iniciativa es facilitar la conciliación familiar y la calidad de las condiciones. Una parte del equipo humano asiste solo de lunes a jueves y el resto lo hace en bloques de cuatro días continuados, rotando de lunes a viernes y manteniendo un día libre a

la semana. Apuestan por la motivación y la productividad del equipo, reduciendo el estrés y permitiendo una menor carga de trabajo y un mayor descanso de la plantilla.

ISLANDIA.

Entre 2015 y 2019, Islandia realizó dos pruebas a gran escala de una semana laboral reducida de 35 a 36 horas sin reducción de salario. Los resultados han sido analizados por primera vez en un proyecto conjunto de Autonomy y la organización de investigaciones Association for Sustainability and Democracy (Alda) en Islandia (Haraldsson & Kellam, 2021).

El análisis de los resultados, que incluyó a 2500 trabajadores, más del 1% de la población activa total de Islandia, sugiere lecciones importantes tanto para los empleados como para las empresas.

Las pruebas fueron un éxito abrumador y, desde que se completaron, el 86% de la fuerza laboral del país ahora trabaja menos horas u obtiene el derecho a reducirlas.

La productividad y la provisión de servicios permanecieron iguales o mejoraron en la mayoría de los lugares de trabajo de prueba. El bienestar de los trabajadores aumentó drásticamente en una variedad de indicadores, desde el estrés percibido y el agotamiento hasta la salud y el equilibrio entre el trabajador y la vida.

Los juicios también se mantuvieron neutrales en cuanto a ingresos tanto para el ayuntamiento como para el gobierno, proporcionando un plan crucial, y hasta en gran parte ignorado, de cómo se podrían organizar futuros juicios en otros países del mundo.

REINO UNIDO.

El reino Unido se suma a la semana de cuatro días con un piloto de 70 empresas y 3300 trabajadores. Con el respaldo de la Universidad de Cambridge, la Universidad de Oxford, el Boston College, la organización “4 Day Week Global” y el centro de estudios sobre el futuro del trabajo Autonomy, la prueba comenzó el 6 de junio del 2022 en 70 empresas británicas pertenecientes a sectores tan variados como la banca, el comercio minorista, la hostelería y la animación, entre otros.

“La gran dimisión ha demostrado que en un amplio rango de industrias los empleados pueden producir mejores resultados si trabajan menos y de manera más inteligente”, dijo el director del organismo 4 Day Week Global, Joe O Connor.

JAPÓN.

Microsoft probó una semana laboral de 4 días en Japón. La productividad aumentó 40%.

La compañía presentó un programa llamado “Work Life Choice Challenge”, que cerró sus oficinas todos los viernes de agosto y dio todos los empleados un día libre adicional cada semana.

Los resultados fueron prometedores: si bien la cantidad de tiempo dedicado al trabajo se redujo drásticamente, la productividad, medida por las ventas por empleado, aumentó casi un 40% en comparación con el mismo período del año 2018.

Los gerentes sugirieron que las reuniones no deberían durar más de 30 minutos. También se alentó a los empleados a reducir por completo las reuniones mediante el uso de una aplicación de mensajería en línea de Microsoft.

La iniciativa es oportuna ya que Japón ha luchado durante mucho tiempo con una sombría y, en algunos casos, fatal, cultura de exceso de trabajo. El problema es tan grave que el país incluso ha acuñado un término para ello: Karoshi significa muerte por exceso de trabajo por enfermedades incluidas por el estrés o depresión severa.

BÉLGICA.

El plan recién aprobado en Bélgica, reorganiza las 40 horas semanales en solo 4 días en vez de 5, el sueldo se mantiene, pero se gana un día de descanso adicional. Lo que establece la nueva reforma laboral es añadir una opción más al trabajador para organizarse su semana laboral. el trabajador podrá aprovecharlo como mejor le convenga si así lo decide.

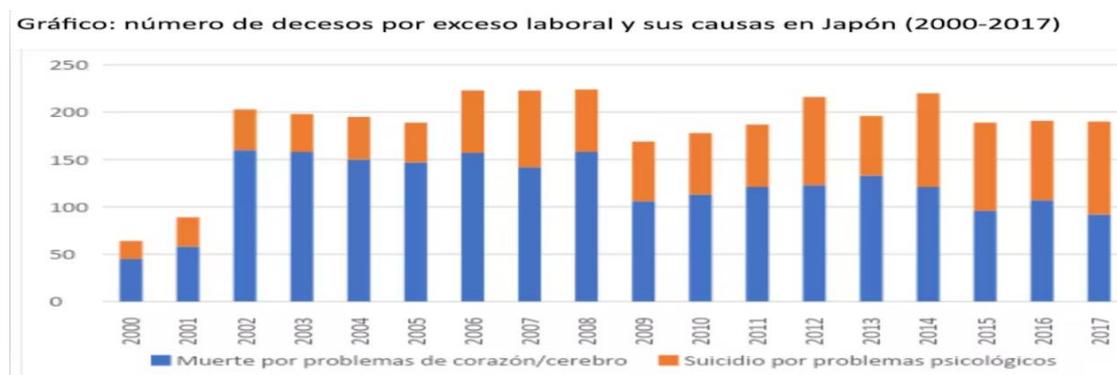
Comentario de la autora.

Referente a los casos que se mencionan anteriormente son alternativas a las cuales Ecuador puede tomar como guía para mejorar la productividad de los trabajadores, ya que está comprobado que, durante menor tiempo de trabajo, con un plan de prevención y bien distribuidas las funciones laborales se garantiza un mejor rendimiento de los trabajadores, lo cual no afectará ni a la empresa, menos aún al Estado.

6.4 Análisis de datos estadísticos.

Los efectos nocivos de la cultura del trabajo en Japón son alarmantes ya que existe acumulación de horas extra y el rechazo a coger vacaciones, es la falta de descanso entre la población nipona, según estudios la falta de sueño resta millones de dólares a las empresas, ya que, provoca baja productividad laboral y como consecuencia del exceso de trabajo y la falta de sueño acumulado en el transcurso del tiempo puede llegar a matar a las personas mediante ataques cardíacos o derrames cerebrales por el conocido Karoshi (síndrome de Burnout).

Figura 21. Número de decesos por exceso laboral y sus causas en Japón (200-2017)



Fuente: Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, Japón.

En 2018 se han contado 158 casos por ambas causas. Estos fueron admitidos por el gobierno como Karoshi o Karojiatsu (suicidio por exceso de trabajo y condiciones laborales estresantes) y los familiares de las víctimas recibieron una indemnización de las empresas. No obstante, las cifras reales podrían ser mucho más altas debido a los casos no denunciados.

En los últimos años, el gobierno de Shinzo Abe ha puesto en marcha nuevas medidas para luchar contra el Karoshi y promocionar el descanso entre los ciudadanos.

Entre ellas figura la introducción de un nuevo día festivo (el Día de las Montañas) en el calendario laboral nipón desde 2016, y obligar a los empleados a coger por lo menos cinco días de vacaciones anuales.

En 2017 se presentó el Premium Friday, invitando a los trabajadores a abandonar la oficina a las tres de la tarde el último viernes de cada mes, e ir de compras o de bares para revitalizar el consumo privado.

En 2019 tuvo lugar una reforma de ley laboral que limitó las horas extra a 45 mensuales y 360 anuales. Sin embargo, esta nueva normativa afecta meramente a las grandes empresas y durante los periodos de mayor actividad pueden extenderse a 100 horas mensuales.

Organización Internacional del Trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo

Cada día mueren muchas personas como consecuencia de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Se calcula que, cada año, estas muertes ascienden al menos a 1,9 millones. Se calcula también que 90 millones de años de vida ajustados por discapacidad (DALY) son atribuidas a la exposición a 19 importantes factores de riesgo laboral, además, cada año se produce unos 360 millones de accidentes laborales no mortales que tienen como consecuencia más de 4 días de baja laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Organización Mundial de la Salud.

El síndrome del “burnout”, a partir del primero de Enero del 2022, la Organización Mundial de la Salud lo reconoce como enfermedad profesional, en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) patología asociada al empleo, lo que facilita que quienes lo sufren puedan probarlo durante el juicio.

El burnout lo padecen trabajadores que viven una situación de estrés y ansiedad continuada que les incapacita laboral y socialmente, reduce su productividad y produce agotamiento emocional por diversas causas. Según la Organización Internacional del Trabajo, aproximadamente un **36% de los trabajadores del planeta laboran en exceso**, es decir, más de 48 horas semanales, lo que contribuye a problemas de seguridad, desequilibrio entre la vida social y familiar, y la salud en su trabajo.

Cada año mueren 2,4 millones por enfermedades ligadas al trabajo y 374 millones sufren accidentes laborales en los que fallecen 380 000 personas, según cifras de 2017.

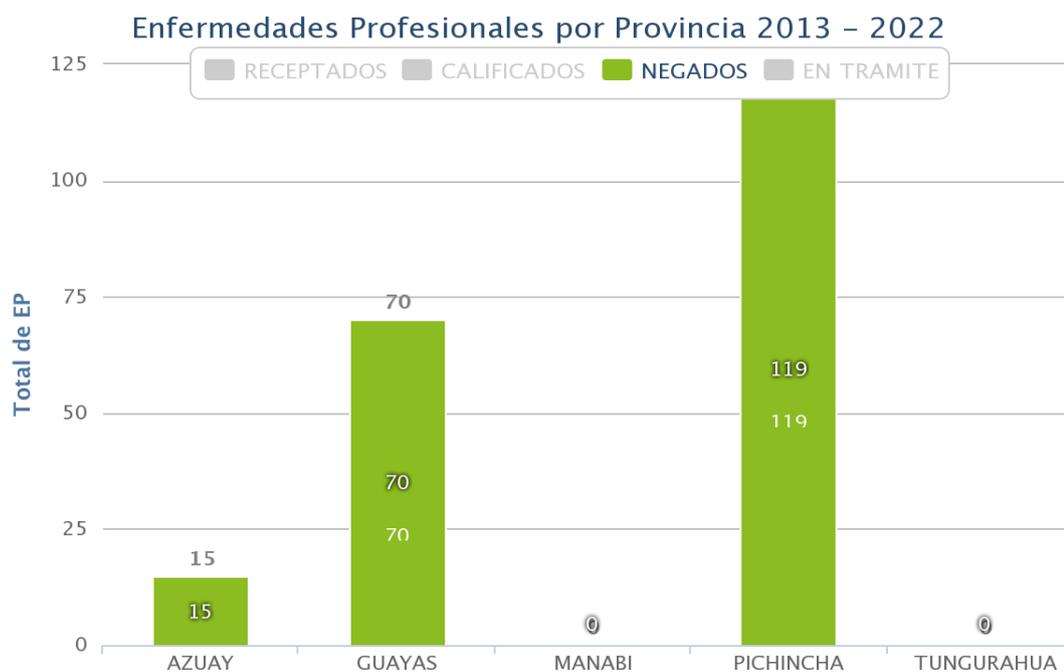
Figura 22. Datos Estadísticos de las Enfermedades Profesionales por Provincia del 2013-2022 del Ecuador.



Fuente: Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013-2022



Fuente: Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013-2022



Fuente: Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2013-2022

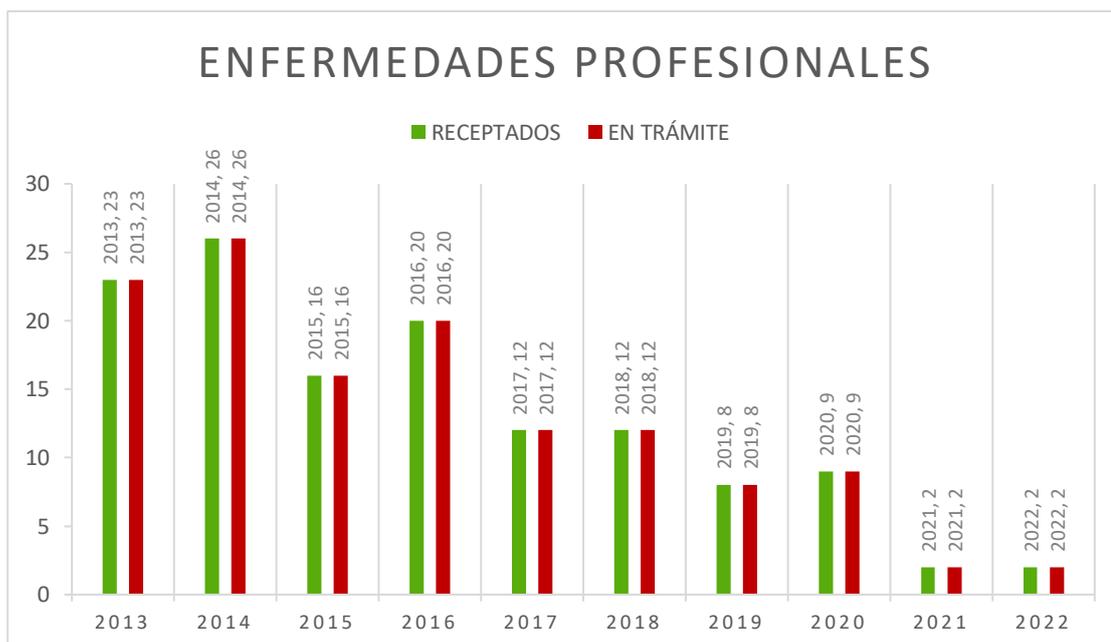
Interpretación: De los resultados establecidos en el sistema de datos estadísticos de las enfermedades profesionales por provincia de los años 2013 hasta 2022 son los siguientes:

- Receptados: Azuay, 156; Guayas 1,099; Manabí, 88; Pichincha 3,924; Tungurahua 122. Con un total de 5,389 casos.
- Calificados: Azuay, 0; Guayas, 47; Manabí, 0; Pichincha, 1.059; Tungurahua, 0. Con un total de 1,059 casos.

- Denegados: Azuay, 13; Guayas, 70; Manabí, 0; Pichincha 119; Tungurahua, 0.
Con un total de 202 casos.
- Y casos en trámite no existe registro.

Análisis: Los casos sobre enfermedades profesionales son muy escasas las estadísticas del Seguro del Trabajo y ambiguas ya que en Ecuador cerca de setenta y dos mil (72,000) personas están registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2021) y las estadísticas describen de un total de cinco mil trescientos ochenta y nueve (5,389) trabajadores de los que se les ha receptado casos sobre enfermedades profesionales durante los años 2013 hasta el año 2022 por provincias, para lo cual a simple vista se puede señalar que no existe un control y vigilancia a las empresas o instituciones públicas o privadas sobre la atención y el diagnóstico ante los Riesgos del Trabajo particularmente sobre las enfermedades profesionales o existe desconocimiento por parte de los trabajadores de exigir al empleador se considere las afectaciones que está pasando por una enfermedad profesional.

Figura 23. Datos estadísticos sobre Enfermedades Profesionales en la Provincia de Loja Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.



Fuente: SGRT- Estadísticas del Seguro de Riesgos del Trabajo de la provincia de Loja, sobre las enfermedades profesionales, 2013-2022.

Elaborado: Mayra Alicia Abad Ramón.

Interpretación: De los resultados establecidos por el sistema de datos estadísticos de las enfermedades profesionales de la provincia de Loja de los años 2013 hasta el año 2022 son los siguiente.

2013: receptados 23 y en trámite 23.

2014: receptados 26 y en trámite 26.

2015: receptados 16 y en trámite 16.

2016: receptados 20 y en trámite 20.

2017: receptados 12 y en trámite 12.

2018: receptados 12 y en trámite 12.

2019: receptados 8 y en trámite 8.

2020: receptados 9 y en trámite 9.

2021: receptados 2 y en trámite 2.

2022: receptados 2 y en trámite 2.

Un total de 130 casos durante los años 2013 hasta el año 2022.

Casos en trámite o calificados no existe registro.

Análisis: De igual forma en la provincia de Loja se registran veinticuatro mil ciento treinta y ocho afiliados del sector público en la ciudad de Loja (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2022), y en las estadísticas establecidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo solamente señala 130 casos durante los años 2013 hasta el año en curso 2022.

A criterio de esta autora son ambiguos los datos que presenta el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tanto de manera física en su institución ubicada en las calles Vicente Rocafuerte y calle Bernardo Valdivieso y de manera on-line en la página web https://sart.iess.gob.ec/SRGP/indicadores_ecuador.php, ya que, no se establece que instituciones o empresas públicas o privadas dentro de la provincia de Loja ya han sido controladas y vigiladas para que cumplan con las medidas de prevención ante los Riesgos del Trabajo, asimismo, un espacio donde se detalle las enfermedades profesionales que son más frecuentes en los trabajos, el tipo de género que es más vulnerable a la incidencia de enfermedades profesionales, como también el grupo de trabajadores por edad que se encuentran afectados y las medidas que estos deberían tomar en los trabajos para garantizar el derecho de la vida, la salud, la integridad, el bienestar en el ambiente de trabajo y demás derechos de los trabajadores que se garantizan en la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes afines al trabajo, ya que se busca informar debidamente a los trabajadores.

7. Discusión

En la presente discusión de los resultados obtenidos de la investigación de campo, se procede a su empleo para lograr la verificación de los objetivos y la contrastación de la hipótesis que a continuación se detalla:

7.1 Verificación de los objetivos.

En la presente investigación jurídica del trabajo de titulación se planteó un objetivo general y tres específicos, los cuales se procede a su verificación.

7.1.1 Verificación de Objetivo General.

El objetivo general del presente trabajo de titulación es el siguiente:

- 1. Realizar un estudio jurídico, comparado y psicológico del síndrome de Burnout como consecuencia del limitado tiempo de vacaciones para los trabajadores amparados por el Código del Trabajo.**

Por tal motivo el presente objetivo general se verifica en el estudio jurídico, comparado y psicológico al desarrollar en el Marco Teórico, debido a que mediante el estudio minucioso de los subtemas, me permitió desarrollar y analizar conceptos sobre las enfermedades profesionales que se suscitan en los trabajos, asimismo sobre las vacaciones anuales que son limitadas para garantizar la rehabilitación física y psíquica de los trabajadores, desde el punto de vista actual conforme a la legislación es ambigua ya que desde el estudio jurídico podemos decir que, la legislación ecuatoriana a través del Código del Trabajo no está actualizado respecto a la Clasificación Internacional de Enfermedades Profesionales y Problemas Conexos CIE-11 ya que dentro de esta clasificación se reconoce al síndrome de desgaste ocupacional como una enfermedad profesional y como país garantista de derechos se debe establecer políticas públicas que vayan acorde a velar por la salud, integridad física y psíquica, a desarrollar su trabajo en un ambiente sano y adecuado, brindar seguridad al bienestar de las personas trabajadoras para que estas puedan tomar periodos de vacaciones oportunos para rehabilitar su salud y poder reintegrarse a sus actividades laborales. Desde el estudio comparado en otras legislaciones de diversos países ya reconocen al trabajador un periodo de vacaciones anuales dentro de los treinta días y como país en vías de desarrollo es necesario y urgente fomentar una cultura de prevención ante las enfermedades profesionales y evitar millones de decesos a causa de estas enfermedades psicosociales que afectan en su mayoría a los trabajadores expuestos a largas jornadas de trabajo y estrés laboral continuo. Y con respecto al enfoque psicológico a través del estudio de artículos científicos, tratados de medicina, entrevistas a psicólogos clínicos y demás individuos e instrumentos que ayudaron dentro de esta investigación, se puede denotar que es

latente y real la afectación de las enfermedades profesionales en este caso lo que nos compete el síndrome de Burnout ya que ha afectado a millones de personas que se han visto superadas por la carga laboral, tomar medidas o planes de prevención ante los Riesgos del Trabajo superaría en creces el derecho del trabajo ya que si existe un adecuado y debido control por parte de las autoridades competentes a las instituciones o empresas, públicas o privadas la realidad sería distinta, con trabajadores productivos en sus actividades laborales.

De igual forma se realiza un estudio crítico referente a la enfermedad profesional actual que afecta a todo el mundo; así mismo se realizó un análisis a la Constitución de la República del Ecuador; Código del Trabajo; Código Orgánico General de Procesos; Ley Orgánica de Salud; Reglamento de Seguro General de Riesgos del Trabajo; Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores; Manual de Catálogo de Especialidades Periciales del Consejo de la Judicatura, todas estas normas fueron estudiadas y analizadas con el objetivo de establecer la problemática planteada; por otra parte el estudio de campo se desarrolló en los resultados de las encuestas realizadas a treinta (30) profesionales que conocen sobre el tema, de diferentes ciudades del país y las entrevistas que fueron realizadas a cinco (5) profesionales conocedores del derecho y que cotidianamente están ejerciendo su actividad apegados al Derecho Laboral, específicamente al tema de los Riesgos del Trabajo, demostrando resultados satisfactorios en el presente trabajo de investigación.

7.1.2 Verificación de Objetivos Específicos.

Los objetivos específicos propuestos en el presente trabajo de titulación son los siguientes:

- 1. Demostrar que los trabajadores se ven expuestos a jornadas laborales excesivas, con presencia de los riesgos del trabajo y que cuentan con limitado tiempo de recuperación o de vacaciones.**

El presente objetivo se logra verificar al momento de plantear la primera pregunta de la entrevista al formular lo siguiente: El Código del Trabajo en el artículo 69 establece “sobre las vacaciones anuales que todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables”. ¿Considera usted que este tiempo de descanso es suficiente para garantizar al trabajador recuperar su integridad física, psíquica y moral tras haber laborado durante un año en una institución o empresa?; en el cual los entrevistados manifestaron que los trabajadores necesariamente deben contar con un tiempo que ayude a recuperar y rehabilitar su estado de salud y ánimo, por el estrés y diversos factores que se pueden presentar en su ambiente de trabajo en el período de un año. Al igual que se

puede implementar un Plan de Prevención ante las enfermedades profesionales, ya que es responsabilidad del empleador brindar la seguridad laboral para evitar los Riesgos del Trabajo.

Con el estudio de casos se demuestra que las sentencias judiciales de España y los casos que se evidencian mediante noticias que han acontecido y son de gran impacto en diferentes países del mundo; es que se ve demostrado la exigencia de sobrecarga de trabajo que en mucho de los casos no se presta la debida atención para diagnosticar y prevenirlas, asimismo, que hace falta la debida prolongación de descanso o vacaciones para una rehabilitación física y mental de los trabajadores; en el Código del Trabajo y la Ley y Reglamentos afines que establecen sobre los Riesgos del Trabajo para que se cumpla el principio *in dubio pro operario* se sugiere la propuesta jurídica para que se incorpore a las vacaciones anuales del trabajador un tiempo adicional conveniente para la recuperación o rehabilitación de la salud e integridad física, psíquica y moral, con el fin de evitar la incidencia de enfermedades profesionales como lo es el síndrome de Burnout este padecimiento ingresó oficialmente el primero de enero de este año a su Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud OMS, por lo que todos los países miembros deberán considerarlo como un padecimiento laboral.

2. Establecer si los trabajadores reciben apoyo en su trabajo para prevenir la incidencia del síndrome de Burnout o síndrome del Trabajador Quemado.

Este objetivo específico se logra su verificación con la aplicación de la pregunta cinco de la encuesta realizada, la cual plantea lo siguiente: Cree usted que el Art. 347 del Código del Trabajo protege a los trabajadores en caso de presentar una enfermedad profesional u ocupacional en el trabajo, esto con el fin de garantizar el derecho a la salud; a esta pregunta el 53,33% de encuestados respondieron que los trabajadores no reciben apoyo, porque manifiestan que nuestra normativa del trabajo por muy garantista de derechos en la práctica no se aplica debidamente, el principal impedimento para que se garantice la seguridad, la salud del trabajador es el empleador ya que este limita la protección bajo el argumento de que es un gasto a la empresa, cuando en realidad el verdadero gasto va a radicar en la indemnización al trabajador que padezca de una enfermedad profesional como lo es el síndrome de Burnout, cuando la mejor manera de evitarlo es a través de medidas de prevención que se generen en las empresas e instituciones, públicas o privadas sobre las enfermedades profesionales.

Por ende, es de gran importancia que en el Ecuador se establezcan políticas públicas dentro del Plan Nacional de Creación de Oportunidades que vayan dirigidas a los trabajadores que padezcan de una enfermedad profesional así se estaría garantizando el derecho

constitucional de desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

3. Elaborar una propuesta jurídica al Código del Trabajo para incorporar un tiempo conveniente de recuperación o de vacaciones para los trabajadores.

El presente objetivo específico se logra su verificación con la pregunta seis de la encuesta realizada, la cual plantea lo siguiente: Está de acuerdo que se elabore una propuesta jurídica al Código del Trabajo para que se incorpore 15 días más por concepto de las vacaciones anuales, para garantizar la salud mental, física y psicológica de los trabajadores; a esta pregunta el 93,33% de los encuestados señalan que es necesario y urgente se garantice el derecho de la salud, debido a que, si no se implementa medidas de prevención ante los Riesgos del Trabajo con el paso del tiempo los trabajadores se van a ver afectados por el padecimiento e incidencia del síndrome de Burnout ya que la falta de atención y diagnóstico se desarrolla en una enfermedad de estrés crónico y las consecuencias van a ser más graves e incluso que puedan atentar contra la vida de las personas trabajadoras.

7.2 Contrastación de la Hipótesis.

En el trabajo de titulación legalmente aprobado se planteó la siguiente hipótesis, la misma que se procede a su contrastación.

“La falta de tipificación de periodos de recuperación o vacaciones de los trabajadores al tener una jornada extensa de trabajo durante un año y solamente gozar de quince días de descanso es muy limitado para las condiciones físicas y mentales de la salud, ya que se debe precautelar este derecho constitucional, lo cual ayudara al mejor rendimiento en las actividades laborales que realiza el trabajador”.

La presente hipótesis se logra contrastar con el desarrollo del subtema, el derecho laboral, las vacaciones anuales, los Riesgos del Trabajo, las enfermedades profesionales, el principio pro operario, contrato colectivo, la medicina del trabajo, los riesgos ergonómicos, el síndrome de Burnout; además se demuestra con la sexta pregunta planteada en la entrevista la cual manifiesta: Está de acuerdo que se elabore una propuesta jurídica al Código del Trabajo para que se incorpore 15 días más por concepto de las vacaciones anuales, para garantizar la salud mental, física y psicológica de los trabajadores. A la que el 93,33% de los encuestados supieron manifestar que efectivamente se debe buscar garantizar el derecho de la salud mental, física y psicológica, el bienestar de los trabajadores a través de un adecuado descanso o incluso a través de periodos de recuperación durante el año, es decir, quince días en dos etapas del año o diez días en tres etapas del año, han añadido como sugerencia los encuestados.

Asimismo, señalan los encuestados que existe una discriminación entre las vacaciones de los servidores públicos y de los trabajadores, ya que, ante la Constitución de la República del Ecuador establece que:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por otra parte, el Plan de Creación de Oportunidades, establece sobre el Eje Social: 4 objetivos, 20 políticas y 42 metas, las cuales están encaminadas a garantizar el derecho a la salud integral, gratuidad y de calidad (...). La salud e integridad personal de los trabajadores se ve vulnerada por la falta de tiempo de vacaciones anuales para tener una mejor recuperación y rehabilitación.

7.3 Fundamentación para la propuesta jurídica.

En la actualidad, a partir de la pandemia de la COVID-19 por la que se encuentra atravesando el mundo entero a generado innumerables enfermedades, aunque anterior a estos tiempos ya estaban los Riesgos del Trabajo dentro de esto particularmente las enfermedades profesionales, solo que no han sido diagnosticadas, reguladas y vigiladas por la autoridad Sanitaria Nacional, las enfermedades profesionales se van generando a lo largo del tiempo y siempre como resultado de la prestación de sus funciones de trabajo.

En la presente investigación particularmente la incidencia del síndrome de Burnout según la Organización Mundial de la Salud es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y, 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida (Organización Mundial de la Salud, 2022).

Este síndrome genera un riesgo inminente a la vida, integridad y salud física y psíquica de los trabajadores ya que la incidencia de esta enfermedad profesional puede llevar a la muerte si no se toma las debidas medidas para prevenir los Riesgos del Trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador en el numeral 5 del artículo 326 reconoce y garantiza que el derecho al trabajo se sustenta en principios de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, pero para poder ejercer este derecho debemos tener en cuenta todo lo establecido dentro del ordenamiento jurídico infra constitucional, con la finalidad de garantizar el efectivo goce de este derecho.

Para el efecto el artículo 347 del Código del Trabajo indica que los 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. De igual forma según lo prescrito en el numeral 16 del artículo 6 de la Ley Orgánica de Salud es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública “regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo.

Con el resultado aportado por la investigación de campo, se desprenden dos puntos importantes que se deben destacar, el primero que el 26,66% de los encuestados consideran que las enfermedades profesionales son mayormente detectadas dentro de las instituciones o empresas, lo que se denota que existe desconocimiento de este tipo de Riesgo Laboral y como segundo punto es el hecho de que, la normativa laboral debería establecer un tiempo más prolongado de vacaciones anuales en la cual consideran convenientes 30 días para que en este tiempo puedan desarrollar aficiones o disfrutar de la familia o amigos e incluso para evitar el síndrome de burnout.

Respecto al derecho comparado, desarrollado dentro del presente trabajo de investigación, corresponde a países de España, Panamá, Brasil y Uruguay que si bien es cierto los periodos de recuperación o de vacaciones se busca desde muchos años atrás ya que los servidores públicos si gozan de vacaciones con un tiempo de treinta días que incluso para conocedores del derecho es discriminatorio ante la ley, que bien nos puede servir como normativa comparada, y ya enmarcándonos en el tema de investigación planteado, la legislación que considera, más específica fue el Real Decreto Legislativo 2/2015 de España, el cual establece mecanismos idóneos del período de vacaciones anuales retribuida, no sustituible por

compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contratado individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. Asimismo, en derecho comparado en el país de Panamá en su Código de Trabajo establece que las vacaciones anuales son 30 días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador.

Con los resultados obtenidos de la investigación de campo se puede denotar que dentro de las encuestas el 93,33% de los encuestados dijeron que sí, se debería aplicar en Ecuador los treinta días por concepto de vacaciones anuales conforme al Código de Panamá, con la finalidad de que se cumpla con la propuesta jurídica al Código del Trabajo presente en el trabajo investigativo para que se incorpore periodos de recuperación o vacaciones anuales más prolongadas, para garantizar la vida, la salud, el bienestar e integridad personal de los trabajadores, ya que se ven afectados por la incidencia del síndrome de Burnout considerado dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades emitido por la Organización Mundial de la Salud OMS.

En la investigación de campo concuerdo con el 53,33% de los encuestados que en el Código del Trabajo en el Art.347 al hablar de Riesgos del Trabajo no se establece como tal, ni garantiza las enfermedades profesionales por cuestiones psíquicas, menos aún en el artículo 69 sobre las vacaciones anuales se garantizar un tiempo razonable o conveniente para el trabajador para desarrollar actividades aquí lo podemos evidenciar en el estudio de campo donde el 50% de los encuestados manifestaron que no se cumple con la protección al trabajador ante enfermedades profesionales u ocupacionales ya que aun estando establecido en la norma el empleador no cumple con esta disposición y el Inspector del Trabajo no vigila, menos aun contrala que se cumpla a cabalidad.

Es importante mencionar que los trabajadores no cuentan con espacios de tiempo para realizar pausas activas durante la jornada laboral, el empleador no previene las enfermedades profesionales y el trabajador desconoce sobre las mismas, necesitamos estrategias de seguridad y salud que reflejen estos cambios, junto a una cultura general de prevención que fomente una responsabilidad compartida.

8. Conclusiones.

Una vez desarrollado el marco teórico y la investigación de campo, se procede a presentar las siguientes conclusiones:

1. En la normativa legal vigente, no se detalla sobre períodos de recuperación como las pausas activas que se ha hecho mención en el presente trabajo, ya que estas garantizan el derecho a la salud, el derecho a una vida digna que asegure el trabajo, el descanso y ocio, cultura física, seguridad social y demás servicios sociales necesarios, el derecho a la integridad física, psíquica y moral, esto debido a la exposición del trabajador ante los Riesgos del Trabajo que conlleva a la afectación en el desarrollo productivo de las actividades que realiza.
2. Es evidente la diferencia entre los servidores públicos de los trabajadores en base a las vacaciones; ya que, los primeros gozan de treinta días de vacaciones después de once meses de servicio continuo; mientras que, los trabajadores tendrán derecho a gozar anualmente de quince días de descanso, debemos hacer prevalecer los Derechos Constitucionales de las personas ya que todos son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. La ley sancionará toda forma de discriminación.
3. El síndrome de Burnout considerado por la Organización Mundial de la Salud como enfermedad profesional, está latente en los trabajadores ecuatorianos y se puede prevenir su incidencia mediante una cultura de prevención, debido a que las enfermedades profesionales y los accidentes del trabajo han conllevado a millones de pérdidas humanas, ya que se pone en riesgo directo la salud física y mental de las personas e incluso la vida.
4. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la provincia de Loja, cuenta con un registro sobre las enfermedades profesionales muy ambiguo y escueto como ya se lo detallo en el presente trabajo, dado que, presenta durante los años 2013 hasta el presente año 2022 ciento treinta (130) casos en la ciudad de Loja, por concepto de enfermedades profesionales, cuando se debería proporcionar información más verídica, oportuna y libre al acceso público, donde se detalle debidamente el tipo de enfermedad profesional más incidente en los trabajos, planes de prevención ante los riesgos del trabajo, los controles que se realizan a las empresas e instituciones, públicas o privadas.
5. Es imperioso, una reforma al artículo 69 del Código del Trabajo Ecuatoriano, con la finalidad de equiparar el tiempo de vacaciones anuales para beneficio y goce de los

trabajadores, donde se evidencia la incidencia de enfermedades profesionales en los trabajadores ecuatorianos, como se ha venido manifestando este trabajo de titulación dentro de sus objetivos es plantear una propuesta jurídica al Código del Trabajo para que se incorpore un tiempo conveniente de recuperación o de vacaciones para los trabajadores, ya que se debe prevenir la incidencia del síndrome de Burnout.

6. Es necesario que el Inspector del Trabajo debe vigilar y hacer cumplir al empleador la implementación de una cultura de prevención ante los riesgos ergonómicos en los ambientes de trabajo, mediante actividades recreativas que se deberían tomar por lapsos de tiempo en la jornada laboral para evitar así las posturas inadecuadas que puedan generar malformaciones y futuros riesgos a la salud.

9. Recomendaciones.

Las recomendaciones que se estiman realizar son las siguientes:

1. Al señor presidente de la República del Ecuador a fin de que se garantice los derechos del trabajador se debe incluir en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, que, para determinar las enfermedades profesionales u ocupacionales la autoridad competente se debe basar o fundamentar en la lista de la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud conexos CIE-11 (La CIE-11 se presentó en la 144^a reunión de la Junta Ejecutiva en enero de 2019 y en la septuagésima segunda Asamblea Mundial de la Salud en mayo de 2019 y tras su aprobación, los Estados miembros comenzarán a informar utilizando la CIE-11 el 1 de enero de 2022).
2. A la Asamblea Nacional se le recomienda se tome en cuenta la presente propuesta jurídica planteada dentro de este trabajo de titulación para establecer dentro del Código del Trabajo al síndrome de desgaste ocupacional o síndrome de Burnout, considerado en la actualidad como enfermedad profesional que debe tener un tiempo más prolongado de vacaciones anuales o periodos de recuperación para la rehabilitación física y mental del trabajador, debido a que el síndrome de desgaste ocupacional o síndrome de Burnout se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.
3. Se recomienda al Estado Ecuatoriano que a través del Ministerio del Trabajo se coordine con las diferentes autoridades competentes que realizan el control y vigilancia de los empleadores, para que se detalle en las guías, planes, reglamentos internos de las empresas o instituciones públicas o privadas, sobre la prevención de los Riesgos del Trabajo y los Riesgos Ergonómicos, dirigidos estos a dar a conocer a través de planes de prevención contra las enfermedades profesionales y los riesgos ergonómicos conocidos también como las posturas mantenidas o forzadas (estrés crónico laboral, agotamiento emocional, despersonalización, burnout, trabajo estático o dinámico), así como los deberes, derechos y obligaciones que tiene el trabajador y el empleador.
4. Recomiendo a los empleadores de las empresas e instituciones, públicas o privadas, implementar pausas activas en el trabajo para evitar la incidencia de las enfermedades profesionales como el síndrome de desgaste ocupacional o síndrome de Burnout, así como también prevenir los riesgos ergonómicos.

5. Al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se recomienda realizar un monitoreo de sus afiliados donde se diagnostique de la situación de los trabajadores sobre las enfermedades profesionales específicamente del síndrome de desgaste ocupacional o síndrome de Burnout, para lograr prevenir la incidencia de estas enfermedades en los lugares de trabajo.
6. Sugiero a los trabajadores tanto de las empresas e instituciones, públicas o privadas, crear una cultura de prevención ante los Riesgos del Trabajo (enfermedades profesionales o accidentes del trabajo) con la finalidad de disminuir la incidencia del síndrome de Burnout.

9.1 Propuesta Jurídica: Lineamientos propositivos.

- De acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador el derecho al trabajo se sustenta en que: primero toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, por ende, cabe mencionar que se debe establecer límites a los empleadores para que su responsabilidad ante los Riesgos del Trabajo, ya que se debe asegurar los derechos mencionados al trabajador, para que este pueda desarrollar sus actividades laborales en condiciones que no vulneren su salud física y psíquica ya que de esto depende la productividad o rendimiento en el trabajo.
- Que se reconozca la Clasificación Internacional de Enfermedades Profesionales y Problemas Conexos CIE-11, que entró en vigor el primero de enero del 2022, para que se actualice dentro del Reglamento del Seguro general de Riesgos del trabajo en el primer anexo para efectos de la protección del seguro general de riesgos del trabajo ante lo que se consideran las enfermedades profesionales; y de igual manera, en el Código del Trabajo en el Artículo 349 que establece sobre las enfermedades profesionales, se considere al síndrome de Burnout o síndrome de desgaste ocupacional, ya que es una enfermedad profesional como resultado del estrés crónico en el lugar del trabajo.
- Se proponga al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se garantice el Artículo 155 de la Ley de Seguridad Social que establece que el Seguro General de Riesgos del trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral, esto mediante un monitoreo de casos de enfermedades profesionales en las empresas e instituciones, públicas o privadas cada dos años para garantizar la seguridad, salud, integridad del trabajador, este monitoreo ayudará a tomar medidas de prevención de los Riesgos del Trabajo y para poder establecer lineamientos que aumenten la productividad del trabajador en su lugar de trabajo.
- Que se reconozca en el Artículo 69 del Código del Trabajo sobre las vacaciones anuales el derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de treinta días de descanso, incluidos los días no laborables con la finalidad de evitar la incidencia del síndrome de Burnout que es una enfermedad profesional que está latente a nivel nacional como mundial debido a que se refiere específicamente a fenómenos en el contexto laboral.

- Estimo conveniente que se debe de establecer políticas públicas relacionadas al Plan Nacional de Desarrollo ubicado dentro del Objetivo 6. Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad, a través de políticas públicas 6.7 fomentar el tiempo libre dedicado a actividades físicas que contribuyan a mejorar la salud de la población, concernientes a: hábitos de vida saludable, esto con la finalidad de garantizar el derecho a la salud según lo define la Organización Mundial de la Salud OMS, es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” y “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social”.

10. Bibliografía.

- Agricola, G. (1556). *De Re Metallica*. Basileae.
- Álvarez, J., & Caverro, I. (1999). Análisis ergonómico de herramientas: determinación del par de reacción. *Revista de la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad en el Trabajo.*, 23-7.
- American Psychiatric Association. (2014). *Guía de Consulta de los Criterios Diagnósticos del DMS-5*. Madrid: Médica Panamericana.
- Anyarin, T. (2002). *Compendio de Historia del Perú*. Lima: Toribio Anyarin Injante.
- Asamblea Nacional. (2021, noviembre 04). Código del Trabajo. Quito, Ecuador: Lexis Finder.
- Asamblea Nacional. (2021). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Lexis.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador, Ecuador.
- BBC, N. M. (2017, 10 6). *Noticias*. Retrieved from Karoshi: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-41532689>
- Castrillón, C. (2021, mayo 23). *Forbes*. Retrieved from Por qué tomar vacaciones podría salvarle la vida: <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2021/05/23/why-taking-vacation-time-could-save-your-life/?sh=2c91534c24de>
- Collantes, M., & Marcos, J. (2012). *La salud mental de los trabajadores*. Madrid: Wolkers Kluwer España.
- Comte, A. (1965). *Discurso sobre el espíritu positivo*. Madrid: Aguilar.
- Consejo de la Judicatura. (2014, mayo 22). *Manuel de Catálogo de Especialidades Periciales*. Retrieved from Consejo de la Judicatura: https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Catalogo%20de%20especialidades_22_06_2022.pdf
- De Arquer, M., & Nogareda, C. (1998). *Carga mental de trabajo*. (M. S. J, Ed.) Madrid.
- Decreto Ejecutivo 1701. (2009, mayo 5). Limitaciones a la contratación colectiva del sector público.
- Díaz, F. (2002). Calificación y procedimiento de identificación de las enfermedades profesionales. *Revista Técnica de Seguridad Social y Prevención*, 2'-37.
- Flórez, J. (1994). *Síndrome de estar quemado*. Barcelona: EdikaMed.
- Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout*. J Soc Issues.
- Gallegos, J. (1946). *Las cruces sobre el agua*. Quito: Casa de la Cultura Ecuatoriana.

- Gestal, J. (2003). *Riesgos laborales del personal sanitario*. Madrid: McGraw-Hill Interamerica.
- Gil-Monte, P., & Pieró, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de burnout*.
- Gobierno de España. (23 de octubre de 2015). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Recuperado el 2 de julio de 2022, de Gobierno de España: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Guerrero, E. (1971). *Relaciones Laborales*. México D.F.
- Hamalainen, P., takala, J., & Saarela, K. (2007). *Global estimates of fatal work-related diseases*. Am J Ind Med.
- Haraldsson, G., & Kellam, J. (2021, julio 4). Islandia: Autonomy. Retrieved from https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf
- Hernández, F. (2011). *Tratado de Medicina del Trabajo* (segunda ed.). España: Elsevier Masson.
- Hernández, F. (2012). *Tratado de medicina del trabajo, introducción a la salud laboral Aspectos Jurídicos y técnicos* (Vol. I). España: Elsevier Masson.
- Hernández, F. (2018). *Tratado de Medicina del Trabajo* (tercera ed.). España: ELSIVIER.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2022, 8 4). *IESS Loja realiza acciones de control de obligaciones patronales*. Retrieved from https://www.iess.gob.ec/es/web/mobile/home/-/asset_publisher/0hbG/content/iess-loja-realiza-acciones-de-control-de-obligaciones-patronales/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fes%2Fweb%2Fmobile%2Fhome%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0hbG%26p_p_lifecycle
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Boletín técnico_27_10_2021* (2). Quito, Ecuador. Retrieved from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Retrieved from Seguridad y Salud en el Trabajo: [http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lumbreras, L., Kaulicke, P., Santillana, J., & Espinoza, W. (2020). *Compendio de Historia Económica del Perú*. Perú: Instituto de Estudios Peruanos.

- Martínez, A. (2010, septiembre). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 36.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Burnout in Organizational Setting*. *APPL Soc Psychol Ann*.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experience of burnout*. *J Soc Occup Behav*.
- Medina, Á. (2020, 5 22). La masacre de Chicago que dio pie al día del trabajo que no se celebra en EEUU. *LA INFORMACIÓN*, pp. 1-3. Retrieved from LA INFORMACIÓN: <https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/la-masacre-de-chicago-que-dio-pie-al-dia-del-trabajo-y-que-no-se-celebra-en-eeuu/6563766/>
- Ministerio del Trabajo y Asuntos Soiales. (1998). *Ergonomía. Aspectos físicos y psicológicos. Fatiga general*. Madrid: Mager Stellman J.
- Nacional, A. (2017, junio 6). Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Ecuador: Lexis Finder.
- Nacional, A. (2017). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Ecuador: Lexis.
- Nacional, A. (2021). *Código del Trabajo*. Quito, Ecuador: Lexis Finder.
- Nacional, A. (2022, abril 5). *Ley de Seguridad Social*. Ecuador: Lexis Finder.
- Olavarri, R. (2008). *La dirección de recursos humanos y la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa*. Madrid: Tecnos.
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Recomendación sobre los contratos colectivos número 91*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Seguridad y salud en el trabajo*. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2021, mayo 17). *Organización Mundial de la Salud*. Retrieved from La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares.: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Organización Mundial de la Salud. (2022, febrero). Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a.revisión. *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. Retrieved from <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Palmer, K. (2005). *Disabling musculoskeletal pain and its relation to somatization: a community-based postural survey*. *Occup Med*.
- Paracelso. (1567). *Sobre la epidemia de los mineros y otras enfermedades de las minas*.

- Pérez, E. (1957). *Curso de Derecho del Trabajo* (5ta ed.). Madrid: Tecnos.
- Pinilla, G., Sanz, G., Vadillo, R., & al., e. (2004). Patologías relacionadas con la carga mental laboral. *Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laboral*.
- Rahe, R. (1976). *Stress, health and social environment*. (H. JP, & S. PM, Eds.) New York: Springer-Verlag.
- Ramazzini, B. (1633-1714). *De Morbis Artificum Diatriba*. Italia.
- Ramazzini, B. (1700). *De Morbis Artificum* (primera ed.). Padua: Tipógrafos de A. Capponi.
- Ramazzini, B. (1713). *De Morbis Artificum Diatriba* (segunda ed.). Padua.
- Ramazzini, B. (1713). *De Morbis Artificum Diatriba-Móderna* (Segunda ed.). Padua.
- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. (2017).
- Seligman, M. (1981). *La indefensión*. Madrid: Debate.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Trueba, A. (1974). *Nueva Ley Federal del Trabajo* (23 ed.). México D.F.
- UNE-EN ISO 10.075. (2001). *Principios ergonómicos relativos a la carga del trabajo mental. Parte 1 y 2. Términos y definiciones generales. Principios de diseño*.
- Valdés, M. (1991). *Estrés y psicopatología*. Madrid.
- Vásquez, J. (2017). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos.
- Vásquez, J. (2017). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos.
- Vásquez, J. (2017). *Nuevo Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Cevallos.
- Velázquez, M. (2005). *Impacto laboral del estrés*. Bilbao: Lettera Publicaciones.
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Tapia, E., & María, V. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2). Retrieved from <http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>
- Vinueza, A., Aldaz, N., Mera, C., Tapia, E., & María, V. (2021). Síndrome de Burnout en personal sanitario ecuatoriano durante la pandemia de la COVID-19. *Correo Científico Médico*, 25(2). Retrieved from <http://www.revcocmed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3808/1932>
- Zucker, R. (2020, agosto 11). ¿Estas pensando en saltarte las vacaciones? *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2020/08/thinking-of-skipping-vacation-dont>

11. Anexos.

Anexos 1. Designación de Director de Trabajo de Titulación.



UNL
Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

Presentada el día de hoy, veintisiete de junio de dos mil veintidós, a las dieciséis horas con cuarenta y cuatro minutos.- Evacuada la diligencia otórguese lo solicitado por la persona interesada e incorpórese al expediente académico.- LO CERTIFICO.-

ENNA REGINA
PELAEZ SORIA

Firmado digitalmente por
ENNA REGINA PELAEZ
SORIA
Fecha: 2022.06.29
10:48:54 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
**SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 28 de junio de 2022, a las 17H30.- De conformidad a las competencias establecidas en el Art. 134 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, al informe favorable de pertinencia de estructura y coherencia conforme lo determinado en el artículo 134 del RRA-UNL emitido por el Dr. Miguel Ángel Brito Aguirre, Esp., Docente de la Carrera de Derecho de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, sobre el proyecto de tesis intitulado: **“ANÁLISIS PSICOLÓGICO DEL SÍNDROME DE BURNOUT PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS RIESGOS DEL TRABAJO Y LA FALTA DE PERÍODOS DE VACACIONES”**, presentado por la postulante **Mayra Alicia Abad Ramón**, estudiante del Décimo Ciclo de la Carrera de Derecho, período actual, Modalidad Presencial, previo a la obtención del Grado de Licenciada en Jurisprudencia y la obtención del Título de Abogada, se autoriza la ejecución del proyecto de tesis, y se designa como Director de tesis al Dr. Miguel Ángel Brito Aguirre, Esp., conforme lo ordenado en el Art. 136 RRA-UNL.- NOTIFÍQUESE para que surta los efectos de ley que corresponden.



Firmado digitalmente por:
MARIO ENRIQUE
SANCHEZ ARMIJOS

Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.,
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO

Loja, 29 de junio de 2022, a las 10H46.- Notifiqué con el decreto que antecede al Dr. Miguel Ángel Brito Aguirre, Esp., personalmente y firman.

MIGUEL
ANGEL BRITO
AGUIRRE

Firmado digitalmente
por MIGUEL ANGEL
BRITO AGUIRRE
Fecha: 2022.07.05
11:33:53 -05'00'

Dr. Miguel Ángel Brito Aguirre, Esp.,
DIRECTOR DE TESIS

ENNA REGINA
PELAEZ SORIA

Firmado digitalmente
por ENNA REGINA
PELAEZ SORIA
Fecha: 2022.06.29
10:49:02 -05'00'

Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA

Elaborado por: Nancy M. Jaramillo

072 - 545177
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa"
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

Anexos 2. Certificación de traducción del resumen.

Loja, 12 de diciembre de 2022

Scarlet Anahi Peñaranda Mendoza

Cédula de ciudadanía No. **1105665226**

Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Inglés con registro del Senescyt No. **1031-2021-2383870**

CERTIFICA:

1. Haber realizado la traducción inversa (español-inglés) del resumen del trabajo de investigación titulado: "Análisis psicológico del síndrome de burnout para garantizar los derechos de los trabajadores ante los riesgos del trabajo y la falta de periodos de vacaciones", realizado por la Señorita Mayra Alicia Abad Ramón, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1900672237.
2. Haber realizado dicha traducción de acuerdo a los estándares de la traducción profesional, con carácter académico y legal, para lo cual me encuentro debidamente certificada, por lo que el documento final representa una traducción fiel y precisa del original.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad, y autorizo a la parte interesada hacer uso del presente documento como considere necesario.

Atentamente,



Scarlet Anahi Peñaranda Mendoza

Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Inglés

CC.1105665226

Anexos 3. Designación del Tribunal del Trabajo de Titulación.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

Presentada a los dieciocho días del mes de octubre del año dos mil veintidós, a las quince horas con veinticinco minutos.- Lo certifico.- La Secretaria Abogada,

ENA REGINA PELAEZ SORIA
Firmado digitalmente por
ENA REGINA PELAEZ SORIA
Fecha: 2022.10.18 16:31:13
-05'00'

**Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA DE LA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**

Loja, 18 de octubre de 2022, a las 16H17.- En la Dirección de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, ante el Doctor Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc., Director de la Carrera de Derecho, compareció la señorita **Mayra Alicia Abad Ramón**, con el objeto de que se le designe el Honorable Tribunal de Grado de Licenciado/a en Jurisprudencia y el otorgamiento del Título de Abogada. Al efecto, y de conformidad al Art. 236 del Reglamento de Régimen Académico el Señor Director de la Carrera de Derecho procede a nombrar el Tribunal de Grado, que se encuentra integrado por los señores: **Dr. José Alexis Erazo Bustamante**, Docente de la Carrera de Derecho, quien lo presidirá; **Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc.**, y **Dr. Mauricio Paúl Quito Ramón, Mg. Sc.**, en calidad de miembros del H. Tribunal de Grado.- El Señor Director de la Carrera de Derecho dispone que para los efectos de ley, se proceda a notificar a los integrantes del H. Tribunal de Grado.- Terminada la presente diligencia, firman para constancia el señor Director de la Carrera y la Secretaria Abogada de la Facultad, que certifica.- NOTIFÍQUESE, para que surta los efectos de ley que corresponden.



Firmado electrónicamente por:
**MARIO ENRIQUE
SANCHEZ ARMIJOS**

**Dr. Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.,
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO**

Loja, 18 de octubre de 2022, a las 16H17.- Notifíquese con el decreto que antecede a los señores Miembros del H. Tribunal de Grado y a la postulante, personalmente y firman.

JOSE ALEXI ERAZO BUSTAMANTE
Firmado digitalmente por JOSE
ALEXI ERAZO BUSTAMANTE
Fecha: 2022.10.20 16:19:46
-05'00'

**Dr. José Alexis Erazo Bustamante,
PRESIDENTE DEL H. TRIBUNAL**

**MAURICIO
PAUL QUITO
RAMON**

Firmado digitalmente por MAURICIO
PAUL QUITO RAMON
DN: cn=MAURICIO PAUL QUITO
RAMON, o=EC, c=SECURITY DATA
S.A., 1, e=ENTIDAD DE
CERTIFICACION DE
INFORMACION
Motivo: Soy el autor de este
documento
Utilización:
Fecha: 2022-11-18 19:03:05:00

**Dr. Fernando Filemón Soto Soto, Mg. Sc.,
VOCAL**



Firmado electrónicamente por:
**FERNANDO
FILEMON SOTO
SOTO**

**Dr. Mauricio Paúl Quito Ramón, Mg. Sc.,
VOCAL**

**Srta. Mayra Alicia Abad Ramón,
ASPIRANTE**



Firmado digitalmente por
**MAYRA
ALICIA ABAD**

ENA REGINA PELAEZ SORIA
Firmado digitalmente por
ENA REGINA PELAEZ SORIA
Fecha: 2022.10.18 16:31:25
-05'00'
**Dra. Ena Regina Peláez Soria, Mg. Sc.
SECRETARIA ABOGADA**

Elaborado por: Nancy M. Jaramillo

072 - 545177
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconi Espinosa"
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

Anexos 4. Oficio dirigido al Director Médico del Hospital General Manuel Ygnacio Monteros.



Memorando Nro. IESS-HG-MYM-C-2022-0334-M

Loja, 27 de julio de 2022

PARA: Sr. Dr. Luis Alberto Pacheco Correa
Director Médico del HGMYM, Subrogante

ASUNTO: Informe del registro, rangos o estadísticas de los riesgos laborales, específicamente de las enfermedades profesionales o en su defecto de los riesgos o enfermedades cardiovasculares de los trabajadores de la provincia de Loja.

De mi consideración:

En oficio sin número, firmado por Mayra Alicia Abad Ramón CI 1900672237, dirigido a Dr. Luis Pacheco, y redirigido a mi persona con la sumilla "para su conocimiento y fines pertinentes". En el texto solicita un informe del registro, rangos o estadísticas de los riesgos laborales, específicamente de las enfermedades profesionales o en su defecto de los riesgos o enfermedades cardiovasculares de los trabajadores de la provincia de Loja. Cumpló con informar que luego de revisar el archivo de la Coordinación de Docencia, No encuentro informe o registro de estadísticas de riesgos laborales.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Juan Alejandro Valdivieso Arias
COORDINADOR DE DOCENCIA DEL HG-MYM

MO



JUAN ALEJANDRO
VALDIVIESO
ARIAS

Memorando Nro. IESS-HG-MYM-MO-2022-0325-M

Loja, 27 de julio de 2022

PARA: Sr. Dr. Luis Alberto Pacheco Correa
Director Médico del HGMYM, Subrogante

ASUNTO: Respuesta a Sumilla

De mi consideración:

En atención a sumilla inserta, del Dr. Luis Pacheco, Director Médico, en atención a la petición de la ciudadana MAYRA ALICIA ABAD RAMON, con número de cédula 190067223-7, quien en su petición cita: " *Un informe del registro, rangos o estadísticas de los Riesgos Laborales específicamente de las Enfermedades Profesionales o en su defecto de los riesgo o enfermedades cardiovasculares de los trabajadores de la provincia de Loja,(...)*". Me permito indicar que esta información se encuentra disponible para el público en general en la página Web, del Seguro General de Riesgos del Trabajo: https://sart.iess.gob.ec/SRGP/indicadores_ecuador.php

Información que remito para los fines pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dra. Andrea Elizabeth Chavez Tenesaca
**MEDICO GENERAL / RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE
RIESGOS DE EMERGENCIAS Y DESASTRES, AMBIENTALES Y SEGURIDAD
OCUPACIONAL.**



ANDREA ELIZABETH
CHAVEZ TENESACA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Estimado (a) Abogado (a): el motivo de la presente misiva es solicitar cordialmente su participación dentro de mi trabajo de integración curricular, titulado: “ANÁLISIS PSICOLÓGICO DEL SÍNDROME DE BURNOUT PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS RIESGOS DEL TRABAJO Y LA FALTA DE PERÍODOS DE VACACIONES”; solicito a usted, de la manera más comedida sírvase dar contestación al siguiente cuestionario, resultados que permitirán obtener información para la culminación de la presente investigación.

Instrucciones: El problema a tratar es el *Síndrome de Burnout* según la Organización Mundial de la Salud OMS, es un síndrome conceptualizado como el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) *Sentimientos de falta de energía o agotamiento*; 2) *aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo*; y, 3) *Una sensación de ineficacia y falta de realización*. NOTA: el Síndrome de Burnout entro en vigor el 1 de enero de 2022 en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y problemas de salud conexos (CIE-11). Vacaciones anuales según el Código del Trabajo en el Art. 69 menciona sobre las vacaciones anuales que todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables.

CUESTIONARIO

1. El artículo 66, numeral 3, literal a) de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la integridad física, psíquica, moral y sexual, ¿Cree usted que se cumple con la protección de los trabajadores ante enfermedades profesionales u ocupacionales?

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

2. **¿Cuál cree usted de los tipos de riesgos del trabajo son mayoritariamente detectados dentro de las empresas e instituciones, públicas o privadas?**

- Accidentes de trabajo** (un hecho súbito e imprevisto, sobrevenido por el hecho o en ocasión del trabajo y que ocasiona en el organismo lesiones o alteraciones funcionales, permanentes o transitorias)
- Enfermedades profesionales** (afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad)
- Otros riesgos**.....

3. El Código de Trabajo de Panamá establece que las vacaciones anuales son 30 días por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días al servicio de su empleador. Distinto de lo que instaura en el Código del Trabajo de Ecuador de 15 días por concepto de vacaciones anuales. **¿Considera usted que se debería aplicar en Ecuador los 30 días que establece el Código de Trabajo de Panamá?**

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

4. Podría indicar que tiempo de vacaciones anuales serian convenientes para desarrollar aficiones o disfrutar de familia o amigos y evitar el síndrome de Burnout (agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en las relaciones con los demás, y un sentimiento de inadecuación a las tareas que deben realizarse).

- 1 a 10 días
- 10 a 15 días
- 15 a 25 días
- OTRO:.....

5. Cree Usted que el Art. 347 del Código del Trabajo protege a los trabajadores en caso de presentar una enfermedad profesional u ocupacional en el trabajo, esto con el fin de garantizar el derecho a la salud.

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

6. Está de acuerdo que se elabore una propuesta jurídica al Código del Trabajo para que se incorpore 15 días más por concepto de las vacaciones anuales, para garantizar la salud mental, física y psicológica de los trabajadores.

Si () No ()

¿Por qué?

.....
.....
.....

Gracias por su colaboración

Anexos 6. Formato de la entrevista.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO
ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

1. El Código del Trabajo en el artículo 69 establece “sobre las vacaciones anuales que todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables”. ¿Considera usted que este tiempo de descanso es suficiente para garantizar al trabajador recuperar su integridad física, psíquica y moral tras haber laborado durante un año en una institución o empresa?
2. ¿Qué derechos cree Usted que se vulneran en la empresa, por la falta de atención o diagnóstico ante las enfermedades profesionales en los trabajadores?
3. Según el Artículo 326 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que 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. ¿Cree usted, que las autoridades prestan la atención necesaria para evitar despidos luego de haber sufrido un riesgo laboral y no dar una solución temprana?
4. ¿Considera usted necesario incorporar al artículo 69 del Código del Trabajo quince (15) días más, por concepto de vacaciones anuales como garantía de la salud pública?
5. ¿Qué sugerencias daría usted para garantizar la integridad física, psíquica y moral de los trabajadores, ante las enfermedades profesionales consideradas dentro de los Riesgos del trabajo?

Gracias por su colaboración

Anexos 7. Informe de miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación.

Loja, 12 de Diciembre de 2022

Sr. Dr.

Mario Enrique Sánchez Armijos, Mg. Sc.

DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA FACULTAD JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Ciudad.-

De mi consideración:

Yo, Dr. José Alexis Erazo Bustamante, Docente de la Carrera de Derecho, a usted, conforme a derecho, le digo:

He sido designado por la Coordinación de la Carrera a su cargo, como Presidente del Tribunal de Grado, de la señorita estudiante Mayra Alicia Abad Ramón, quien ha presentado su trabajo de Titulación denominado: "ANALISIS PSICOLÓGICO DEL SINDROME DE BURNOUT PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ANTE LOS RIESGOS DEL TRABAJO Y LA FALTA DE PERIODOS DE VACACIONES"; por lo que luego del estudio correspondiente realizado con los Dr. Mauricio Quito y Dr. Fernando Soto, Vocales del referido Tribunal, consideramos que el trabajo cumple con todos los requisitos y exigencias legales y reglamentarias, por lo que consideramos que se debe señalar día y hora para que aspirante, lo sustente al mismo.

Muy atentamente.



Dr. José Alexis Erazo Bustamante

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Doctor Fernando Soto
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Doctor Mauricio Quito
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

ECUAVISA NOTICIAS



Burnout: qué es el creciente síndrome de estar "quemado" por el trabajo y cómo combatirlo

16 de julio de 2021



Burnout, el síndrome de agotamiento que afecta a las mujeres en Latinoamérica

10 de octubre de 2022

DIARIO WEB EL COMERCIO

EL COMERCIO

ACTUALIDAD

TENDENCIAS

DEPORTES

OPINIÓN

VID



#CIP86AñosJuntos

BÚSQUEDA

Buscar

Q Buscar

22 resultados para «burnout»

30/08/2022



¿Depresión o agotamiento laboral? Le contamos como identificar que tiene

Es normal tener momentos de cansancio, tristeza y poca energía, pero son sensaciones pasajeras que no tienen por qué afectar las actividades diarias

ÚLTIMA

15:35 Pler el tr de l

Buscar en La Hora



Aproximadamente 18 resultados (0.19 segundos)

[Escala de Burnout - Autoevaluación de Burnout](#)

[Anuncio](#) <https://www.sensa.health/> ▾

Explora técnicas científicas para evitar el burnout y sentirte mejor. Empieza con un quiz. Explora técnicas científicas para recuperarte del burnout y disfrutar tu vida nuevamente. Balance. Burnout. Ayuda TDAH. Diario de estado de ánimo. Gestión del burnout. Dormir mejor. Mente tranquila.

[Escala de burnout](#)

[Control del estrés](#)

[Forma hábitos saludables](#)

[Características de la app](#)

[► Acceder al sitio web](#)

[Ponga atención a los síntomas del **síndrome de Burnout** – Diario La ...](#)

www.lahora.com.ec > [tungurahua](#) > [ponga-atencion-a-los-sintomas-del-sin...](#)



10 feb 2022 ... Ante este decaimiento excesivo sus familiares lo instaron para que acuda al médico, quien le señaló que Javier padecía el **síndrome de Burnout**.

FORBES ECUADOR

Today

Innovación

Liderazgo

Money

Negocios

Lifestyle

COLUMNISTAS

Sobre el burnout, los bomberos y los extintores

El burnout todavía se encuentra bajo estudio. Las expertas recomiendan que, así como las compañías diseñan un plan de seguridad laboral para evitar accidentes, hoy la evidencia demuestra que los empleadores deben tomar muy en serio el mayor riesgo para la salud laboral que se encuentra en un lugar particularmente complejo y difícil de entender: nuestra mente y su forma de interactuar con el trabajo.

LIDERAZGO

Los consejos que te van a salvar del "burnout" en diciembre

El 2021 fue un año con incertidumbres para los trabajadores. Por eso, su último mes puede generar más estrés y ansiedad de lo común. Los expertos recomiendan acciones para evitar el "síndrome del quemado".

Home | Novedades | Coronavirus | Consecuencias Psicológicas Y Emocionales En Los Trabajadores Sanitarios Derivadas De La Crisis Del Covid-19

Consecuencias Psicológicas Y Emocionales En Los Trabajadores Sanitarios Derivadas De La Crisis Del Covid-19

15

May 2020

Consecuencias psicológicas y emocionales en los trabajadores sanitarios por el COVID-19



Buscar

Publicaciones recientes



12/10/2022
Cáncer de mama localmente avanzado o metastásico no resecable



06/10/2022
CPCNPm: Dostarlimab + QT obtienen resultados positivos en TRO, estudio PERLA



04/10/2022
Cáncer en la sangre: Omidubicel mejora la SG y SLE

Categorías

Cáncer	83
Cáncer de colon	3
Cáncer de Cuello Uterino	5
Cáncer de hígado	4
Cáncer de mama	22
Cáncer de páncreas	1



FORBES ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

Forbes

CARRERAS

Por qué tomar vacaciones podría salvarle la vida

Carolina Castrillón Contribuyente ©
Escribo sobre la carrera, el espíritu empresarial y el adelanto de la mujer.

23 de mayo de 2021, 17:00 EDT

Forbes

Tomarse vacaciones es esencial para la supervivencia de los empleados. GETTY

Los trabajadores estadounidenses son conocidos por ser adictos al trabajo. Desde marzo de 2020, una abrumadora mayoría de los empleados de EE. UU. han acortado, pospuesto o cancelado su tiempo de vacaciones, según una encuesta . Otro estudio reciente encontró que el 26% de los encuestados nunca se habían tomado dos semanas de vacaciones a la vez. Y el Centro de Investigación Económica y Política ha ido tan lejos como para llamar a los EE. UU. la "Nación sin vacaciones".